

Министерство образования и науки РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Тверской государственный университет»
Институт экономики и управления

**ЭКОНОМИКА, УПРАВЛЕНИЕ И
ПОЛИТИКА: ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ,
ПРАКТИКИ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

*Материалы
ежегодной всероссийской студенческой научно-
практической конференции*

17-22 апреля 2017 года

Часть 2

ТВЕРЬ 2017

УДК 33(082)+338(082)+32(082)
ББК У.я43+С8я43+С0я43
Э40

Под редакцией канд. экон. наук, доцента Романюка А.В.

Э40 Экономика, управление и политика: проблемы теории, практики и взаимодействия: Материалы ежегодной всероссийской студенческой научно-практической конференции, 17-22 апреля 2017 года, Тверь / Под ред. А.В. Романюка. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2017. – Ч. 2. - 195 с.

Представлены тезисы докладов на всероссийской студенческой научно-практической конференции по экономике, управлению и политике, проходившей в Институте экономики и управления Тверского государственного университета 17-22 апреля 2017 года. Материалы конференции в 2017 году состоят из двух частей.

Вторая часть содержит тезисы участников конференции, объединенные в соответствии с названиями следующих секций и подсекций конференции: 9. Стратегическое и корпоративное управление; 10. Современные проблемы товароведения; 11. Социально-психологические и образовательные аспекты управления; 12. Актуальные вопросы государственного и муниципального управления; 13. Социальная политика; 14. Труд и занятость; 15.1. Актуальные проблемы современных международных отношений.

Для студентов, аспирантов, а также преподавателей вузов.

УДК 33(082)+338(082)+32(082)
ББК У.я43+С8я43+С0я43

© Тверской госуниверситет, 2017

Секция 9. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ И КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО: ЛУЧШИЕ ОТЕЧЕСТВЕННЫЕ И ЗАРУБЕЖНЫЕ ПРАКТИКИ

Жиркова С. А., Калинина К. В., бакалавриат, 3 курс, группа 35

Науч. руководитель: д. э. н., доцент Мошкова Л. Е.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

На современных, динамично развивающихся предприятиях производственные процессы представляют собой сложные системы по преобразованию сырья и материалов в готовую продукцию. Если на одном из технологических этапов выйдет из строя оборудование, то это может привести к сбоям в работе производства или же вообще к его полной остановке. Именно поэтому организация бесперебойного производственного цикла на предприятии сейчас наиболее значима и актуальна, ведь благодаря этому можно добиться эффективности производства.

Одним из методов решения подобной проблемы является концепция управления производственным предприятием, основанная на постоянном стремлении к устранению всех видов потерь [1, с.2] – бережливое производство, которое строится на нескольких важных принципах:

1. Ликвидация всех типов потерь в ходе изготовления продукции;
2. Работа всего персонала над улучшением качества товаров и услуг;
3. Непрерывное улучшение организации производственных процессов.

Основное преимущество бережливого производства в том, что инвестиции в технологию занимают лишь 20%, а основу ее составляют организационные меры.

Применение инструментов и методов бережливого производства позволяет добиться значительного повышения эффективности деятельности предприятия, производительности труда, улучшения качества выпускаемой продукции и роста конкурентоспособности без значительных капитальных вложений – считает один из основоположников и лидеров российской школы менеджмента О.С. Виханский.

Изначально первые идеи бережливого производства были высказаны Генри Фордом, но не нашли поддержки, отцом же данного направления считается Тайити Оно, который, интегрируя лучший мировой опыт, выстроил особую, отличавшуюся от всех ранее известных, систему организации производства, которая в последствии приобрела название Производственная система Toyota или Toyota Production System (TPS). Она ориентирована на рост в условиях постиндустриальной экономики, когда

вместо массового производства, опирающегося на гарантированный спрос, возникла потребность в диверсифицированном производстве, способном удовлетворять индивидуальные запросы клиентов, оперируя малыми партиями разнообразных товаров, включая и штучную продукцию. Главной задачей такого производства стало создание конкурентоспособных продуктов в необходимом количестве, в кратчайшие сроки и с наименьшими затратами ресурсов. Именно на предприятии Toyota впервые и было внедрено бережливое производство. [2]

На большинстве предприятий, являющимися мировыми лидерами в своих отраслях, активно внедряется и применяется система бережливого производства.

Известная американская компания ALCOA, взяв за основу TPS и адаптирова её на свое предприятие, разработала корпоративную бизнес систему APS (APS - Alcoa Production System), направленную на непрерывный поиск возможностей для усовершенствования и сокращения издержек, улучшений в плане повышения качества продукции, обеспечения высокого уровня безопасности труда.

Внедрение системы бережливого производства в компании Boeing началось еще в начале 90-х годов. Что сделала компания Boeing? Прежде всего, были приглашены лучшие тренеры Toyota. Они круглые сутки находились в цехах и передавали опыт американским инженерам — учили думать и действовать по-другому. Компании удалось впервые в истории гражданской авиации поставить сборку самолетов на движущийся конвейер. Фактически в день из ворот цеха выпускается по два самолета — нельзя не удивиться тому, чего люди смогли достичь в своей сложной и кропотливой работе. Никто больше в мире этого не делает. И все это благодаря успешному внедрению данных инноваций.

В России система бережливого производства начала внедряться лишь с 2004 года. Как показывает практика, на отечественных предприятиях внедрение данной системы страдает низкой организацией, отсутствием системного и комплексного подхода, узким набором применяемых методов и инструментов.

Наиболее активно среди российских предприятий внедряет систему бережливого производства ОАО «КАМАЗ». Успехи значительны. На каждый рубль затрат получается более ста рублей прибыли, но ведь этих результатов можно достигнуть только за счёт массового вовлечения в процессы улучшений всего персонала.

Вслед за ОАО «КАМАЗ» систему «Бережливого производства» стали внедрять и другие предприятия. Сейчас это крупные корпорации с адаптивными и гибкими системами управления и производства, способными к непрерывному улучшению, обладающие высокой конкурентоспособностью на рынке.

«Северсталь» начала внедрять эту систему практически одновременно с КАМАЗом. В 2010 году в компании был сформулирован набор принципов и инструментов под названием «Бизнес-система «Северстали»». Бережливое производство включено в один из его проектов – «Постоянное совершенствование», который ориентирован на создание структурных конкурентных преимуществ. Бизнес-система «Северстали» базируется на трех основных принципах. Первый принцип – массовое вовлечение персонала, второй – мультизадачность и третий – устойчивость развития.

Другой пример. Для ОАО «РЖД» «бережливое производство» – это не только наведение порядка на рабочих местах, но и, в большей степени, анализ и повышение эффективности технологических процессов и те наработки, которые будут получены в ходе реализации проекта, станут основой для пересмотра существующих технологических карт и изменения нормативной базы компании.

Использование принципов бережливого производства дает следующие результаты:

- рост производительности – в 3-10 раз;
- уменьшение простоев – в 5-20 раз;
- уменьшение длительности цикла изготовления – в 10-100 раз;
- уменьшение складских запасов – в 2-5 раз;
- уменьшение случаев брака – в 5-50 раз;
- ускорение выхода на рынок новых изделий – в 2-5 раз.

Для распространения идей бережливого производства постоянно проходят международные и региональные конференции. В России же крупной площадкой по обмену передовым опытом бережливого производства являются Российские Лин Форумы (с 2011 года – Российские форумы), которые начали проходить в нашей стране с 2006 года.

Бережливое производство позволяет предприятиям разрабатывать прогрессивные технологии, приспосабливаться к постоянно меняющимся условиям хозяйственной деятельности и занимать лидирующие позиции как на местных, так и на международных рынках.

Список использованных источников

1. Давыдова Н.С. Бережливое производство на предприятиях машиностроения: теория и практика внедрения: монография / Н.С. Давыдова, Ю.П. Клочков. – М.: Академия Естествознания, 2012. – 112 с.
2. Степченко Т. С. Lean-технологии в управлении предприятием// Современные технологии управления [Электронный ресурс]. – №7 (55). Номер статьи: 5508. Дата публикации: 2015-07-08 . URL: <http://sovman.ru/article/5508/>.

РОЛЬ ПОРТФЕЛЬНЫХ СТРАТЕГИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ В УСЛОВИЯХ РЫНКА

Михайлюк И.С., Нечаева Н.В., бакалавриат, 3 курс, группа 35

Науч. руководитель: к. э. н., доцент Старшинова Т.А.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Стратегии разрабатывались с древних времён. Они имели и по-прежнему имеют огромное значение. В древние времена стратегии в большинстве случаев разрабатывались для ведения войны и включали в себя план ведения военных действий. Сейчас само их значение несколько расширилось. В современном мире стратегии создаются и применяются почти во всех сферах жизни общества.

У-цзы в трактате «Об искусстве ведения войны» высказал следующую мысль: «То, что мы называем замыслом (стратегией), означает избежать бедствий и получить выгоду» [1].

В современном мире само слово «стратегия» с каждым разом звучит всё чаще. Ни одно предприятие не будет долго существовать без собственной правильно разработанной стратегии. Для начала стоит разобраться с тем, что же вкладывают в это понятие. Мы будем рассматривать стратегии в рамках их применения в различных организациях.

Итак, можно определить стратегию, как специально разработанный набор правил, которыми руководствуется организация при принятии управленческих решений [2].

Если говорить о стратегиях в рамках организации в условиях рынка, то следует в первую очередь затрагивать портфельные стратегии. Приведём определение.

Если портфель подразумевает под собой совокупность хозяйственных подразделений организации [3], то портфельные стратегии – это способы распределения ограниченных ресурсов между хозяйственными подразделениями предприятия с использованием критериев привлекательности рыночных сегментов и потенциальных возможностей каждой хозяйственной единицы [4].

Портфельные стратегии позволяют ответить на следующий ряд вопросов: какое из направлений бизнеса является прибыльным в долгосрочной перспективе, какие товарные группы следует развивать, а какие направления лучше закрыть, так как они «тянут» компанию вниз. То есть данные стратегии позволяют описать в общем виде направление развития предприятия, они обеспечивают баланс портфеля товаров и услуг.

При разработке портфельных стратегий проводится портфельный анализ, в ходе него руководство оценивает хозяйственную деятельность, происходит расстановка приоритетности при распределении инвестиций между бизнес-единицами.

В итоге возникает вопрос о роли портфельных стратегий на предприятии и в условиях рынка. Они позволяют правильно распределять инвестиции между хозяйственными подразделениями с целью их развития, обеспечивают своего рода баланс. На основе их при необходимости можно принимать решения о диверсификации производства.

Также портфельные стратегии позволяют, если это необходимо, изменять структуру организации, принимать решения о слиянии, приобретении чего-либо, вступление в какие-либо группы. Довольно важной целью портфельной стратегии является разработка единой стратегической ориентации подразделений.

Результаты исследования (при портфельном анализе) представляются в матричном виде. Благодаря такому подходу у руководства фирмы появляется возможность определить, как дальше будут развиваться направления деятельности (их дальнейший рост), будет ли повышаться прибыльность стратегических единиц, входящих в состав организации.

Одной из подобных матриц является матрица БКГ (матрица Бостонской Консалтинговой группы). Она была разработана в конце 1960-х годов. Модель жизненного цикла товара была положена в основу этой матрицы. Известно, что товар в своём развитии проходит четыре стадии: выход на рынок, рост, зрелость и спад. Исходя из этого можно написать следующее для матрицы БКГ: товар – «трудный ребёнок» (выход на рынок), товар – «Звезда» (рост), товар – «Дойная корова» (зрелость), товар – «Собака» (спад).

Критерии – темп роста отраслевого рынка и относительная доля рынка – используются для оценки конкурентоспособности отдельных видов бизнеса.

В основе матрицы БКГ было положено два предположения:

- имеющий существенную долю рынка бизнес приобретает, т.к. тут начинает действовать эффект опыта, конкурентное стратегическое преимущество в отношении издержек производства;

- повышенную необходимость в финансовых средствах для своего развития показывает присутствие на растущем рынке. Если темп роста рынка низок, то товар не нуждается в значительном финансировании (такой вариант развития может быть на стадии зрелости товара) [5].

В соответствии с этим выделяют четыре группы рынков товаров:

- «Трудные дети» характеризуются быстрым ростом и малой долей рынка;

- «Звёзды» характеризуются быстрым ростом и высокой долей рынка;

- «Дойная корова» характеризуется медленным ростом и высокой долей рынка;

- «Собака» характеризуется медленным ростом и малой долей рынка.

Применение матрицы БКГ позволяет выполнить две функции: принятие решений о намеченных позициях на рынке и распределение

стратегических средств между различными зонами хозяйствования в будущем.

Матрица БКГ позволяет проанализировать отдельные единицы товаров и услуг в рамках одной группы товаров (Например, страхование автомобилей: КАСКО, ОСАГО, дополнительное страхование и пр.). Примером может служить и применение данной матрицы в гостиничном бизнесе, она позволит оценить как стратегические единицы гостиничного бизнеса, так и отдельные продукты и услуги гостиницы.

Матрицу БКГ можно построить для многих организаций, так она была построена для компании McDonald's [6]. На рынке фаст-фуда у этой фирмы было выявлено 5 конкурентов. К товарам «Звёздам» отнесли БигМак и напитки. Салаты были отнесены к группе продуктов «Собаки». К «Дойным коровам» отнесли картофель, а к «Трудным детям» – десерты.

Таким образом, разработка портфельных стратегий в условиях рынка очень важна. Их эффективное использование способствует повышению конкурентоспособности, жизнеспособности и процветанию организации.

Список использованных источников

1. Военная литература (военная мысль) [Электронный ресурс]. URL: <http://militera.lib.ru/science/u-tszy/text.html> (дата обращения 8.04.2017)
2. Егоршин, А.П. Стратегический менеджмент – НИМБ – 2013 – С. 36
3. Анализ хозяйственного портфеля фирмы. Лекция. [Электронный ресурс]. URL: http://studopedia.ru/2_124092_lektsiya--analiz-hozyaystvennogo-portfelya-firmi.html (дата обращения 8.04.2017)
4. Портфельные стратегии. Статья [Электронный ресурс]. URL: <http://21biz.ru/portfelnye-marketingovye-strategii/> (дата обращения 8.04.2017)
5. Портфельные стратегии. Статья [Электронный ресурс]. URL: <http://21biz.ru/portfelnye-marketingovye-strategii/> (дата обращения 8.04.2017)
6. Маркетинговый план компании McDonald's [Электронный ресурс]. URL: <http://pandia.ru/text/79/432/23573-3.php> (дата обращения 8.04.2017)

ВЛИЯНИЕ СТРАТЕГИИ ОРГАНИЗАЦИИ НА ВЫБОР ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ

Морина М. В., бакалавриат, 4 курс, группа 43

Науч. руководитель: к. психол. н., доцент, Чегринцова С.В.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Известный тезис «Структура следует за стратегией» принадлежит Альфреду Чандлеру, автору книги «Стратегия и структура», в которой он установил, что изменения в стратегии компании влекут за собой появление новых административных проблем. В результате для успешной реализации выбранной стратегии возникает потребность в новой изменённой организационной структуре [1, с. 10].

А. Чандлер изучил семьдесят крупных корпораций, и его исследования показали, что структура компании развивается вместе с изменением стратегии. Но это происходит только тогда, когда появляются внутренние проблемы, а деятельность становится неэффективна. Опыт исследованных компаний показывает, что они следовали одинаковой схеме: разработка новой стратегии, появление административных проблем, снижение прибыльности и ухудшение выполнения различных операций, переход к более приемлемой организационной структуре, повышение уровня прибыльности и улучшение реализации стратегии. При любых изменениях стратегии существует необходимость переоценки руководителями внутренней структуры организации. Из-за новой стратегии могут появиться отличающиеся от существующих виды деятельности, потребоваться новые навыки и сотрудники. Игнорирование данного факта вызовет несоответствие между стратегией и структурой. Для решения проблемы необходимо определиться с характерными особенностями фирмы и следовать определённым правилам [2, с. 150].

1. Определение стратегически значимых сфер деятельности и подразделений. Для этого компании требуется ответить на два вопроса: 1. Какие функции должны быть выполнены качественно и своевременно, чтобы добиться существенного конкурентного преимущества? 2. Недобросовестное выполнение какого вида деятельности серьёзно угрожает стратегическому успеху?

2. Обеспечение координации подразделений. Очень важны связи подразделений друг с другом, и особенно те связи, которые могут стать главными достоинствами организационной структуры. В организационных структурах, которые построены по функциональному признаку, за отдельные направления стратегически значимых видов деятельности отвечают разные подразделения. Для того, чтобы объединить усилия организационных единиц компании, можно использовать проектные группы по выполнению межфункциональных заданий, координационные команды, систему взаимной отчётности.

3. Определение объёма власти для каждого руководителя и степени независимости каждого подразделения. В организациях с сильной централизацией руководитель принимает большинство как стратегических, так и оперативных решений. Недостаток централизованной организационной структуры управления заключается в том, что её внушительная вертикальная иерархия влечёт за собой развитие излишней бюрократии и затягиванию процесса принятия решений [2, с. 74].

В настоящее время заметен явный переход от иерархических многоуровневых структур управления к более децентрализованным структурам, имеющим меньшее число уровней.

4. Факторы, определяющие целесообразность передачи неосновных видов деятельности для реализации вне организации. Передача неосновных

видов деятельности для реализации вне компании помогает сконцентрировать все усилия и ресурсы на тех аспектах деятельности, которые могут создать уникальную ценность. Часто переданные виды работ могут быть выполнены на стороне даже качественнее и дешевле.

С точки зрения стратегии, вынесение за пределы организации неосновных (поддерживающих) видов деятельности приведёт к сокращению внутренней бюрократии и числа уровней в организационной структуре управления, а также обеспечит компании возможность сосредоточиться на стратегических задачах и повысить конкурентоспособность [3, с. 75].

Пример изменений организационной структурой под влиянием стратегии – жизненный путь российской компании «Питер-Консалт». Компания зародилась в начале 90-х годов. Она занималась поставкой компьютерной техники. Коллектив сотрудников был небольшой, но структура имела неопределённый вид, зоны ответственности сотрудников были размыты. Через несколько лет возник «кризис руководства», и в компании занялись построением организационной структуры управления [4, с. 34]. Прежде чем утверждать структуру, руководитель компании установил следующие стратегические направления: формирование единого продукта компании; централизация функции поддержки и обеспечения; вывод продукта на корпоративный, дилерский, розничный рынок с помощью отдельных подразделений. В итоге для решения этих задач была выбрана линейно-функциональная структура.

Компания развивалась, уточнялись интересы формирования продукта. Именно в продукт фирмы вкладывались основные оборотные средства. Необходимы были сотрудники, занимающиеся продуктовой политикой и имеющие определённые права по управлению оборотными средствами. Ими стали продуктовые менеджеры, которые занимались разработкой и реализацией маркетинговых планов по своим товарным группам, а также обладали рычагами влияния на сотрудников отделов продаж. В результате изменения продуктовой стратегии организационная структура стала матричной [4, с. 35].

В 1998 году настал экономический кризис. Компьютерный рынок полностью зависел от импорта, необходимо было спасти компанию, и руководство приняло решение упразднить наименее эффективные направления деятельности – розничные продажи и низкорентабельные товарные группы.

Кризис миновал, компания даже переросла докризисный масштаб деятельности. Основные бизнес-направления фирмы с успехом развивались, что привело к конфликту в борьбе за ресурсы. Интересы данных направлений в отношении продукта, формирования каналов сбыта, способов продвижения и т.д. не соответствовали. Выходом из «кризиса автономии» стал переход к дивизионной организационной структуре

управления. Каждое направление продвигало свой продукт на свой клиентский рынок в рамках общей корпоративной стратегии, используя выделенные ресурсы.

Равномерное движение рассматриваемой фирмы по этапам жизненного цикла нарушил мировой экономический кризис. Но топ-менеджмент компании, обладающий опытом преодоления кризиса 1998 года, быстро сориентировался и принял антикризисную стратегию. В соответствии с ней произошло сокращение бюрократического аппарата и централизация ряда функций поддержки и обеспечения. Компания несколько отступила от дивизионной организационной структуры, но сохранила стратегическое позиционирование и эффективность бизнеса [4, с. 36].

Проследив эволюцию стратегии «Питер-Консалт» от момента зарождения до наших дней, можно сделать вывод, что организационная структура компании всегда была следствием принятых стратегических решений, а структура, не соответствующая текущей стратегии, тормозила развитие компании и неизбежно подвергалась изменениям. Рассмотренный пример показывает работу общего принципа подчинённости структуры по отношению к стратегии. Учёт данного принципа при разработке организационной структуры поможет избежать лишних ошибок и будет способствовать повышению эффективности бизнеса.

Список использованных источников

1. Быкова А.А. Организационные структуры управления / А.А. Быкова – М.: ОЛМА-ПРЕСС Инвест: Институт экономических стратегий, 2011. – 160 с.
2. Коваленко Б.Б. Стратегия и тактика корпоративного управления / Б.Б. Коваленко, И.Г. Сергеева – СПб.: Университет ИТМО, 2015. – 173 с.
3. Коврижных И.В. Формирование эффективной структуры организации / И.В. Коврижных – Барнаул: АФ СибАГС, 2010. – 115 с.
4. Кручиненский, С. М. Организационная структура и стратегия компании / С.М. Кручиненский // Профессия – директор. – 2012. – №9 – С. 34-36.

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ КОМПЛЕКСНОМ ОБСЛУЖИВАНИИ ПАЦИЕНТА В ООО «ЦЕНТРОМЕД»

Овезова Э.К., бакалавриат, 4 курс, группа 46

Науч. руководитель: к. э. н., доцент Чистяков М.В.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Потребитель (или клиент) определяет, чего он ожидает от услуги или товара, и оценивает пользу или ценность (когда учитывается стоимость) данной услуги или товара. К сожалению, абсолютному большинству

медиков тяжело принять мысль, что они работают в сфере услуг и оказывают медицинские услуги [1, с.272].

Поэтому в первую очередь врачам необходимо четко осознать, что если пациент оплачивает услугу, то он хочет, чтобы она была максимально приближена к его ожиданиям. Медицинские работники и пациенты оценивают качественную услугу по-разному.

Для медицинских работников: профессиональная компетенция, эффективность и безопасность.

Для пациентов: квалифицированная медицинская помощь + процессы обслуживания.

Компания ООО «Центромед» стремится стать лучшей, привлекая к сотрудничеству профессионалов, действительно талантливых людей, ведь только лидеры могут вывести компанию на лидирующую позицию. Работа в компании требует максимальной самоотдачи.

Наибольшая часть персонала имеет стаж от 5 до 10 лет. Это объясняется тем, что работники получили практические навыки работы, хорошо знакомы с коллективом и ориентированы на карьерное продвижение. В общей структуре работники, имеющие стаж до 1 года и от 1 до 5 лет, составляют 19% и 26% соответственно. Таким образом, можно говорить о том, что показатели движения сотрудников в ООО «Центромед» свидетельствуют об эффективной кадровой политике, так как за период 2013–2015 годы наблюдается увеличение среднесписочной численности сотрудников, однако коэффициент постоянства персонала снижается, он составляет 0,95% в 2013 году, 0,93% в 2014 году и 0,92% в 2015 году.

Процесс допуска к самостоятельной работе: оформление на работу (знакомство с коллективным договором, основные процедуры и политики Компании); непосредственный руководитель назначает наставника, ответственного за введение в должность и теоретическую подготовку нового/переведенного сотрудника (оформляется приказом); составляется план-график стажировки на период, не более 20 рабочих смен по направлениям (персонал, качество, функциональные и практические навыки) и утверждаются цели работы на испытательный срок; по окончании стажировки осуществляется проверка полученных знаний, результатом которой является допуск к самостоятельной работе (оформляется протоколом)[2, с.160].

С целью выявления недостатков обслуживания в ООО «Центромед» нами был проведен опрос клиентов клиники о качестве работы сети клиник. В опросе приняли участие 150 клиентов клиники.

Мы выявили, что клиенты не довольны очередями, длительностью заполнения необходимых документов (договор, карточка и т.д.), присутствует неудобства в записи на прием, поэтому предлагается в сеть клиник внедрить автоматизированную систему по работе с клиентами через интернет, которая включает в себя следующие:

- запись через интернет, в личном кабинете;
- возможность оформления документов онлайн;
- возможность просмотра анализов и заключению врача в личном кабинете;
- оплата приема в личном кабинете, до посещения.

Данные мероприятия полностью автоматизирует работу по обслуживанию клиентов, что с вою очередь снизит время посещения клиники.

По информации Смарт Дельта Системс, полная автоматизация клиники обойдется ООО «Центромед» порядка 620 000 рублей, при этом ожидается, что посещение пациентов увеличится на 10%, следовательно, увеличится выручка.

Список использованных источников

1. Агарков А.П. Теория организации. Организация производства на предприятиях. Интегрированное учебное пособие / А.П. Агарков, Р.С. Голов, А.М. Голиков и др. под общ. Ред. Проф. А.П. Агаркова. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К⁰». – 2015, 272 с.
2. Беляев А.Н. Организация и оплата труда отдельных категорий работников: штатных совместителей, военнослужащих, инвалидов, сферы ЖКХ, общепита / А.Н. Беляев. - М.: ДиС, 2014. - 160 с.

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ

Полоцкий В. А., бакалавриат, 4 курс, группа ДГП-131Б

Науч. руководитель: к.п.н., доцент Грибкова О. В.

Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова, Факультет психологии

Стратегическое управление – это вид управления, в основу которого заложен механизм функционирования за счет человеческого потенциала как основы всей организации с ориентацией производства на запросы потребителей. Он своевременно реагирует и реализует мероприятия по изменению внутренних распорядков организации в ответ на вызовы со стороны окружения, что позволяющие добиться конкурентных преимуществ, а, следовательно, дает возможность компании или фирме выжить на рынке и достигнуть поставленных целей.

Рассмотрение деятельности российских организаций из различных отраслей бизнеса показывает, что почти ни одна компания или фирма не может показать более или менее успешный пример организации стратегического управления. И это не смотря на то, что существует множество опубликованной информации, литературы, практических исследований и тренингов.

По нашему мнению, одной из основных проблем стратегического управления является степень обоснованности выбора того или иного направления развития. Даже при небольшом количестве поставленных перед организацией целей в выборе путей их достижения всегда есть альтернатива. Самым популярным методом для размышления над последующими решениями являются всевозможные матрицы и диаграммы. С другой стороны, они не приносят никаких результатов, так как не дают реальной информации об издержках и доходах организации, ценности бизнеса в целом на разных направлениях.

Некоторые считают, что в данном вопросе важна вовлеченность и мотивация персонала на всех уровнях предприятия. Мы с этим согласны, но это не решает вопроса ценовой оценки предполагаемых стратегий не только под влиянием человеческого фактора, но и менталитета российских менеджеров.

Другая проблема состоит в стереотипном подходе к составлению и практическому применению стратегии. Базово выделяют два уровня стратегий:

1. Корпоративная, которая заключается в определении пути развития организации в целом.

2. Бизнес стратегия, смысл которой заключается в совокупности механизмов производства конечного продукта/услуги и возможностями для работы с ними на рынке.

Организации нужно стремиться к тому, чтобы эти факторы взаимно дополняли друг друга. Чем качественнее реализуется бизнес стратегия, тем больше степеней свободы при принятии корпоративной стратегии за счет эффективной диверсификации производства, дифференциации продукции и так далее. Но специфика отечественных производителей состоит в том, что неиспользуемый или недооцененный потенциал организации зачастую искажает представление о принятой корпоративной стратегии.

Следующая проблема, которой хотелось бы уделить внимание – это обыкновенная путаница понятий «долгосрочное» и «стратегическое» планирование. Если не описывать ее очень подробно, то суть различия состоит в трактовке будущего. В понятии «долгосрочное планирование» предполагается, что будущее можно предсказать путем экстраполяции сложившихся тенденций роста, изменений динамики финансовых показателей фирмы.

Совершенно наоборот предполагается в «стратегическом планировании». Будущее нельзя изучить методом экстраполяции, так как отсутствует предположение, что будущее может быть лучше прошлого. Процесс «стратегического управления» предполагает, что на каждом отрезке времени будут выбираться альтернативы, позволяющие достигнуть целей с максимальным эффектом.

На стадии детализации стратегии возникает проблема «разорванности» выводимой схемы. Суть данного явления заключается в том, что когда начальник управления, инженер или кто-либо другой из высшего руководства, кто привык иметь дело с конкретными техническими параметрами, получает целевую установку, то он не понимает, как приступить к её реализации.

Другой не менее важной проблемой является «неустойчивость» принятых стратегических планов. Даже самый проработанный и четко сформированный план развития начинает разваливаться при малейшем изменении цен на рынке услуг, которыми пользуется компания (транспортные, электроэнергия, водоснабжение, интернет и т.д.). Всегда нужно иметь запасной план на случай таких событий, так как может случиться, что необходимо будет перейти к другому плану стратегического развития, но прежде стоит оценить соответствие принимаемых оперативных решений выбранной стратегии развития.

Так же мы хотим рассмотреть проблему организации стратегического управления с точки зрения организационной структуры предприятия. В 21 веке идет непрерывная организация инновационных коммерческих структур, то есть кооперация нескольких предприятий (возможно из разных отраслей). Управление такого рода организациями происходит на основе финансово-экономических показателей. При данном виде работы организации участие в ней специалистов технических областей ставится под сомнение, так как их участие здесь не столь важно. Но анализ тенденций развития систем управления бизнесом показывает, что все больше и больше появляется методик, учитывающих финансовые и нефинансовые показатели.

Это происходит из-за того, что в большинстве случаев при разработке стратегии руководство не задается вопросами о том, как за время разработки и внедрения стратегии может измениться рынок? Как можно изменить продукт/услугу (функции, стоимость) в ответ на эти изменения? Как повлияет изменение продукта на функциональные особенности производства, объемы и структурного ресурсного обеспечения? Как необходимо менять бизнес процессы, систему управления и структуру предприятия для обеспечения адекватной реакции на рынок?

Исходя из этого мы можем сделать вывод, что при переходе на управление компанией только на основе финансово-экономических показателей высок риск упустить важные аспекты стратегического плана, а именно: внедрение новых технологий, техник и оборудования.

Все это указывает на то, что участниками стратегического управления должны быть не только специалисты финансово-экономической сферы и в области управления бизнесом, но и работники технических специальностей, так как они способны увидеть и предупредить последствия появления и развития новых технологий, техник, оборудования.

Список использованных источников

1. Вомский А. Инновационный фактор обеспечения устойчивого экономического развития// Вопросы экономики. – 2012. - №1.
2. Глухов В.В. Основы менеджмента. – М.: Высшее образование, 2016.
3. Информационные системы и технологии в экономике и управлении: учебное пособие / по ред. проф. В. В. Трофимова. – М.: Высшее образование, 2012. – 480 с.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «ТВЕРЬ ВОДОКАНАЛ»

Сизова К.Ю., бакалавриат, 4 курс, группа 45

Науч. руководитель: ст. преп. Никитина Е.Э.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

На сегодняшний день особую актуальность в современных условиях рыночных отношений и рынка рабочей силы приобретают проблемы, связанные с подбором и наймом кадров. Привлечение и подбор кадров является важнейшей из множества центральных функций управления, поскольку именно правильно подобранные кадры обеспечивают эффективное использование множества видов ресурсов, имеющихся в распоряжении предприятия, и именно от кадров зависят ее экономические показатели и конкурентоспособность. Поэтому изучать данную проблему эффективнее на конкретном предприятии.

ООО «Тверь Водоканал» в составе ГК «РОСВОДОКАНАЛ» управляет системой водоснабжения и водоотведения г. Твери с 2007 г. В настоящее время ООО «Тверь Водоканал» обеспечивает услугами водоснабжения и водоотведения более 500 тыс. человек, а также все промышленные предприятия города. Предприятие обслуживает 580 км водопроводных сетей и 465 км сетей канализации.

За набор, отбор персонала в ООО «Тверь Водоканал» отвечает ведущий специалист отдела оценки развития персонала. Набор ведется как из внешних, так и из внутренних источников. Из наиболее широко используемых способов сбора информации, требующейся для принятия решения, при отборе используются собеседование и тестирование. Собеседование проводится при подборе кандидатов из внешних источников. В свою очередь, тестирование проводится при подборе из внутренних источников на замещение вакантной должности [1, с. 432].

Собеседование в ООО «Тверь Водоканал» считается наиболее эффективным способом отбора кадров. Проводится несколько этапов собеседования. В случае, если кандидат по каким-либо причинам пропустил хотя бы одно собеседование, он отсеивается, даже, если по квалификации и деловым качествам он устраивает организацию. При проведении тестирования главная проблема заключается в том, что в тест включено слишком мало параметров оценки кандидатов, что не позволяет выявить

соответствие отобранного кандидата должности и рабочему месту и в итоге часто ведет к увольнению отобранного кандидата.

Состояние кадров предприятия характеризуется следующими показателями:

1) Оборот кадров по выбытию в 2016 г. составил 22,5%, а в 2015г. – 0%; оборот кадров по приему в 2016 г. составил – 0%, и в 2015 г.– 0%. Таким образом, необходимо отметить, что на предприятии наблюдается только отток рабочих и служащих.

2) Сменяемость кадров в 2015 г. составила 0,7%, а в 2016 г. – 0,8%, так как ни одного человека не было принято, как в 2015 г., так и в 2016 г.

3) На данный момент на предприятии ООО «Тверь Водоканал» открыто более 17 вакансий. Проблема высококвалифицированных кадров усугубляется низким уровнем оплаты труда. Так средняя заработная плата по предприятию составляет немногим больше 10500 руб. Специалисты и рабочие вынуждены подрабатывать на стороне, их силы и знания направлены на исполнение обязанностей на других предприятиях, что приводит к резкому снижению культуры производства, технологии принятия решений, исполнительской дисциплины.

Приведенные данные показывают, что совершенствование системы отбора кандидатов на предприятии ООО «Тверь Водоканал» необходимо.

Для проведения отбора персонала в организации необходимо создание единого документа, регламентирующего процесс отбора работников. На основе нормативного документа должен осуществляться отбор персонала, в документе детально и структурированно должны быть прописаны все этапы отбора персонала. Данный документ должен опираться на профессиональные стандарты, должностные инструкции, кодекс делового поведения, штатное расписание, правила внутреннего трудового распорядка, положение о кадровом делопроизводстве [2, с. 168].

Первым шагом при подборе специалиста на осуществление определенного вида работы, должно стать заполнение ответственным лицом соответствующей формы заявки (табл. 1).

Таблица 1

ФОРМА ЗАЯВКИ на подбор кандидатов на имеющиеся вакансии

Должность, специальность, направление работы	
Основные функции, которые должен будет выполнять работник, содержание работы	
Квалификационные требования к работнику	
Режим работы и условия труда	
Оплата труда	
Желательные деловые и личные качества работника	
Примечания	

При отборе кандидатов ООО «Тверь Водоканал» должны руководствоваться следующим комплексом процедур: предварительный

отбор (анализируется информация о претенденте, которая содержится в резюме стандартной формы, и результаты предварительного интервью); сбор информации о претендентах (от других людей); личностный опросник и тест (в том числе и тесты профессиональных способностей); групповой метод отбора; экспертные оценки; решение проблем; собеседование/интервью.

Использовать комплекс различных методов при отборе кандидатов, необходимо потому, что ни один из предлагаемых методов по отдельности не дает исчерпывающей информации, на основании которой можно было бы принять верное решение о приеме на работу. Только дополнив результаты, полученные с помощью одного метода, данными, собранными с помощью других методов, можно рассчитывать на то, что отобранные работники будут максимально соответствовать установленным критериям отбора и полностью устроят организацию [3, с. 15-31].

Чтобы иметь возможность сравнивать результаты, полученные от разных кандидатов, важно, чтобы используемые при отборе методы предполагали единообразие фиксации полученных результатов. Этому может способствовать использование стандартных форм и бланков. Также стандартный бланк можно использовать и при проведении интервью с кандидатами. Сопоставление результатов, полученных после интервью с разными кандидатами и зафиксированных в стандартной форме, дает возможность сравнить их сильные и слабые стороны [4, с. 55-67].

Таким образом, ООО «Тверь Водоканал» предстоит решить ряд проблем, связанных с использованием современных методов подбора и оценки персонала, с разработкой локальных нормативных актов, регламентирующих данный процесс. Однако решение этих проблем существенно снизит текучесть кадров на предприятии, позволит закрыть имеющиеся вакантные ставки и в результате повысит эффективность работы предприятия в целом.

Список использованных источников

1. Вертакова, Ю.В. Найм, отбор, подбор персонала: теория и практика: учебное пособие / Ю.В. Вертакова, Е.С. Симоненко. – М.: Эксмо, 2015. – 432 с.
2. Галенко В.П., Страхова О.А., Файбушевич С.И. Управление персоналом и эффективность предприятий: Учеб. пособие. – СПб.: СПбУЭФ, 2015. - 168 с.
3. Дебальчук Н. Автоматизация управления HR // Служба кадров и персонал. - 2015. - № 6. - С. 15-31.
4. Горшкова Е. Оценка персонала: тонкая настройка бизнеса // Управление компаний. - 2016. - № 3. - С. 55-67.

ПРОБЛЕМЫ СТАНОВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭТИЧНОГО МАРКЕТИНГА В РОССИИ

Тезикова С.А., Трощенко А.Ф., Тюрин В.С., бакалавриат, 3 курс,
группа 34

Науч. руководитель: к.э.н., доцент Комарова Е.В

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

В современных условиях насыщенность рынка товарами, жесткая конкуренция вынуждают предприятия принимать действия по обеспечению устойчивости бизнеса. Эти шаги не всегда учитывают вопросы этики и в результате приводят к ещё большим проблемам - потере клиентов, покупателей. Актуальность нашего исследования заключается в том, что российские предприятия постепенно начинают понимать, на чём действительно должен базироваться бизнес, что является фактором его стабильности. Объектом нашего исследования является социально-этичная концепция маркетинга, предметом – проблемы ее становления в России.

Большинство авторов, изучающих проблему концепций бизнеса, выделяют пять основных концепций маркетинга:

- концепция маркетинга, ориентированного на производство
- концепция маркетинга, ориентированного на товар;
- концепция маркетинга, ориентированного на сбыт;
- концепция маркетинга, ориентированного на потребителя;
- концепция социально-этичного маркетинга.

Каждая концепция имеет свои плюсы и минусы, но подавляющее большинство предприятий, работающих на российском рынке, понимает необходимость ориентации бизнеса на наиболее полное удовлетворение потребностей людей. В итоге не случайно, что в России сегодня, как и во многих других странах мира, широкое распространение получила концепция маркетинга, ориентированного на потребителя.

В соответствие с данной концепцией компаниям определяют нужды и потребности целевых рынков и удовлетворяют их более эффективными, чем у конкурентов, способами. Хотя, на первый взгляд, данная концепция является наиболее оптимальной, она имеет ряд проблем и негативных, прежде всего для самого предприятия, последствий. Согласно данной концепции компания должна стремиться дать потребителям все, что они хотят, удовлетворить их потребности наиболее полно. К примеру, потребители хотят, чтобы покупаемая ими колбаса могла храниться продолжительное время. Производитель принимает данное предложение, но для увеличения срока годности ему необходимо добавить в состав определенные компоненты, которые не являются натуральными (консерванты). В этом случае потребители довольны, но со временем могут отказаться покупать такой продукт, поскольку начинают осознавать, что он

содержит вредные вещества. Производитель при этом остается в проигрыше. Таким образом, возникает ряд противоречий, которые производитель не всегда знает, как разрешить. Концепция социально-этичного маркетинга представляется чем-то недостижимым, дорогим средством, мало применимым в условиях современного конкурентного рынка. В результате необходимо рассмотреть особенность данной концепции

Характерная особенность концепции социально-этичного маркетинга состоит в том, что фирма исходит не только из интересов получения сиюминутной выгоды посредством рыночных продаж наиболее нужных потребителю товаров и услуг, но одновременно проявляет заботу об общем благе людей. Эта концепция призывает маркетологов добиваться равновесия между тремя целями маркетинга: прибылью компании, нуждами потребителей и интересами общества. Следование концепции способно придать фирме широкую известность, закрепить за ней доброе имя, создать имидж порядочности, что способствует долговременному коммерческому успеху, создаётся стойкая приверженность покупателей к фирме и ее товарам.

Сегодня все большее число международных компаний придерживаются концепции социально-этичного маркетинга, внедряют отдельные его элементы в практику бизнеса. Среди них можно выделить шведскую фирму «Ikea», которая отказалась от использования в производстве мебели «девственных» пород древесины. Французская компания «Ив Роше», применяющая экологически чистые технологии производства косметических средств, создавшая упаковку для своих товаров, которая может повторно использоваться, отказавшаяся тестировать свои препараты на животных, также из их числа.

Что же мешает внедрению концепции социально-этичного маркетинга в России? На наш взгляд это: стремление в условиях перенасыщенного рынка любой ценой вызвать интерес к своему товару для обеспечения хотя бы разовых, сиюминутных продаж; наличие жесткой конкуренции во многих сферах; слабая правовая база российского маркетинга; стремление совершенствовать продукт и деятельность таким образом, чтобы удовлетворять только постоянно меняющиеся и порой противоречивые запросы потребителей; финансовые, производственные, кадровые проблемы; недопонимание сущности и положительных последствий для самой же фирмы социально-этичного маркетинга.

Несмотря на существующие трудности, российским компаниям придется рано или поздно принять концепцию социально-этичного маркетинга. Это связано с изменением окружающей среды, а именно с изменением и повышенной разборчивостью потребителей, а также со стремлением конкурентов выгодно выглядеть в глазах потребителей. Активизируются движения в защиту прав потребителей, образуются

общества потребителей — независимые организации, защищающие права покупателя, все более активными становятся защитники экологии, борцы за здоровый образ жизни. Становится понятно, что без учета данных изменений хорошего, стабильного бизнеса не сделаешь. Это в конечном итоге неизбежно приведет российские предприятия к единственно возможному выходу — следованию концепции социально-этичного маркетинга.

С этой целью предприятие должно: сосредоточить свои усилия и ресурсы на производстве таких товаров и услуг, в которых потребители действительно нуждаются; использовать опережающий метод формирования рынка и потребительского спроса, в том числе в направлении решения социально значимых проблем. Помимо решения производственно-технических и экономических проблем, организации следует учитывать характерные черты развития личности потребителя; согласовывать стратегии компании с внешней и внутренней маркетинговой средой ориентирующийся на долгосрочное развитие рынка и отрасли.

Таким образом, можно прийти к выводу о том, что сегодня все больше компаний не только крупного, но и малого и среднего бизнеса вовлекаются в осуществление концепции социально этичного маркетинга. Во многом это связано с тем, что в процессе реализации данных программ бизнес, в частности торговые компании, получает массу преимуществ, например, таких как положительный имидж и репутация в глазах потребителей, партнеров, конкурентов и прочих заинтересованных сторон, лояльное отношение не только со стороны собственных сотрудников, но и потенциальных клиентов и т. д. Социально-этический маркетинг позволяет бизнесу не только воплощать в жизнь собственные социально-ориентированные программы, но и непосредственно вовлекать в их осуществление потребителей своих товаров и услуг.

Список использованных источников

1. Маркетинговые проблемы малого бизнеса// Логико-филологические проблемы науки. – Сборник статей. – Тверь. - ТФ МГЭИ. - 2014. – С.93-100
2. Проблемы становления социально-этичного маркетинга в России// Проблемы формирования в России гражданского общества и правового государства: тезисы научно-теоретич. конференции. ТФ МГЭИ, 2011 г.
3. Тумилевич Е.Н. Построение системы корпоративной социальной ответственности в компании [Электронный ресурс]// Российское предпринимательство. — 2012. — № 23 (221). — с. 30-37. — URL: <http://bgscience.ru/lib/7806/> (дата обращения 09.04.2017)

ФОРМЫ АНТИКРИЗИСНЫХ СТРАТЕГИЙ И ИХ ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ

Шувалов Л.А., бакалавриат, 3 курс, группа 35

Науч. руководитель: к. э. н., доцент Старшинова Т.А.

Тверской Государственный Университет, Институт экономики и управления

Кризис для любой экономической структуры всегда доставляет немало трудностей. Каждая новая волна заставляет компании быть все более изобретательными и создавать еще более новые и оригинальные стратегии преодоления кризисных ударов.

Особенность преодоления кризисов является отсутствие «общей» стратегии борьбы. Действительно, большинство компаний концентрируются на основных направлениях деятельности, стараясь экономить и максимально оптимизировать свою деятельность, но этого не хватает для успешного преодоления кризисных явлений.

Стоит рассмотреть ряд уже использованных стратегий, которые на практике показали себя успешными.

Стратегия «Волна» заключается в увеличении доли рынка путем «переманивания» их у конкурентов. Данная стратегия актуальна для условно небольших компаний, доля рынка которых невелика (до 5%). К примеру, именно по данной стратегии развивалась сеть магазинов «Магнит». Во время дефолта 1998 года была применена стратегия приближения торговых объектов к покупателю. Данная стратегия уже использовалась в сети «Wal-Mart». По данной стратегии в регионе изначально обозначается присутствие сети, открываются «пробные» магазины, «привязываемые» к ближайшему межрегиональному распределительному центру компании. Далее постепенно, концентрическими кругами, идет заполнение территории торговыми объектами сети. Таким образом, конкуренты, по существу, вытесняются с рынка. По мере увеличения количества магазинов, из торговых объектов формируется самостоятельный дивизион. Для ускорения процесса и экономии капиталовложений магазины открываются на условиях аренды, часто – в малоприспособленных помещениях. Сергей Галицкий, основатель сети «Магнит», переориентировал свой бизнес с оптового на розничный и сконцентрировал развитие продовольственной розничной торговой сети в формате дискаунтера. Дискаунтер — это магазин с узким ассортиментом и минимальным набором услуг для покупателей, с достаточно низкими ценами [1]. В итоге доля розничных продаж компании постоянно росла: с 45,6% в 2000 г. до 91,9% в 2004 г. [2, с.140]

Стратегия «Шторм» основана на мотивации каждого сотрудника предлагать управленческие и организационные инновации. Тем самым

каждое отдельное звено организации принимает участие в борьбе с кризисным влиянием. Данная стратегия используется уже очень длительное время. В 1929 году наступила Великая депрессия, которая ударила по всем отраслям. Всем компаниям приходилось искать способы максимальной выгоды для устойчивой деятельности компаний. К примеру, компания «PepsiCo», используя данную стратегию, пришли к продуманному коммерческому ходу. Для продвижения своей продукции, «PepsiCo» решили продавать бутылки вдвое большего размера (около 360 мл. «Pepsi-Cola» против 180 мл. «Coca-Cola»), но за ту же цену (5 центов). Конкуренты не могли заменить свой товар, уже находившийся на прилавках, а понизить цены не было возможности из-за торговых автоматов, принимавших только монеты по 5 центов. [3, с. 4]

Отечественным примером использования данной стратегии является «Сбербанк», чья программа «Биржа идей» работает уже с 2009 года. Любой сотрудник может зайти в «Биржу идей» и поместить там свою инновацию. После этого группа специально отобранных экспертов ее рассматривает. Авторы тех идей, которые признаны успешными и будут использованы в работе банка, получают вознаграждение, соответствующее 10% от будущего экономического эффекта от его внедрения. [4]

Стратегия «Смена позиционирования» основана на переоценке своих возможностей и выходе на абсолютно новый рынок или сегмент рынка. Так, к примеру, компания «Коркунов» в 1990-х году вместе с итальянскими партнерами решили запустить производство шоколада, но кризис 1998 года испугал итальянских партнеров, и фабрика была на грани закрытия. Тогда «Коркунов» решили выйти на нишу дорогого шоколада, на что на тот момент никто не решался. Доля потребителей марки «Коркунов» в сегменте конфет в коробках достигла к 2003 г. почти 22%, доля рынка в сегменте дорогого шоколада — 57% [5].

Стратегия слияний и поглощений работает на основе интеграционных процессов. Под простым слиянием понимается приобретение одной компанией акций другой компании в таком количестве, при котором покупатель акций не получает полный контроль над другой компанией, однако приобретает необходимую степень влияния на менеджмент компании и заинтересован в максимизации прибыли предмета покупки. Сливающиеся фирмы при этом остаются юридически самостоятельными. Отличие поглощений от слияний заключается в том, что поглощающая компания приобретает контрольный пакет акций другой компании. Финансово-промышленная группа «Daewoo Motor» к 1999 году обанкротилась с долгами в 80 млрд. долл. из-за влияния кризиса 1997-1998 годов в Азии. Компания «General Motors» купила подразделение по производству легковых автомобилей. Соглашение не предполагало для «General Motors» никаких платежей по долгам «Daewoo Motor». Данная

сделка предоставила под контроль компании «General Motors» почти 10% южнокорейского рынка. [6, с. 15]

Если говорить о практическом использовании данных стратегий, то они не гарантируют выхода из кризиса без последствий, и выхода из него вообще. Эти стратегии применялись опытными специалистами, которые поступали так исходя из анализа внутренней и внешней среды, просчитав все возможные последствия.

Правильный выбор стратегии основан на тщательном анализе внешних факторов. Таким образом, можно выяснить причины появления кризиса, его влияние на конкурентную среду. Анализ внутреннего состояния организации позволит выяснить слабые стороны непосредственно внутри компании, позволит понять, на что кризис будет воздействовать сильнее всего. Этот анализ позволит вовремя изменить существующую стратегию, что позволит максимально адаптироваться под кризисное воздействие.

В ряде случаев организации приходится изменять свои цели и миссию, в частности, из-за невозможности выхода на конкурентный уровень в рамках прежних миссии и целей.

Конечный выбор уникальной стратегии также не гарантирует благополучного выхода из кризиса. Стоит проводить периодический мониторинг деятельности, направленный на быстрое предотвращение возможности повторного кризиса.

Список использованных источников

1. Энциклопедия инвестора: [Электронный ресурс]. – Свободный доступ из сети Интернет. – 2013 г. – Режим доступа: <http://investments.academic.ru/>. Дата обращения 28.03.2017. – Загл. с экрана.
2. Чеглов В.П. Инновационный ритейл. Организационное лидерство и эффективные технологии. – М.: Форум, 2013 г.
3. Федоришина, М. Рекламные «войны» производителей напитков // VC.RU – 2016 г.
4. ПАО «Сбербанк»: [Электронный ресурс] Свободный доступ из сети Интернет. – 2017 г – Режим доступа: <http://www.sberbank.ru/ru/about/today>. Дата обращения 16.02.2017. – Загл. с экрана.
5. COMCON Reseach. Исследование рынка и СМИ: [Электронный ресурс]. – Свободный доступ из сети Интернет. – Режим доступа: <http://comcon-research.com/>. Дата обращения 28.03.2017. – Загл. с экрана.
6. Белоусова Д. Слияние и поглощение как способ финансового оздоровления компании // Корпоративный менеджмент – 2014.

Секция 10. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТОВАРОВЕДЕНИЯ

АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ МОТОРНЫХ МАСЕЛ МАГАЗИНА «АВТОМИР» Г. СТАРИЦА

Денисова Ю.Э., бакалавриат, 4 курс, группа 46

Научный руководитель: к. х. н., доцент Лапшин С. В.

Тверской государственный университет, Институт экономики и менеджмента

Существует множество способов, чтобы провести анализ продаж каких-либо товаров на предприятии [1, с. 46]. В данной работе были использованы методы ABC- и XYZ-анализов [2, с. 164].

Необходимость применения этих приемов возникает в случае, когда перед магазином стоит задача провести анализ реализации ассортимента и представить его результат в виде матрицы.

В данной работе будет проанализирована реализация моторных масел в магазине «Автомир» в г. Старица за период октябрь 2016г – март 2017г.

Результаты анализа приведены в табл. 1.

Таблица 1

Матрица совмещенного ABC/XYZ-анализа

	А	В	С
X	Лукойл Супер SAE 10W40 API SG/CD п/синт. (4л); ZIC A+ SAE 10W40 API SM/CF п/синт. (4л); BP Visco 3000 SAE 10W40 API SL/CF п/синт. (4л)	Shell HELIX HX7 SAE 10W40 API SN/CF п/синт. (4л)	Mobil SUPER 3000 X1 SAE 5W40 API SN/CF синт. (4л)
Y		MANNOL Classic SAE 10W40 API SN/CF п/синт. (4л); Mobil Ultra SAE 10W40 API SL/CF п/синт. (4л)	ELF Evolution 900 SXR SAE 5W40 API SN/CF синт. (4л)
Z		Castrol Magnatec SAE 5W40 API SN/CF синт. (4л)	ROLF Energy SAE 10W40 API SL/CF п/синт. (4л)

Исходя из полученных результатов в табл. 1 мы можем выделить наиболее выгодные и наименее прибыльные для магазина моторные масла.

Полусинтетические моторные масла BP Visco 3000, ZIC A+, Лукойл Супер и Shell HELIX HX7 наиболее востребованы и популярны среди

покупателей, поэтому данные масла всегда должны быть в наличии. Расход этих товаров легко прогнозируется.

Синтетическое моторное масло Mobil SUPER 3000 X1 пользуется периодическим спросом, поэтому мы можем сократить объем данного товара на складе.

Полусинтетические моторные масла MANNOL Classic и Mobil Ultra приносят магазину хорошую прибыль, но продаются не стабильно. Чтобы обеспечить их постоянное наличие, необходимо закупать данные товары с запасом и обеспечивать их присутствие на складе.

Синтетическое масло ELF Evolution 900 SXR приносит магазину незначительную прибыль, поэтому запасы данного масла можно снизить до минимума.

Синтетическое масло Castrol Magnatec принесло магазину хорошую прибыль в ноябре и декабре 2016г, поэтому именно в эти месяцы следует увеличивать объем данного товара на складе.

Полусинтетическое моторное масло ROLF Energy является новым для магазина, его закупка начала осуществляться с сентября 2016 г., поэтому на данный момент трудно спрогнозировать объемы продаж этого товара.

Список использованных источников

1. Неверова А.Н., Чалых Т.И. Товароведение и организация торговли непродовольственными товарами. – М.: Академия, 2014. – 446 с.
2. Новосельская Н. А. Применение ABC-XYZ-анализа для оптимизации деятельности торговой компании. – М.: Дашков и К, 2014. – 483 с.

ЭКСПЕРТИЗА КАЧЕСТВА НЕКОТОРЫХ ОБРАЗЦОВ МАКАРОННЫХ ИЗДЕЛИЙ

Михайлова О.А., бакалавриат, 1 курс, заочная форма обучения

Научный руководитель: к. х. н., доцент Лапшин С. В.

Тверской государственный университет, Институт экономики и менеджмента

Макаронные изделия - пищевой продукт, изготавливаемый из зерновых и не зерновых культур и продуктов их переработки с использованием и без дополнительного сырья с добавлением воды смешиванием, различными способами формования и высушивания [1, с. 115].

В зависимости от рецептуры макаронные изделия подразделяют на:

- макаронные изделия группы А-это изделия, изготовленные из муки твердой пшеницы для макаронных изделий и на сорта: высший, первый и второй;

- макаронные изделия группы Б-это изделия, изготовленные из муки мягкой пшеницы для макаронных изделий и на сорта: высший и первый;

- макаронные изделия группы В-это изделия, изготовленные из муки пшеничной хлебопекарной или общего назначения и на сорта: высший и первый;
- трубчатые-изделия, сформованные в виде прямой или изогнутой трубки;
- нитевидные-изделия, сформованные в виде нитей, имеющих форму круга в поперечном сечении;
- фигурные-изделия, сформованные в виде объёмных или плоских фигур;
- ленточные-изделия, сформованные в виде нитей, имеющих форму овала в поперечном сечении.

В настоящее время происходит рост продаж макаронных изделий различных наименований, что вызвано спросом на данную продукцию. Потребитель заинтересован в том, чтобы получать продукт надлежащего качества, поэтому актуальной является задача проанализировать качество макаронных изделий, реализуемых в г. Твери.

Для проведения экспертизы качества были выбраны следующие наименования макаронных изделий: Макароны - Шебекинские; Макароны МАКФА (Перья); Макароны - Красная цена.

Качество макаронных изделий оценивают согласно ГОСТ 31743-2012.

По органолептическим показателям все изделия соответствуют ГОСТу по цвету, форму, вкусу и запаху [2, с. 3].

Также в нашей работе были определены органолептические и физические показатели для каждого образца макаронных изделий.

Результаты представлены в табл. 1.

Таблица 1

Органолептические показатели макаронных изделий

Показатели	Наименования макаронных изделий		
	Шебекинские	МАКФА (Перья)	Красная цена
Цвет	Соответствует сорту муки		
Форма	Соответствует типу изделия, указанному на упаковке		
Вкус	Свойственный данному изделию, без постороннего вкуса		
Запах	Свойственный данному изделию, без постороннего запаха		

Физические показатели представлены в табл. 2.

Таблица 2

Физические показатели макаронных изделий

Показатели	Наименования макаронных изделий		
	Шебекинские	МАКФА (Перья)	Красная цена
Сохранность формы сваренных изделий	Форма макаронных изделий сохранена		
Наличие зараженности и загрязнённости вредителями хлебных запасов	Отсутствует		
Цвет воды после варки макаронных изделий	Чистая вода, без помутнений		

По результатам исследования можно сделать выводы, что все образцы макаронных изделий соответствуют требованиям ГОСТ 31743-2012.

Список использованных источников

1. Николаева М.А. Товароведение потребительских товаров. – М.: Торговля, 2014. – 315 с.
2. ГОСТ 31743-2012 Макароны изделия. Общие технические условия.

ЭКСПЕРТИЗА КАЧЕСТВА НЕКОТОРЫХ ОБРАЗЦОВ ШОКОЛАДА

Пегашова М.А., среднее, 1 курс, группа 1ЭКС-280

Научный руководитель: к. х. н., доцент Лапшин С. В.

Тверской химико-технологический колледж

Шоколад – кондитерское изделие на основе масла какао, являющегося продуктом переработки какао-бобов [1, с. 45].

В зависимости от рецептуры шоколад подразделяют на:

- обыкновенный с добавками и без;
- десертный с добавками и без;
- пористый с добавками и без;
- с начинками;
- диабетический;
- белый.

В настоящее время происходит рост продаж шоколада различных наименований, что вызвано спросом на данную продукцию. Потребитель заинтересован в том, чтобы получать продукт надлежащего качества, поэтому актуальной является задача проанализировать качество шоколада, реализуемого в г. Твери.

Для проведения экспертизы качества были выбраны следующие наименования шоколада:

- «Alpen Gold» (темный шоколад);
- «Молочный с лесными орехами и изюмом»;
- Шоколад Бабаевский горький элитный.

Качество шоколада оценивают согласно ГОСТ 6534 – 89.

По органолептическим показателям не все изделия соответствуют ГОСТу. В первом случае поверхность шоколада однородна, цвет на изломе однородный, посторонних запахов нет, запах соответствует шоколаду, Вкус соответствует шоколаду, без посторонних привкусов, вкус горьковат, согласно указанию маркировки. Во втором случае на поверхности шоколада наблюдалась кристаллизация какао-порошка, цвет на изломе цвета однородный, посторонних запахов также нет, имеется запах молочного шоколада. Третий образец шоколада полностью соответствует ГОСТ по органолептическим показателям [2, с. 3].

Также в нашей работе рассчитан штрих-код для каждого образца шоколада.

Результаты представлены в табл. 1.

Таблица 1

Расчет штрих-кода		
«Alpen Gold»	«Молочный с лесными орехами и изюмом»	Шоколад Бабаевский горький элитный
7622210107145	466001343549	4600823122017
$6+2+1+1+7+4=21$	$6+0+1+9+3+4=23$	$6+0+2+1+2+1=12$
$21*3=63$	$23*36$	$12*3=36$
$7+2+2+0+0+1=12$	$4+6+0+3+4+5=22$	$4+0+8+3+2+0=17$
$63+12=75$	$69+22=91$	$36+17=53$
$80-75=5$ товар не фальсифицирован	$100-91=9$ товар не фальсифицирован	$60-53=7$ товар не фальсифицирован

В результате работы можно сделать выводы, что не все образцы шоколада соответствуют требованиям ГОСТ 6534-89.

Список использованных источников

1. Николаева М.А. Товароведение потребительских товаров. – М.: Торговля, 2014. – 315 с.
2. ГОСТ 6534-89 Шоколад. Общие технические условия.

Секция 11. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ

ОЦЕНКА УРОВНЯ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА «CITY DANCE»

Акулова А.А., бакалавриат 4 курс, группа 46

Науч. руководитель: к. э. н., доцент Заруцкая Е. А.

Тверской Государственный университет, Институт экономики и управления

Регулярная оценка лояльности сотрудников и формирование лояльного отношения персонала к организации необходимо для достижения успеха в бизнес-деятельности предприятия. Лояльность персонала является основным критерием кадровой стабильности, демонстрирующий уважительное и благожелательное отношение к фирме-работодателю, личную заинтересованность в ее успешном развитии [1, с 62]. В то же время многие руководители не предпринимают никаких мероприятий для повышения лояльности, в т.ч. из-за незнания инструментов воздействия.

Существуют различные модели оценки уровня лояльности персонала, наиболее значимыми из которых являются: модель Оскара Грусски (Oscar Grusky); модель Гоулднера (Gouldner); модель Паула Морроу (Paula Morrow) [2, с.15]; модель Майера и Аллен «Шкала организационной лояльности».

Для выявления уровня лояльности персонала CITY DANCE была использована методика, разработанная Н. Алленом и Д. Майер. Авторы модели выделили три подхода к лояльности, позволяющие объяснить природу связи между работником и организацией. Эти три подхода и были положены в основу трехкомпонентной модели. Для обозначения компонентов модели авторы использовали термины: аффективная приверженность – эмоциональная привязанность сотрудника к организации («Я люблю»), нормативная приверженность – измеряет степень ощущений обязательств перед организацией («Я должен») и текущая приверженность – рассматривается как связь организации и работника, основанная на осознании последним потерь, обусловленных увольнением («Мне нужно») [3, с.114].

Исследование по методике «Шкала организационной лояльности» было проведено в январе 2017 г, в процессе которого были опрошены 15 сотрудников. Методика представляет собой опросник, включающий в себя 18 утверждений, относящихся к трем компонентам лояльности. Согласно данной методике были рассчитаны баллы по каждому компоненту лояльности.

Авторами методики были предложены нормативные значения этих трёх показателей. Поэтому для наглядного сравнения нормативных значений и результатов, полученных в нашем исследовании, были

выведены средние значения по каждой субшкале лояльности и стандартное отклонение (табл. 1).

Таблица 1

Результаты анкетирования сотрудников CITY DANCE и нормативные значения представленные авторами шкалы организационной лояльности

Субшкалы	среднее норма	среднее CITY DANCE	стандартное отклонение	отклонение CITY DANCE
Аффективной лояльности	4,10	4,04	1,26	1,35
Нормативной лояльности	3,80	3,47	1,48	1,27
Текущей лояльности	3,90	3,45	1,16	1,05

Из табл. 1 видно, что наиболее высокие показатели получены по шкале аффективной лояльности – 4,04 баллов, на основании чего мы можем сделать вывод, что работники отождествляют себя с организацией, воспринимают ее ценности и установки и подчиняются ее требованиям. Таким образом, сотрудники с сильной аффективной составляющей остаются в организации, потому что они хотят этого.

Вторую позицию занимает нормативная лояльность – 3,47 балла, характеризующая наличие ощущения обязательств сотрудника перед компанией. Нормативная составляющая представляет собой степень осознания долга перед организацией. Нормативно преданные сотрудники продолжают работать, потому что убеждены, что поступают правильно и в соответствии с нормами морали. Таким образом, такие сотрудники остаются в организации, потому что они должны так поступать.

Самые низкие показатели по субшкале текущей лояльности – 3,45 балла, которая измеряет степень осознания работником того, как затраты, ассоциирующиеся с уходом из организации, связывают его с организацией. Соответственно, персонал организации чувствует себя обязанным организации, однако, не связывает уход со значимыми потерями для себя.

Среднее значение баллов CITY DANCE по всем трем видам субшкал практически соответствует норме: аффективная лояльность ниже нормы на 0,06 баллов (2,5 %), нормативная на 0,33 балла (8,7%), а текущая на 0,45 баллов (13,6%) ниже нормы.

Рассмотрим, зависимость показателей лояльности от категорий персонала CITY DANCE. На рис. 1 представлены средние значения показателей у служащих и руководителей организации.

Лояльность руководителей в 2 раза выше, чем лояльность служащих. Такие высокие показатели лояльности вполне логичны, поскольку в данном случае руководители являются владельцами организации, и вся их деятельность направлена на её развитие и поддержание прочной позиции на рынке услуг.

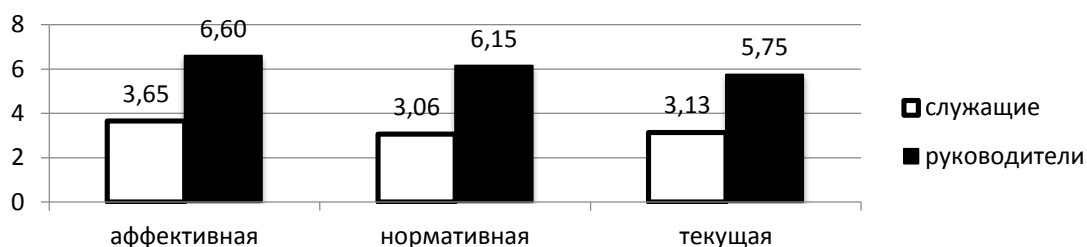


Рис. 1. Показатели лояльности персонала CITY DANCE в зависимости от категории сотрудников

Далее рассмотрим показатели лояльности у сотрудников, в зависимости от стажа работы в организации. В данном случае будем рассматривать только аффективную лояльность, т.к. этот компонент наиболее явно отражает степень лояльности на эмоциональном уровне. Результаты представлены на рис. 2.

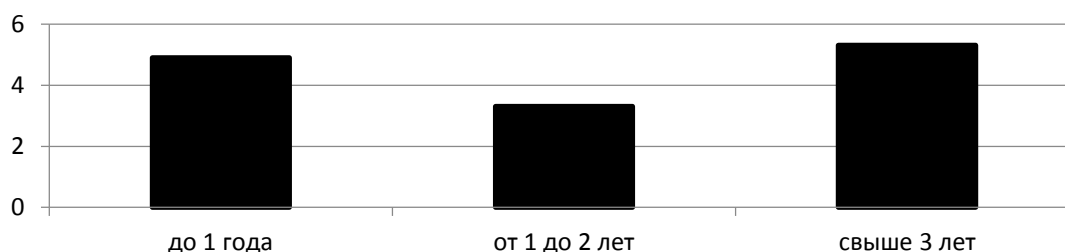


Рис. 2. Показатели лояльности персонала CITY DANCE в зависимости от стажа работы

Самый высокий показатель аффективной лояльности у сотрудников со стажем свыше 3 лет (5,3 балла); на втором месте сотрудники со стажем до 1 года (4,9 баллов) и самый низкий показатель аффективной лояльности наблюдается у сотрудников со стажем от 1 до 2 лет. Среднее значение составило 3,3 балла.

Исходя из всего вышеизложенного можно сделать вывод, что для успешного функционирования организации необходимо повышать именно показатель аффективной лояльности, т.к. он отвечает за приверженность на эмоциональном уровне, а значит и за честное отношение сотрудников к данной организации, их добросовестное исполнение своих обязанностей в соответствии с целями организации [4, с. 36]. Проанализировав ситуацию в CITY DANCE можно дать следующие рекомендации для повышения уровня лояльности сотрудников:

- повышать конкурентоспособность студии, так как сотрудники будут гордиться своей принадлежностью именно к этой организации, если она занимает лидирующее положение на рынке услуг.
- информировать сотрудников о целях и миссии организации, чтобы выполняя свою работу сотрудник осознавал, что он вносит личный вклад в развитие организации;

– дать возможность профессионального развития своим подчиненным (участие в мастер-классах ведущих хореографов и тренингах за счет организации).

Список использованных источников

1. Голубков, С. В. Лояльность персонала компании: психологическая структура, формирование и методика измерения // Управление персоналом. - 2013. - №10. - С. 62-63.
2. Баранская С.С. Методика измерения лояльности// Психологические исследования, 2011. - №1 – с 15.
3. Доминяк В. Измерение лояльности: действующая модель. // Персонал-Микс, 2004, №2, с.114-119, №3, с. 105-108.
4. Мельникова Е.В. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЛОЯЛЬНОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. XXXVI междунар. науч.-практ. конф. № 4(36). Часть II. – Новосибирск: СибАК, 2014.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРИЕНТИРОВАННОЕ НА ПРИВЛЕЧЕНИЕ И УДЕРЖАНИЕ КЛИЕНТОВ

Аракелян А. С., бакалавриат, 4 курс, группа 45

Науч. руководитель: к.э.н., доцент Чистяков М. В.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Стимулирование персонала рассматривается как элемент общей системы работы с персоналом, который неразрывно связан с ней и со всеми другими элементами системы. Этот подход предполагает, что человеческий фактор является одним из определяющих в успехе организации в условиях конкурентной борьбы на рынке.

Поэтому в программу работы с персоналом помимо определения форм и методов стимулирования наемных работников входят планирование кадрового состава, качественная подготовка персонала, формирование показателей оценки, как рабочих мест, так и результатов труда, тренинги по специальности и по менеджменту для руководящих кадров и другие направления работы с персоналом.

Результатом действия системы стимулирования на предприятии должно быть повышение эффективности деятельности предприятия, чего можно добиться, в свою очередь, за счет повышения эффективности и качества труда каждого работника предприятия. При этом предпринимателю нужно руководствоваться необходимостью привлечения и сохранения на длительный срок высококвалифицированных работников, повышения производительности труда и повышения качества выпускаемой продукции, увеличения отдачи от вложений в персонал, повышения

заинтересованности работников не только в личных успехах, но и в успехах всего предприятия в целом и, наконец, повышения социального статуса работников.

Расширение клиентской базы и повышение процента удержанных клиентов имеют критически важное значение для увеличения прибыли компании. Для того чтобы разрабатываемые стратегии маркетинга приносили еще большие прибыли, полезно понимать, чем маркетинг, направленный на привлечение клиентов, отличается от маркетинга, направленного на их удержание [1, с.154].

Маркетинг, направленный на удержание клиентов, приносит прибыль благодаря «сохраненным» потребителям, т. е. за счет клиентов, которые в противном случае решили бы не приобретать продукцию компании. Среди основных факторов рентабельности такого маркетинга можно перечислить следующие:

- непостоянство клиентов;
- ценность клиентов;
- продолжительность эффекта воздействия.

Очень важно четко определить тип клиента. От этого будет зависеть выполнение продавцом тех или иных задач. Типы клиентов представлены ниже (табл. 1).

Успех предприятий непосредственно связан с тем, как их персонал общается с людьми. Сотрудники должны находить общий язык не только с коллегами, начальством, но и с постоянными и потенциальными клиентами. С первой минуты разговора по телефону и вплоть до того момента, когда клиент покинет предприятие, каждое слово в диалоге между сотрудником и покупателем является слагаемым успешной сделки. Это тем более важно, что общение между персоналом сервисного предприятия и потребителями его услуг чаще всего происходит один на один [2, с. 78].

Умение общаться с клиентом не сводится к простой коммуникабельности. Разговор с клиентом должен быть построен таким образом, чтобы его результатом стало приобретение товара (услуги) именно этого предприятия, а также повторный визит потребителя. В процессе грамотного общения с потребителями, услуг возможно:

- установить крепкие и длительные отношения с клиентами;
- получать оперативную и достоверную информацию о качестве предоставляемых услуг;
- выявлять и изучать новые потребности и запросы клиентов;
- избежать конфликтов, разногласий и непонимания сторон;
- убедить собеседника (клиента) в правильности сделанного им выбора;
- установить доверительные отношения;
- увеличить объем продаж и закрепиться на рынке.

Таблица 1

Типы клиентов

Тип клиента	Задача продавца
Хочет и может купить	Поддерживать и развивать хорошие отношения, увеличивая объем продаж данному клиенту. Используя его положительный опыт работы с продуктом и лояльность, искать через него новых клиентов, повышать имидж своей компании и продукта
Хочет, но не может купить	Выяснить причину. Добиться приоритета для своего товара. Дать совет, предоставить необходимые условия (например, кредит, отсрочку платежа, скидку и т. д.). Подождать и осуществить продажу
Не хочет, но может купить	Выяснить причину нежелания покупать товар и попытаться ее устранить, рассказав о преимуществах товара или о предоставлении дополнительных условий.
Не хочет и не может купить	Выяснить причины и принять решение, стимулировать желание и предоставить условия, облегчающие приобретение товара, или отказаться от этого клиента.

Стимулирование сотрудников является эффективным инструментом управления персоналом. Правильно сформулированный подход к стимулированию персонала дает возможность существенно повысить результаты работы компании, обеспечить ее конкурентоспособность и дальнейший рост.

В процессе управления руководителю, наряду с другими факторами, следует учитывать качество и тип стимулирования труда персонала, занимающего ту или иную должность. Правильная расстановка сотрудников в соответствии не только с профессиональными качествами, но и стимулированием, значительно повышают эффективность работы компании. При построении системы вознаграждения необходимо принимать во внимание потребности и интересы работников. Ведь, в конечном счете, она призвана оптимизировать структуру стимулов и гармонизировать интересы работника и организации. Этой цели должна быть подчинена и разработка соответствующих документов, в частности, регламентирующих организацию заработной платы. Важно, чтобы с ними был ознакомлен весь персонал. Прозрачность документации, гласность и обеспечение обратной связи – необходимые условия сотрудничества работников и работодателей, их взаимного доверия.

Список использованных источников

1. Алехина О.Е. Стимулирование развития работников организации // Управление персоналом. - 2012. - № 1. - С.50-52.
2. Багиев Г.Л. Основы организации маркетинговой деятельности на предприятии / Г.Л. Багиев – СПб.: Обл. правл. ВНТОЭ, 2012. – 240 с.

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ В СОВРЕМЕННОЙ КОМПАНИИ

**Асанова Д.А., Баулина А.К., Билькевич Ю.А., Давтян А.Г.,
бакалавриат, 3 курс, группа 34**

Науч. руководитель: к. э. н., доцент Новакова С.Ю.

Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева, Институт экономики и управления

В современном нестабильном мире организациям необходимо обеспечить свое устойчивое положение и конкурентное преимущество. Основные инвестиции организации направляют в ключевых сотрудников, то есть в «таланты». Как известно, талант – это сочетание способностей, которые дают человеку возможность успешно, самостоятельно и оригинально выполнить определенную сложную трудовую деятельность.

Сегодня управление талантами – наиболее обсуждаемая тема в среде бизнеса и управления человеческими ресурсами. «Управление талантами» представляет собой совокупность инструментов управления персоналом, которые дают возможность организации привлекать, эффективно использовать и удерживать сотрудников, которые вносят существенный вклад в развитие организации.

Существуют следующие ключевые принципы управления талантами:

- согласованность со стратегией организации;
- внутреннюю согласованность;
- включенность руководства;
- поддержку организационной культуры;
- баланс глобальных и локальных целей;
- бренд работодателя [1, С. 26-37].

Таким образом, понимание таланта стоит в центре всего процесса, а ключевые принципы управления талантами интегрируют практики как между собой, так и с общеорганизационной деятельностью и стратегией.

Парадигма управления талантами:

1. Современный мир меняется крайне быстро;
2. Конкуренцию в нем выигрывают лишь те, кто скорее меняется и подстраивается под изменения;
3. Чтобы успеть за изменениями, нужны люди: с новыми идеями, с нестандартными подходами, разрушители стереотипов.

Возникает естественный вопрос о способах поиска этих талантов и об методах управления ими.

Существуют три основные движущие силы:

1. Необратимый переход от индустриального века к информационному. Важность материальных активов уменьшается по сравнению с важностью таких нематериальных активов, как собственные сети, бренды, интеллектуальный капитал и таланты.

2. Активизация спроса на управленцев высшего класса. В современном мире нужны не просто управленцы, а те, кто способен и умеет рисковать, мыслит глобально, а также подкован в технологических процессах.

3. Растущая склонность людей менять место работы. Компании стали признавать, что им необходимы высококвалифицированные управленцы, а управленцы осознали, в свою очередь, выгоду от смены мест работы. Традиционная договоренность «гарантия занятости в обмен на верность компании» была нарушена.

Борьба за таланты тем самым создала новую реальность делового мира. Сейчас компаниям нужны люди, которые имеют огромное значение и составляют конкурентное преимущество для организаций. В связи с этим люди требуют гораздо больше от рабочего места, именно поэтому они склонны к смене компании. Кроме того, в современной реальности наблюдается дефицит талантливых людей.

Рассмотрим российскую практику управления талантами. Отечественные компании предлагают три трактовки понятия, которым они прибегли в погоне за новой тенденцией.

1. Управление талантами в узком смысле слова. Данное понятие стало обозначать стремление компании выделять талантливых сотрудников в отдельную группу и по-особому ими управлять.

2. Управление талантами в широком смысле слова. Данное понятие стало использоваться широко: как управление совокупностью HR-процессов, позволяющих насытить компанию эффективными сотрудниками и поддерживать ее в таком состоянии. Именно так сегодня многие российские HR-руководители и понимают управление талантами.

3. Управление талантами в буквальном понимании. Она подразумевает под «талантом» одаренность или даже гениальность. Таланты – это нестандартно мыслящие, творческие люди. Такими людьми невозможно управлять в традиционном смысле слова, можно лишь создать условия для раскрытия их потенциала. Чаще всего такую трактовку термина используют HR-директора в компаниях с большим количеством творческих профессий и инновационных компаниях [3].

В данном контексте возникает вопрос об основных методах и инструментах управления талантами.

Рассмотрим основные тенденции при поиске кандидатов для замещения ключевых позиций. Источники замещения ключевых позиций в среднем по российским и международным компаниям:

1. Кадровый резерв (КР) / ключевые таланты (КТ) (11% компаний-респондентов осуществляют замещение ключевых позиций за счет КР / КТ);

2. Другие сотрудники компании – вакантные ключевые позиции закрываются собственными кадрами (70% компаний-респондентов замещают ключевые позиции за счет других источников, включая внешний рынок труда);

3. Внешний рынок труда, имеющий следующие особенности:

- формальный подход к работе;
- слабые программы развития ключевых сотрудников;
- неправильно сформированный кадровый резерв.

Необходимо понять, как управлять талантами разных поколений:

1) Бэби-бумеры (1943-1963), основными приоритетами которых являются: устойчивая работа и социальная безопасность; конкурентная заработная плата; социальный пакет; элементы, повышающие статус; признание профессионализма и заслуг; привязанность к работе, готовность передавать опыт молодому поколению; долгосрочные цели; гибкий график; соблюдение правил; формальный стиль в поведении и общении.

Чтобы управлять талантами поколения беби-бумеров, необходимо обеспечить их определенными условиями и привилегиями, а также осведомить об имеющихся нормах и правилах; дать возможность общения с молодым поколением и передачи им своего опыта; мотивировать, ориентируясь на их долгосрочные цели.

2) Поколение «Х» (1963-1983), основными приоритетами которых являются: конкурентный компенсационный пакет; возможности для карьерного роста; средне- и долгосрочные цели; постоянный процесс обучения; информационная осведомленность; готовность работать сверхурочно; неформальный стиль общения и «casual Fridays».

Подходы к управлению талантами поколения «Х»: обеспечить необходимыми условиями и привилегиями; дать возможность карьерного роста и свободу работать, сколько требуется, так как они «работают, чтобы жить»; поощрять желания к некоторой мере неформальности, но в том случае, когда это уместно.

3) Поколение «Y» (1983-2003), основными приоритетами которых являются: конкурентный компенсационный пакет; ориентир на стремительный карьерный рост и получение быстрых результатов; высокое стремление к самореализации и свободе; интересная и значимая работа, которая нравится; неформальный стиль общения; гибкий график; баланс работа / жизнь; возможности для обучения и развития; желание получить квалификацию, которая нужна прямо здесь и сейчас.

Подходы к управлению талантами поколения «Y»: обеспечить необходимыми условиями и привилегиями; дать возможность карьерного роста и свободу работать, сколько и когда требуется; обучать и обновлять знания по необходимым темам.

XXI век ставит новые и новые вопросы. Мы опять прорубаем окно в «цивилизованный мир», выходя на рынок со своими талантами, и при этом снова и снова обращаемся к прошлому, и в недрах этого прошлого пытаемся найти необходимые ответы.

Список использованных источников

1. Климова А.В. Управление талантами: современные тенденции и подходы к применению в государственном секторе // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского: социальные науки. – 2016. – № 3 (43). – С. 26-37.
2. Литвина М.И. Управление талантами: выводы делать рано, вопросов больше, чем ответов // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы Междунар. науч. конф. (г. Москва, апрель 2011 г.). Т. II. – М.: РИОР, 2011. – С. 59-62.
3. Тихомирова Н. Современные тенденции, подходы и инструменты в области управления талантами [Электронный ресурс]. – URL: <http://hr-media.ru/sovremennye-tendentsii-podhody-i-instrumenty-v-oblasti-upravleniya-talantami/> (дата обращения: 19.03.2017).
4. Устинова И.С., Никонова М.А. Управление талантами как инновация в управлении персоналом [Электронный ресурс]. – URL: http://earchive.tpu.ru/bitstream/11683/15391/1/conference_tpu-2015-C40-V2-020.pdf (дата обращения: 21.03.2017).

ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Бойцова И. А., Кочубаева К. В., Крылова Д. С., бакалавриат, 4 курс, группа 46

Научн. Руководитель: к. э. н., доцент Заруцкая Е. А.

Тверской Государственный Университет, Институт Экономики и Управления

Для выявления особенностей организационной культуры, американским социологом С. Ханди была разработана методика, которая базируется на распределении власти и связанных с ней ценностных ориентаций личности, обуславливающих специфический характер отношений индивида и организации, структуры организации и характер ее деятельности на различных этапах развития организации. В соответствии с этим С. Ханди выделяет четыре типа организационной культуры, которые, как это нередко бывает в западной литературе, метафорически выражаются в виде четырех богов древнегреческой мифологии: культура Зевса, культура Афины, культура Диониса, культура Аполлона.

Культура власти – культура, в которой доминирует руководитель организации, оказывающий сильное влияние на деятельность сотрудников.

Этот тип культуры позволяет быстро реагировать на изменение ситуации, быстро принимать решения и организовывать их исполнение. Проблемой для культуры власти, безусловно, является размер организации. Поэтому она может быть эффективной лишь для относительно небольших фирм. Успех деятельности организации с культурой власти всецело определяется способностями и квалификацией руководителя организации.

Ролевая культура – культура, в которой деятельность сотрудников организации детально формализована и стандартизирована. Это культура бюрократического типа, основана на должностных полномочиях, четкой системе норм и инструкций, распределением прав, обязанностей и ответственности членов организации, что обеспечивает ее эффективное существование в течение длительного времени. При этом, эффективность ролевой культуры в первую очередь зависит от рационального распределения работы и ответственности, а не от отдельных личностей. Ролевая культура применяется в крупных корпорациях в стабильном окружении со стабильным рынком, а также в государственных учреждениях. Проблемой для нее является недостаточная гибкость, низкая восприимчивость инновациям.

Культура заданий – культура, в которой основное внимание концентрируется на успешном выполнении поставленных задач или реализации проектов. Эффективность деятельности организаций с такой культурой во многом определяется высоким профессионализмом сотрудников и кооперативным групповым эффектом. Для этой культуры характерны: высокая степень автономии, оценка работы по результатам и неформальные рабочие отношения внутри группы, обоюдное уважение, основанное на способностях. Проблемой для организаций с культурой заданий может быть осуществление контроля.

Культура личности – культура, в которой центральным пунктом является личность. Организации с культурой личности существуют в первую очередь для того, чтобы служить и помогать своим членам. Власть в такой организации основывается на близости к ресурсам, профессионализме и способности договариваться.

Объектом проведенного авторами статьи исследования является ООО «Центр ногтевой эстетики Lilas», общая численность которого составляет восемь человек, пять из которых были опрошены.

Рассмотрим основные результаты проведенного исследования (рис. 1). По мнению опрошенных респондентов, 30% работников организации представляют имеющуюся организационную культуру, как культуру роли. Это представление совпадает с их предпочтением (37%) и означает, что для данной организации характерно строгое функциональное распределение ролей, высоко значение различных правил и инструкций, работники ценят упорядоченность и предсказуемость результатов работы и их поощряют за исполнительность.

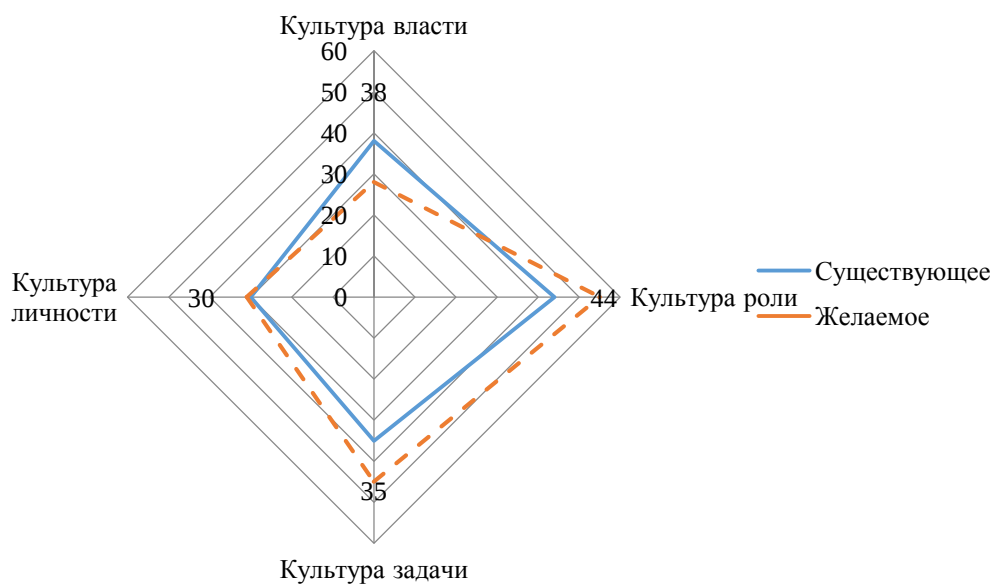


Рис.1. Основные результаты исследования

Четверть опрошенных (26 %) рассматривают существующую организационную культуру как культуру власти. Это означает, что в организации сильный, требовательный лидер, который дает четко понять, каких результатов он ожидает от своих работников, и поощряет их за правильное выполнение приказов. Но 31% респондентов хотели бы увеличить удельный вес культуры задачи за счет снижения удельного веса культуры власти.

Далее, 24% респондентов оценили существующую в организации культуру как культуру задачи. Работники сфокусированы на достижении поставленных результатов, они ощущают свою принадлежность к организации, важен командный настрой и сплоченность. Но 21% респондентов, хотели бы снизить удельный вес данной культуры, за счет повышения культуры личности.

Пятая часть опрошенных (20%) представляют существующую культуру как культуру личности, характерными чертами которой являются дружелюбная атмосфера, чувство собственной значимости и безопасности, проявление инициативы. По предпочтениям респондентов, культура власти находится на последнем месте (19%).

Анализируя полученные данные можно сделать вывод о том, что различия в предпочтениях сотрудников ООО «Центр ногтевой эстетики Lilac» не столь значительны: культура роли – 37% и 31%; культура власти – 26% и 19%; культура задачи – 24% и 31%; культура личности – 20% и 21%.

Таким образом, в ООО «Центр ногтевой эстетики Lilac» доминирующим типом культуры является культура роли. В организации существует строгое распределение ролей, высокое значение имеют правила

и инструкции, а также работниками ценится упорядоченность и предсказуемость результатов работы. Данный тип культуры совпадает с предпочтениями опрошенных. В организации существует сильный, требовательный лидер, который дает четко понять, каких результатов он ожидает от своих работников. Работники сфокусированы на достижении поставленных результатов, они ощущают свою принадлежность к организации, важен командный настрой и сплоченность. В организации достаточно дружелюбная атмосфера, чувство собственной значимости и безопасности, поощряется проявление инициативы.

В соответствии с полученными результатами исследования можно дать следующие рекомендации:

- учет пожеланий, просьб и предложений сотрудников путем проведения постоянного анкетирования;
- ведение поощрений и льгот для сотрудников, который стаж которых составляет более 15-20 лет;
- расширение спектра услуг, оказываемых для своих сотрудников бесплатно или со скидкой, расширение социального пакета;
- ведение нематериального поощрения, выявление лучших специалистов путем создания конкурсов среди профессионалов; размещение лучших сотрудников на досках почета и т.д.;
- увеличение количества подарочных сувениров в целях поднятия корпоративного духа у сотрудников.

Список использованных источников

1. Малинин Е.Д. Организационная культура: зарубежный опыт // ЭКО: Экономика и организация промышленного производства. -2012.-№ 11. -С. 113-129.
2. Наумов М. Организационная культура как фактор долгосрочной конкурентоспособности // Управление компанией. - 2014. - № 7. - С. 66-69.
3. Слободской А.Л. Психология и организационная культура // Психология и педагогика: Учебник / Под ред. В.Н. Дружинина. -СПб.: Питер, 2013. - С. 611 - 620.
4. Томилов В.В. Организационная культура и предпринимательство: Учебное пособие. - СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2013.
5. Приходько В.И. Современная организационная парадигма // Менеджмент в России и за рубежом. -2011. - № 3. - С. 3-11.

ОСОБЕННОСТИ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Быкова О.Д., бакалавриат, 4 курс, группа 45

Научный руководитель: к.психол.н., доц. Чегринцова С. В.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Реализация целей организаций, в т.ч. в государственных образовательных учреждениях, требует развития мотивационного

механизма, а также усиления и поддержания устойчивости мотивации к достижению высоких конечных результатов деятельности на индивидуальном, групповом и коллективном уровнях. Кроме того, в образовательных учреждениях важнейшим аспектом поддержания и роста качества образовательных услуг является мотивация и стимулирование педагогического персонала, что объясняет актуальность темы работы.

Целью данной статьи мы определили описание особенностей стимулирования преподавателей в государственном высшем образовательном учреждении.

В управлении организацией, в т.ч. в сфере высшего образования, можно выделить две формы стимулирования – внутреннюю и внешнюю [3]. В основе внутреннего стимулирования лежат активность, совершенствование и развитие. Как отмечают А.В. Карпов и В.В. Козлов, это – активность, выполняемая ради нее самой и того чувства удовольствия, которое возникает от ее процесса [4]. Причем это справедливо не только для преподавателей, но и для других работников вуза в целом.

Функция внешнего стимулирования преподавателей в вузе заключается в обеспечении четкой направленности всего педагогического коллектива на достижение целей образовательного учреждения. Функция внутреннего стимулирования сводится к обеспечению надежности и системности трудового поведения человеческих ресурсов вуза [2].

Внутреннее стимулирование профессорско-преподавательского состава обладает признаком устойчивости. Лежащие в ее основе потребности активности, самореализации не только не проходят, но и усиливаются в ходе и в результате успешной деятельности, направленной на их удовлетворение. В тоже время внешнее стимулирование, по-видимому, обладает большей побудительной силой.

Стоит также отметить, что т.к. в системе высшего образования оказываются социально значимые услуги, то внутреннее стимулирование преподавателей значительно важнее внешнего, поскольку влияет на качество образования студентов. В тоже время без внешнего стимулирования педагогу сложно будет реализовывать свои убеждения и навыки в современных экономических условиях.

Рассмотрим возможности применения общеизвестных методов менеджмента для решения задачи сочетания внешнего и внутреннего стимулирования профессорско-преподавательского состава вуза.

К группе экономических методов можно отнести все виды финансового стимулирования педагогов к труду. Среди них можно выделить: надбавки, премии, денежные компенсации и пр. [5]. Совсем еще недавно считали, что указанный метод стимулирования наиболее эффективен [1]. Но в применении этого метода, по нашему мнению, существуют свои особенности соединения внешнего и внутреннего стимулирования:

- во-первых, финансовое стимулирование должно четко синхронизироваться с образовательными программами вуза;
- во-вторых, уровень материального вознаграждения должен отражать степень сложности и напряженности плановых заданий, а также объем трудовых усилий, необходимых для их выполнения;
- в-третьих, финансовый характер стимулирования нужно определенным образом обосновать;
- в-четвертых, всему профессорско-преподавательскому составу организации необходимо конкретно понимать, за что именно им были начислены дополнительные финансовые средства;
- в-пятых, финансовое поощрение в любом случае должно быть определенно связано с результатами деятельности субъекта труда.

Группа организационно-административных методов основана не только на исполнении существующего законодательства в сфере образования, но и Трудового кодекса Российской Федерации, а также на исполнении приказов ректора вуза [1]. Административный ресурс обладает наибольшими возможностями мобилизации преподавателей на достижение оперативных срочных целей. Данный метод наиболее применим в современных государственных вузах России.

Социально-психологические методы, несомненно, являются самыми сложными для воплощения в вузе [6]. В их основе лежит формирование у преподавателей устойчивого положительного мнения относительно работы, которую им поручено исполнить. Центральными задачами в этом случае являются: формирование чувства ответственности у всего профессорско-преподавательского состава за конечный результат труда, осведомление о ее важности для вуза и системы образования в целом, профессиональная гордость за качество образования и результаты обучения студентов.

В заключение, приведем некоторые общие принципы создания и поддержания внутреннего стимулирования, определенного нами как основного для преподавателей в вузе:

- четко определенные цели и задачи работы, а также система оценки качества выполняемых заданий;
- стимулирование подкрепляют признание и благодарность за достигнутые результаты;
- продвижение по карьерной лестнице, повышение квалификационного уровня, саморазвитие личности и реализация творческих замыслов преподавателя;
- использование в образовательном процессе личных методических и учебных разработок.

Итак, внешнее стимулирование преподавателей государственного вуза должно выполнять на начальном этапе роль опоры для создания системы эффективного труда. Его можно также рассматривать как дополнительный поддерживающий стимул в период консолидации. Однако

долговременное стимулирование, вызывающее эффективные изменения в поведении представителей профессорско-преподавательского состава, достигается только при условии создания основ для внутреннего стимулирования.

Список использованных источников

1. Бакулин С.А. Методы мотивации педагогического коллектива // Управление персоналом. - 2015. - №4. - С.14-17.
2. Курбатов В.И. Особенности повышения качества образования в России // Управление персоналом. - 2016. - №8. - С. 15-21.
3. Рубинштейн С.Л. Мотивация и стимулирование персонала. – М.: Юрайт, 2012. – 345 с.
4. Технологии управления развитием персонала: учебник / под ред. А.В. Карпова, Н.В. Ключевой. - М.: Проспект, 2016. - 408 с.
5. Шепель В.М. Управленческая психология. - М.: Просвещение, 2012. - 341с.
6. Яковлев А.А. Особенности стимулирования в образовательных учреждениях // Социум. - 2016. - №4. - С.21-26.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА НА ПРОИЗВОДСТВЕ ПЦХ ООО «ТЕХИНКОМ»

Ефремова Ю. С., бакалавриат, 4 курс, группа 46

Науч. руководитель: кандидат экономических наук, доцент Чистяков М. В.
Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

В современных условиях необходимость высокой организации труда растет по мере роста конкурентной среды и эффективности производства. Упорядоченная планомерная работа всегда обеспечивала и обеспечивает самые высокие результаты. Система организации на высоком уровне становится гарантией эффективной деятельности в любой сфере.

Организация и нормирование труда устанавливает необходимое количество человек для конкретного вида деятельности, организацию рабочих мест, способы и методы, создание наилучших условий труда, режима работы и отдыха. В рамках предприятия организация труда - это взаимодействие работников друг с другом и производственными средствами, которое основано на выстроенном и последовательном трудовом процессе для достижения наилучших результатов. Это самостоятельный элемент организации производства. Но также организация труда - это и непосредственно влияющая на производство составляющая, которая реализуется через установленную трудоемкость работ. Ведь чтобы расставить оборудование и скооперировать рабочие места, необходимо все тщательно рассчитать. Организация может изучаться как один из способов управления, так как через нее согласуется и реализуется работа.

Учитывая вышесказанное, особую актуальность в сложившихся экономических условиях хозяйствования приобретают проблемы, связанные непродуктивной организацией и нормированием труда.

Современные российские компании, так или иначе, развиваются в условиях рынка. А здесь ключевым критерием успешности любого бизнеса - конкурентоспособность, причем не только в аспекте качества товара или услуги, но также и на уровне корпоративной модели менеджмента производственных процессов.

При равных показателях конкурентоспособности выпускаемой продукции одно предприятие с высокой вероятностью вытеснит с рынка другое, если будет более эффективным, в частности, в аспекте трудовых издержек. Зарплата специалистов - одна из ключевых статей расходов организаций.

ООО "ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ КОМПАНИЯ "ТЕХИНКОМ-ЦЕНТР" существует с 2003 года как предприятие, специализирующееся на проектировании и выпуске автомобилей для борьбы с пожарами и чрезвычайными ситуациями. С тех пор производственно-сервисный центр разработал и освоил выпуск более тридцати моделей специальной пожарной техники на базе КАМАЗ, ГАЗ, МАЗ, УРАЛ, ЗИЛ. На предприятии трудится более двухсот работников. Ведущие специалисты отличаются большим опытом и мастерством в работе над специальной и пожарной техникой.

Выпускаемую предприятием продукцию можно условно разделить на три группы:

- автоцистерны пожарные с резервуарами для воды или пенообразователя (емкость 1-8 куб. м.) предназначены для тушения пожаров в населенных пунктах, на промышленных предприятиях и др. объектах. Служат для доставки к месту происшествия пожарно-технического оборудования, боевого расчета и запаса огнегасящих веществ.

- автомобили специального назначения (включая автомобили быстрого реагирования и аварийно-спасательные автомобили) служат для доставки к месту ЧС или пожара средств спасения и оказания первой помощи, боевого расчета, а также специального, вспомогательного и иного оборудования - смотря по назначению автомобиля.

- высотная пожарная автотехника - автолестницы пожарные (высота 30-50 м), автоподъемники коленчатые пожарные (высота до 35 м). Предназначаются для выполнения работ по ликвидации пожаров и спасению людей в высотных зданиях и сооружениях.

Анализируя состояние организации и нормирования на предприятие ООО ТЕХИНКОМ, важно отметить наиболее остро стоящие перед руководством компаний проблемы, негативно влияющие на качество и эффективность работ в сфере организации и нормирования труда.

Ликвидация подразделений, занимающихся техническим нормированием, и передача их функций другим службам существенно снизила эффективность данной деятельности, переведя в ранг проблемы:

- во-первых, увеличились сроки разработки норм затрат труда и определения

величины трудоемкости изделий;

- во-вторых, значительно уменьшилась доля технически обоснованных норм.

В результате нормы перестали служить стимулом к повышению эффективности труда. На мой взгляд, разрушив старую административную системы управления организацией и процессом нормирования труда, не предложено ничего нового, направленного на решение этих вопросов. Целый ряд отраслевых нормативных научно-исследовательских организаций прекратил свое существование, остальные значительно снизили объем исследований и разработок в связи с недостаточным финансированием.

Большую тревогу вызывает само качество нормативно-справочного материала, используемого на предприятиях. Подавляющая их часть относится к 80 - 90-м годам прошлого века и не отвечает нынешнему организационно-техническому уровню производства.

Нормирование имеет исключительно важное значение для улучшения организации труда, только зная действительно необходимые затраты рабочего времени на выполнение той или иной работы (операции приема), можно правильно рассчитать количество рабочих, правильно организовать их труд, согласовать работу всех производственных звеньев, рационально использовать оборудование.

Комплексное решение проблемы технического нормирования на предприятии «ТЕХИНКОМ» подразумевает следующие мероприятия:

- разработку концепции и создание СТН предприятия, основной задачей которой является обеспечение технического нормирования труда;

- создание и использование перспективных методов нормирования труда и нормативных материалов, стимулирующих и обеспечивающих повышение организационно-технического уровня производства;

- создание и внедрение автоматизированных систем технического нормирования, обеспечивающих решение всего спектра соответствующих задач.

- определение технико-экономических задач, стоящих перед СТН на предприятии;

- разработку структуры подразделений, организационно обеспечивающих функционирование СТН;

Для работника появится возможность реализовывать свои трудовые способности за счет повышения интереса в более эффективном использовании рабочего времени, и в то же время — это требования

нормальных условий и организации труда, оптимальной его напряженности, установленной на базе объективно рассчитанных затрат. Специалист, зная, за что он получает зарплату и каким образом может повысить ее, приложив усилия в том или ином направлении, наверняка будет стараться работать эффективнее. Тем самым предприятие, установив прозрачные нормы оплаты труда в привязке к производственным показателям, окажется в выигрыше сразу в нескольких аспектах.

Во-первых, бизнес-модель будет конкурентнее, а во-вторых, лояльность сотрудников повысится.

Список использованных источников

1. Сергеева И.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях машиностроения / И.А. Сергеева. - М.: МГИУ, 2014. - 164 с.
2. Шумаков Ю.Н. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК / Ю.Н. Шумаков, В.И. Еремин. - М.: КолосС, 2016. - 304 с.
3. ПСЦ «ТЕХИНКОМ» [Электронный ресурс]. URL: <http://psc-techincom.ru/>

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИЕЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Зубов И.О., магистратура, 1 курс, группа 18м

Науч. руководитель: к.психол.н., доц. Чегринцова С.В.

Тверской государственный университет, Институт педагогического образования и социальных технологий

Современный рынок труда требует от выпускников образовательных учреждений высшего или среднего образования достаточно высокий уровень сформированных профессиональных компетенций. Одним из ключевых факторов успеха при освоении компетенций является профессиональное самоопределение личности, которое представляет собой самостоятельный сознательный выбор сферы приложения трудовых усилий. Важно отметить, что данный процесс является не одномоментным актом, а охватывает весь период от осознания профессиональных намерений до прекращения трудовой деятельности. Он может начинаться с первичного ознакомления с миром профессий у учащихся начальных классов, продолжаться в процессе формирования профессиональных намерений у учащихся старших классов, а также в ходе обучения в образовательных учреждениях [1]. На этапе профессиональной адаптации у молодых специалистов происходит формирование индивидуального стиля деятельности.

Следует отметить, что на профессиональное самоопределение влияет большое количество факторов, к которым можно отнести:

- мнение и позицию родителей учащихся;

- позицию референтной микрогруппы, в состав которой входят одноклассники и друзья, которые часто оказывают существенное влияние на выбор профессии;

- личные профессиональные планы, формируемые с учетом жизненных целей, опыта, черт характера, интересов, способностей и талантов, ценностей и ценностных установок.

Очевидно, что осуществляя деятельность по управлению профориентацией учащихся необходимо учитывать следующие моменты:

- ориентация на реалии регионального рынка труда;
- информированность об образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования;
- системный подход к управлению профориентацией в школе.

Действительно, проведенные исследования свидетельствуют о недостаточной информированности школьников о существующих профессиях, а также наиболее востребованных на рынке труда региона. Следует отметить, что по прогнозам экспертов, в 2017 году ожидается оживление рынка труда, и годовой прирост числа новых вакансий составит 10%. В частности, прогнозируется увеличение спроса на специалистов в сфере высоких технологий. «В росте IT-сферы в 2017 году сомневаться особо не приходится. И дело не только в таких трендах современности, как разработка мобильных приложений и анализ больших данных. В нашей экономике куда больший вклад в развитие отраслей вносит государственное управление. И здесь IT-сфере повезло. После того как президент Владимир Путин в послании Федеральному собранию во всеуслышание заявил об успехе предоставления налоговых льгот IT-компаниям, мало кто сомневается в их продлении», — поясняет руководитель Комитета по вопросам развития инвестиционной среды для бизнеса Торгово-промышленной палаты Москвы А.Вовк. К тому же, утверждают эксперты, сейчас ведутся эксперименты по переводу государственных органов с продукции компании Microsoft на отечественное программное обеспечение, основанное на базе свободных бесплатных продуктов. Все это требует большого числа квалифицированных специалистов и приведет к росту конкуренции за умы. А вот в связи с активным внедрением развитие электронного документооборота и высокого уровня автоматизации при работе с документами профессия бухгалтера начального уровня станет менее востребована, а банки будут сокращать позиции специалистов, задействованных в бумажном документообороте [2].

Данные факты нашли свое подтверждение в исследовании, которое было проведено экспертами Министерства труда РФ. Среди соискателей, которые, по мнению Минтруда, увереннее всего найдут работу в текущем году — квалифицированные специалисты на металлообрабатывающем и машиностроительном производстве, строители, транспортники, специалисты высшего уровня квалификации в области здравоохранения,

науки и техники, образования, а также специалисты в области права, гуманитарных областей и культуры. Высокий риск оказаться неустроенными в 2017-ом – у профессионалов бизнес-сферы, менеджеров, управленцев разного ранга и документоведов – данных кадров, можно сказать, перебор.

По данным ГКУ Тверской области «Центр занятости населения города Твери», на 1 марта 2017 года в числе наиболее востребованных профессий среди ИТР и служащих – медицинская сестра, специалист различной специализации, врач, инженер различной специализации, агент, менеджер, учитель и преподаватель. Наибольшую потребность в кадрах испытывают промышленные предприятия, организации торговли и общественного питания, строительства, учреждения здравоохранения, социального обеспечения и образования [3].

Результаты проведенного исследования свидетельствуют о высокой доле неопределенности и сомнений в выборе будущего образовательного учреждения среднего и высшего образования и будущей профессии учащихся в связи с активной реализацией политики в сфере образования с учетом «дорожной карты» повышения качества и эффективности в сфере образования и науки, предполагающей сокращение сети филиалов на 30% и числа вузов на 15%. Указанные проблемы являются общими для всех образовательных учреждений Тверского региона.

В целях устранения выявленных проблем необходимо решение ряда первоочередных задач, которые успешно реализуются в МБОУ СОШ №34 г.Твери:

- оказание профориентационной поддержки учащимся в ходе выбора сферы будущей профессиональной деятельности;
- выработка у учащихся сознательного отношения к труду, профессиональное самоопределение в соответствии с личными способностями, целями и интересами, а также с учетом требований рынка труда;
- информационное сопровождение профориентационной работы (лекции, семинары, тренинги);
- формирование практических навыков и компетенций, необходимых для овладения определенной профессиональной деятельностью;
- формирование профессиональных компетенций по составлению резюме;
- использование системы наставничества и ученичества в образовательной организации и на предприятиях региона.

Важно отметить, что успешное решение перечисленных задач возможно при сотрудничестве образовательного учреждения в лице директора, заместителя директора по воспитательной работе, социального педагога, психолога, библиотекаря, классных руководителей, учащихся и представителей внешней среды: работодателей, предпринимателей, ГКУ

Тверской области «Центр занятости населения», Центра содействия трудоустройству Тверского государственного университета, администрации города, аппарата уполномоченного по защите прав предпринимателей и др.

В рамках работы школьного Центра профессиональной ориентации были проведены конкретные мероприятия: тематические классные часы с привлечением родителей, конкурс бизнес-проектов; день бизнеса; экскурсии в вузы (ТГТУ, Военная академия ВКО), в учреждения СПО (ТХТК, Тверской колледж им. Коняева); посещение обучающихся семинаров в Центре содействия трудоустройству ТвГУ; участие школьников 7-х, 8-х, 10-х классов в реализации программы PRO-призвание, результатом которой была реализация разработанных проектов; создание на базе школы Единой медиасреды (радио, телевидение, газета).

Об эффективности проводимых мероприятий в МБОУ СОШ №34 свидетельствуют результаты проведенного социологического исследования: 86% учащихся 10 класса и 90% учащихся 11 классов удовлетворены выбором профиля, а более половины школьников выбрали в качестве экзамена по выбору профильные предметы.

Список использованных источников

1. Кретьева Н.А., Вершинин С.И. Факторы профессионального самоопределения личности // Научные исследования в образовании. – 2010. №12- С. 1-4
2. Рынок труда делает ставку на временных сотрудников [Электронный ресурс]: <http://www.mk.ru/economics/2017/01/22/kakie-professii-budut-vostrebovany-v-2017-godu.html>
3. Ситуация на рынке труда г.Твери по состоянию на 1 марта 2017 года [Электронный ресурс]: <http://www.tverczn.ru/informirovanie-o-polozhenii-na-rynke-truda/115-situatsiya-na-rynke-truda-g-tveri-po-sostoyaniyu-na-iyul-2013-goda>

ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ООО «РУССИНИ» ПО МЕТОДИКЕ ОСАИ К. КАМЕРОНА И Р. КУИННА

Корнева Е.Г., Осипов В.А., бакалавриат, 4 курс, группа 45

Науч. руководитель: к. э. н., доцент Заруцкая Е.А.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Важность изучения организационной культуры заключается в том, что знание её специфики может помочь решить конфликты между личностью и группой, между подразделениями, повысить эффективность коммуникаций, повысить общую заинтересованность в достижении целей и лояльность персонала [2, с. 48]. Поэтому выбранная нами тема исследования является достаточно актуальной.

К основным методам изучения организационной культуры относятся холистические (погружение исследователя в культуру), метафорические

(анализ документов, легенд, языка общения и др.) и количественные (анкетирование, интервьюирование и др.) [3, с. 154].

Методика ОСАИ, используемая в исследовании, относится к количественному типу и представляет собой выявление фактического, а также наиболее предпочтительного для персонала типа организационной культуры на основе типологии К. Камерона и Р. Куинна. Шесть вопросов анкеты этого метода предполагают четыре альтернативы ответов. Для каждого вопроса нужно распределить 100 баллов между четырьмя альтернативами в соотношении, соответствующем организации респондента [1, с. 88].

Объектом исследования является ООО «Руссини», которое выпускает кухонные гарнитуры различных комплектаций и моделей. Численность персонала составляет 80 человек, из них в исследовании приняло участие 20; выборка была сформирована методом случайного отбора. Полученные бланки были обработаны, на основе результатов были построены лепестковые диаграммы.

Первое измерение «Важнейшие характеристики» отражает сущность организации и общие черты организационную культуру. Согласно рис.1, на котором отражён профиль по данному измерению, доминируют клановые характеристики (56,5 ед. по графику «Сейчас») – работники видят свою организацию как большую семью, однако фирма весьма динамична и проникнута предпринимательством (Адхократия – 22,5 ед. «Сейчас»). На графике «Предпочтительно» преобладание кланового типа выражено ещё более ярко (75 ед.). Вероятно, работники имеют ярко выраженную потребность в дружеских отношениях в коллективе, что подавляет другие характеристики организационной культуры.

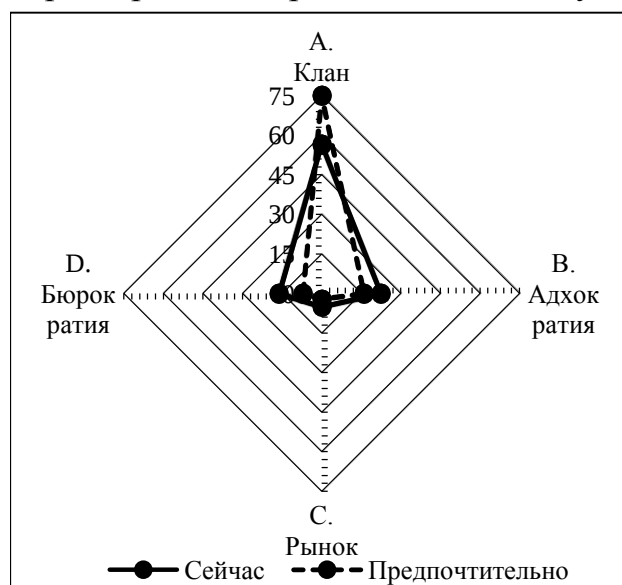


Рис. 1. Профиль организационной культуры ООО «Руссини» по критерию «Важнейшие характеристики»

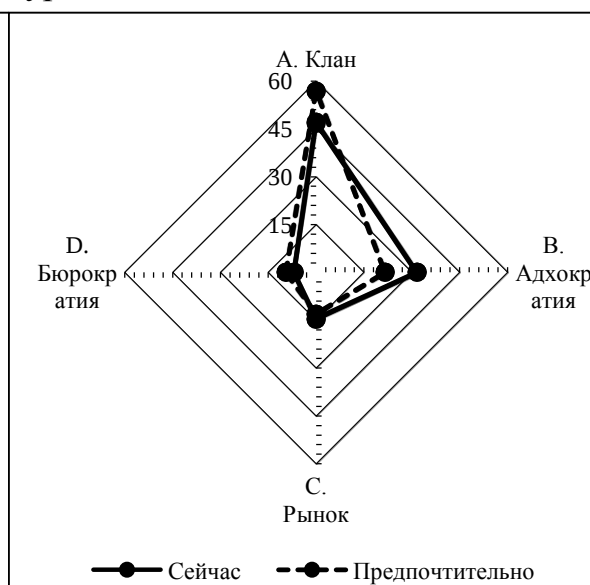


Рис. 2. Профиль организационной культуры ООО «Руссини» по критерию «Общий стиль лидерства»

Из рис.2 следует, что клановые черты преобладают и в предпочтениях работников (57 ед.), и в фактической ситуации (47 ед.). Значит, в стиле лидерства более выражены неформальные черты, когда лидер выполняет функции наставника. Но имеются черты и адхократии (31,5 ед. – «Сейчас», 21,5 ед. – «Предпочтительно»). Это объясняется тем, что работники хотят видеть в руководителе не только неформального лидера, но и источника новых идей, вдохновляющего на достижение целей.

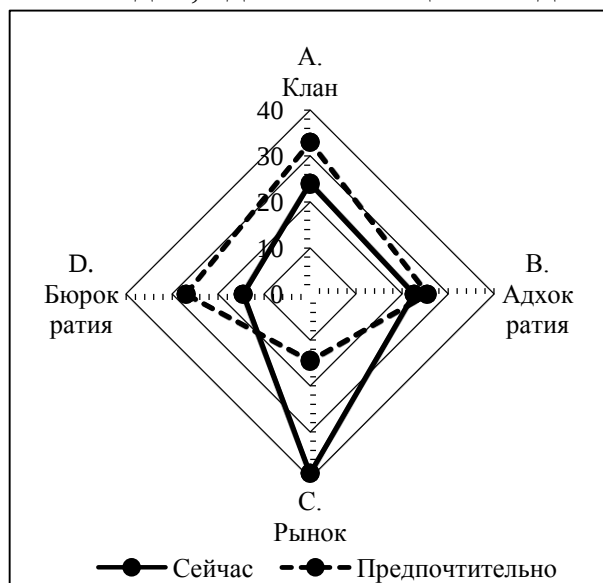


Рис. 3. Профиль организационной культуры ООО «Руссини» по критерию «Управление работниками»

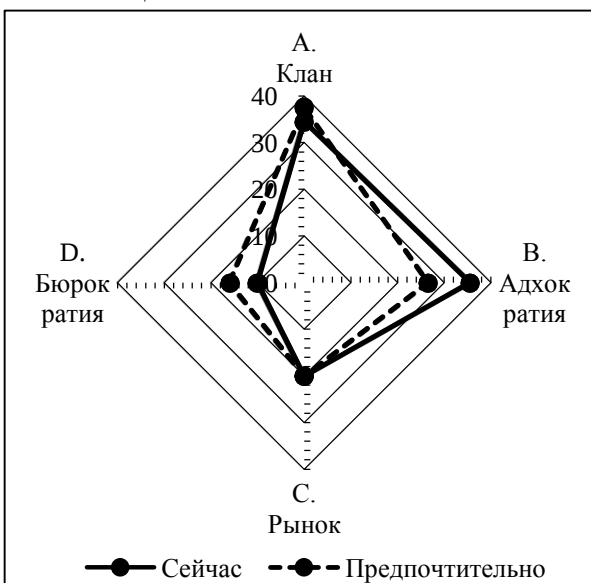


Рис. 4. Профиль организационной культуры ООО «Руссини» по критерию «Связующая сущность организации»

Рис.3 показывает, что рыночные черты преобладают в управлении работников (39 ед.). Но в предпочтениях работников рыночный тип находится на последнем месте (14,5 ед.). Следовательно, в организации стиль руководства характеризуется стремлением к конкуренции, но работники не желают конкурировать между собой, что коррелирует с их потребностью в клановой культуре. А на рис.4 заметно, что в связующей сущности практически в равной степени выражены адхократические (35,5 ед.) и клановые черты (34,5 ед.). Организацию связывают воедино приверженность совершенствованию и взаимное доверие работников.

Тенденция к преобладанию клановых черт заметна на рисунках 5 и 6. Отличие в том, что по измерению «Стратегические цели» вместе с клановыми чертами (43 ед.) выражены и рыночные черты (36,5 ед.). То есть, организация акцентирует внимание не только на поддержание открытости, высокого доверия, но и на конкурентных действиях и достижениях.

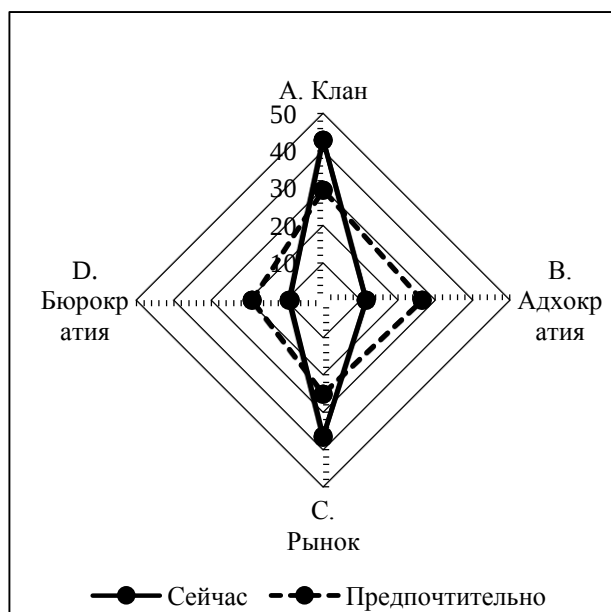


Рис. 5. Профиль организационной культуры ООО «Руссини» по критерию «Стратегические цели»

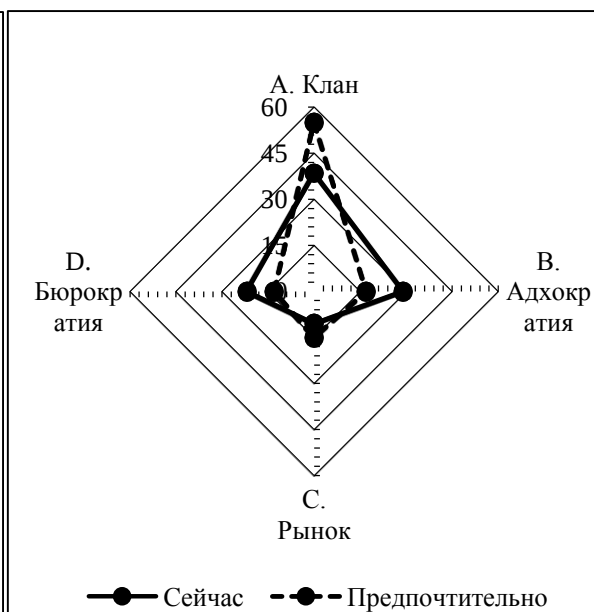


Рис. 6. Профиль организационной культуры ООО «Руссини» по критерию «Критерии успеха»

Рис. 7 отображает итоговый профиль по 6 характеристикам, согласно которому в ООО «Руссини» преобладает клановый тип культуры.

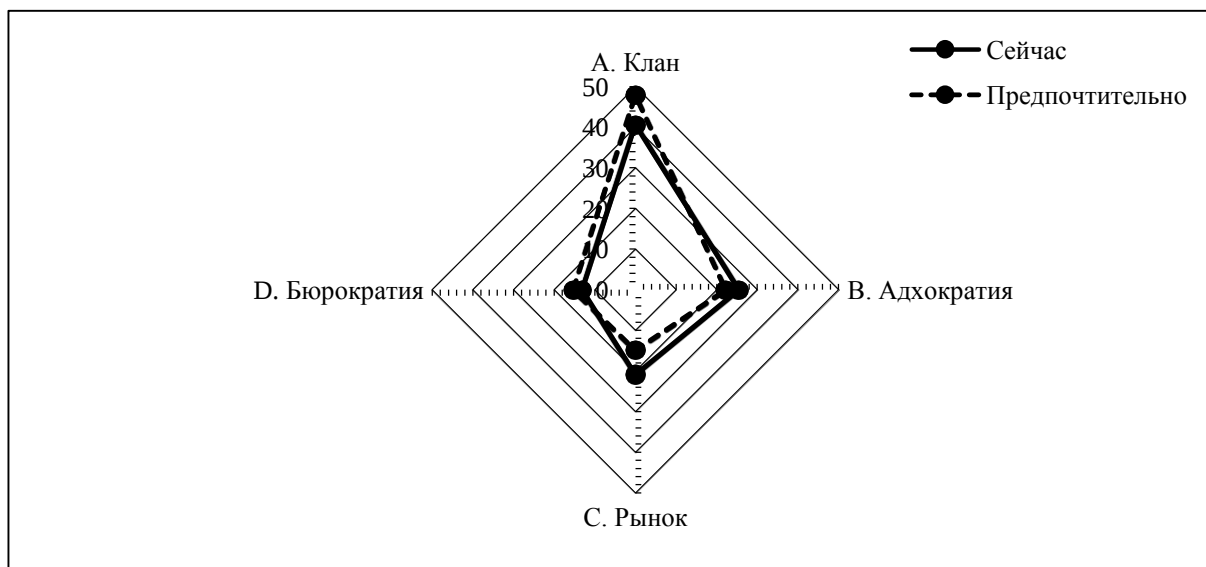


Рис. 7. Общий профиль организационной культуры ООО «Руссини»

Выраженность адхократических черт меньше примерно в 2 раза. Фигуры графиков «Сейчас» и «Предпочтительно» практически совпадают, что говорит о высоком уровне удовлетворённости персонала существующей организационной культурой. Значит, трудовой коллектив характеризуется высокой степенью сплочённости, благоприятным социально-психологическим климатом, преданностью сотрудников общему делу и

предприятию в целом. Но прослеживается и дух стремления к новым целям, поиск новых возможностей, что отчасти можно объяснить спецификой работы организации на рынке, где необходимо постоянно обновлять ассортимент выпускаемой продукции.

В заключение хочется добавить, что преобладание клановой культуры в ООО «Руссини» можно объяснить национальным менталитетом, в котором присутствует стремление к коллективизму. В противоположность данной тенденции можно поставить культуру западных стран (США, Европа).

Так как слишком сильная выраженность клановых черт в организационной культуре неприемлема, для корректировки организационной культуры ООО «Руссини» требуется усилить проявление адхократического, рыночного и бюрократического типов культуры. Это можно осуществить путём поощрения индивидуального риска, совершенствования навыков персонала, а также формализации структуры управления работниками и усиления контроля трудового процесса.

Список использованных источников

1. Дрыга С.В. Выбор метода диагностики организационной культуры российских компаний / С.В. Дрыга, А.В. Дудченко // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. LVIII междунар. науч.-практ. конф. – Новосибирск: СибАК, 2016. – № 2 (56). – С. 86-89
2. Полецкий О.В. Организационная культура: актуальность изучения, подходы и определения / Полецкий О.В. // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2005. – №1. – С. 48-51.
3. Труфанов А. В. Основные подходы к диагностике организационной культуры [Текст] // Экономика, управление, финансы: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Пермь, февраль 2014 г.). – Пермь: Меркурий, 2014. – С. 153-156.

РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ АДАПТАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ КОМПАНИЯХ: ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Крылова А.Н., бакалавриат, 4 курс, группа 45

Науч. руководитель: к.психол. н., доц. Чегринцова С. В.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

В современных условиях ведения бизнеса персонал является одним из ключевых факторов, определяющих успех компании. Важно скоординировать работу так, чтобы сотрудники верили и стремились к лучшему вместе с компанией, чувствуя себя членами единой команды. [3, с.92]. Главная цель адаптации – максимально полное, быстрое и эффективное приспособление работника к организации и выполняемой работе и достижение необходимых рабочих показателей. Эффективная система адаптации способствует уменьшению стартовых издержек,

уменьшению текучести кадров, дает возможность более быстрого достижения показателей, приемлемых для организации. Чем эффективнее пройдет адаптационный период сотрудника, тем быстрее он включится в работу и начнет достигать результатов, как индивидуальных, так и коллективных. В сегодняшних меняющихся условиях, которые диктует бизнес, повышаются и требования к сотрудникам. В связи с этим важность проблемы адаптации еще больше возрастает.

Система адаптации занимает важное место в системе управления персоналом развитых зарубежных стран. Рассматривая зарубежный опыт управления персоналом, следует отметить, что в таких странах, как США и Япония, адаптации уделяется большое внимание. [1, с.239].

Япония как страна со своеобразной культурой имеет также свой особый подход к адаптации. Значительную роль здесь играет наставничество как один из наиболее эффективных, по мнению японских специалистов, методов адаптации. Руководство компаний стремится привлечь молодых людей непосредственно со школьной скамьи, потому что отсутствие каких-либо навыков в работе свидетельствует об отсутствии стороннего влияния, готовности воспринять правила поведения, принятие в данной корпорации. Поступившая молодежь проходит обязательный курс начальной подготовки. Наставник, как правило, выпускник того же университета, что и новичок, помогает ему адаптироваться на рабочем месте, разрешать возможные конфликты, бывает у своего подчиненного дома, знакомиться с его семьей, хобби и т.д. [2, с.180]. Во время адаптации большинство новых рабочих и служащих несколько месяцев проходят подготовку по специально разработанной фирмой программе. Обучение построено таким образом, чтобы развивать мощный корпоративный дух уже на этапе специального обучения и участвовать в обсуждении проблем и задач подразделения.

Американские компании делают акцент в процессе адаптации на профессиональную составляющую, индивидуализм и большое внимание уделяют обучению сотрудников. В США существует множество различных методик обучения, которые постоянно корректируются, дорабатываются. Среди них можно выделить такие, как Secondment, Buddying, E-learning (дистанционное обучение) или Blended learning (смешанное обучение), Job Shadowing.

Рассмотрим особенности адаптации персонала в американской корпорации Apple. Об этой компании знают во всем мире как ведущем производителе персональных и планшетных компьютеров, телефонов, программного обеспечения. В такой компании персонал играет ключевую роль, поэтому адаптации уделяется первоочередное внимание. Адаптация сотрудников в Apple начинается с первого же дня и это всегда понедельник. Каждый вновь прибывший получает стандартный большой пакет, в котором: стикеры "Welcome to Apple", документ из HR-отдела и футболка с

надписью «Год призыва...» (с годом начала вашей работы на компанию). Каждому новому сотруднику компания выдает сияющий новый iMac. Он должен быть установлен самостоятельно, без какой-либо технической поддержки. В компании считают: если сотрудник достаточно умен для того, чтобы работать в Apple, он достаточно умен, чтобы подключить свой компьютер к серверам [4, с.96]. Индивидуализм, характерный для компаний США, переносится также и на адаптацию. В американских компаниях акцент делается на то, как сотрудник будет приспосабливаться к условиям работы в организации самостоятельно, как будет проявлять себя в тех или иных ситуациях.

В большинстве российских организаций адаптации новых сотрудников пока уделяется недостаточное внимание со стороны руководителей. Хотя, если вернуться в прошлое и обратиться к советской школе управления, то там можно увидеть иной подход. Главным тому подтверждением служит система наставничества, которая существовала практически на каждом предприятии. Помимо того, что это служило дополнительной мотивацией для опытных специалистов, быть наставником также считалось почетным. После распада СССР практически прекратила свое существование и данная система. В современных российских организациях адаптация не играет ведущей роли, а наставничество практикуется лишь в некоторых компаниях.

Российский менеджмент имеет индивидуальный характер: сотрудники не участвуют в управлении организацией, не вносят своих новых предложений и, как правило, не выражают своего мнения по поводу принимаемых решений. Работники боятся наказуемости за проявленную ими инициативу и неодобрения со стороны руководства и коллектива. Российские сотрудники не видят необходимости соблюдать какой-либо возрастной барьер при назначении на руководящие должности. Еще одним отличительным признаком российского менеджмента можно отнести отсутствие делегирования полномочий. В России топ-менеджеры, как правило, не передают часть своих функций менеджерам среднего звена, а выполняют их сами [5, с.639].

Например, в ООО "Хлебокомбинат Тверского Облпотребсоюза" организация процесса адаптации происходит следующим образом. Накануне официального выхода принятого сотрудника на рабочее место руководитель предприятия выполняет следующие процедуры: подготавливает все информационные материалы, которые будут выданы работнику в первый день работы; информирует заранее будущих коллег о приходе нового работника; назначает наставника или просит, кого-нибудь из будущих коллег оказывать неформальную помощь. Эти процедуры руководителя направлены на снижение тревожности и неуверенности, испытываемых новым работником в первые дни работы. Общее ознакомление предусматривает ознакомление и получение общего

представления о структуре предприятия. Следующий этап адаптации заключается во введении в организацию нового работника, который предусматривает ознакомление принятого работника с основными задачами рабочего процесса и технологическими процедурами. Следует отметить, что на предприятии недостаточно разработана система наставничества, а в роли наставника выступает непосредственный руководитель работника, в чьи обязанности и входит указанная функция.

Сопоставляя процесс адаптации в зарубежных и российских компаниях, следует отметить, что нельзя выделить тот или иной подход как правильный или неправильный. У каждого из них есть как преимущества, так и недостатки. Рассматривая адаптацию новых сотрудников в США (в частности в компании Apple), можно выделить в качестве положительного момента более комплексный подход к организации адаптации. Вместе с тем компании предъявляют серьезные требования к сотрудникам, соответствовать которым трудно. Дает о себе знать и индивидуализм американских организаций. С одной стороны, компания помогает сотруднику, с другой следит за тем, как сотрудник самостоятельно будет решать возникающие проблемы, приспосабливаться к новому месту работы.

Говоря об отечественных организациях, следует отметить, что подход к адаптации часто имеет однонаправленный характер. Адаптация фактически сводится к профессиональному обучению на протяжении всего срока адаптационного процесса. От того, насколько сотрудники отождествляют себя с компанией, разделяют ее ценности, цели и задачи, философию, насколько они являются командой, зависит, в каком направлении будет развиваться организация.

На наш взгляд, сегодня руководители как отечественных, так и зарубежных компаний, должны прийти к четкому пониманию того, что персонал – ключевой движущий фактор развития организации.

Список использованных источников

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 239 с.
2. Бедяева Т.В. Управление персоналом на предприятии туризма: Учебник/Т.В. Бедяева, А.С. Захаров; Под ред. проф. Е.И. Богданов. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 180 с.
3. Будаева Э.В. Влияние социально-психологического климата на межличностные отношения в трудовом коллективе//Вестник бурятского государственного университета. – 2015. – № 6. – 92 с.
4. Веснин В.Р. Управление персоналом в схемах: Учебное пособие. – М.: Проспект, 2013. – 96 с.
5. Майзель В.А., Степаненко Е. П. Адаптация зарубежных HR-технологий в российской практике управления персоналом на примере круизной компании//Молодой ученый. – 2016. – №9. – С. 639-644.

РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА КАК ЗАЛОГ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Лысенкова В.С., бакалавриат, 4 курс, группа 45

Науч. руководитель: к. психол. н., доцент Чегринцова С.В.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

В последнее время средства массовой информации всё чаще рассуждают о том, что в скором времени российская экономика изменится до неузнаваемости. Компаниям требуются сотрудники, способные помочь им не только выжить, но и завоевать новое жизненное пространство. Именно поэтому интерес к оценке персонала у руководителей компаний неумолимо растёт.

В любой организации работа службы по управлению персоналом нацелена, в первую очередь, на формирование не только высококвалифицированного, работоспособного коллектива, лояльного к компании и разделяющего её цели и ценности, но и способного предлагать идеи по решению проблем, брать на себя ответственность в стрессовых ситуациях. Для достижения этой цели применяется множество методов, инструментов и процедур. Однако в настоящее время ни одно из направлений работы HR-отдела в той или иной мере не может обойтись без оценки персонала, т.к. именно процедуры оценки являются базовыми для любого из этих направлений.

Оценка персонала представляет собой чётко выверенную процедуру установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места.

В последние годы для российских компаний стал наиболее очевидным тот факт, что деловая оценка персонала и анализ результатов его деятельности – необходимое условие для принятия эффективных кадровых решений, которые, в свою очередь, отражаются на деятельности организации в целом. Такая связь деловой оценки персонала с эффективностью деятельности не случайна, поскольку оценка является важнейшим видом обратной связи, отсутствие которой вызывает неуверенность в значимости труда, что крайне негативно сказывается на мотивации сотрудников.

На данный момент существует два основных вида деловой оценки: текущая периодическая и оценка при найме.

На наш взгляд, особое внимание следует уделить деловой оценке при найме, являющейся одной из форм предварительного контроля качества человеческих ресурсов организации и оценкой степени готовности кандидата к работе в должности.

Оценка при найме может осуществляться с помощью нескольких десятков методов, объединённых в три группы:

- 1) Качественные;
- 2) Количественные;
- 3) Комбинированные.

Данные группы методов относятся к традиционным. Их главным недостатком является высокая степень субъективности. Кроме того, все чаще соискатели ищут возможность искажения результатов оценочной процедуры. Недостоверность полученных данных может привести к значительным финансовым потерям, снижению репутации, особенно в тех случаях, когда речь идёт о руководящих позициях.

Работа по старым оценочным методикам несёт значительный риск совершения неверного выбора. Неудовлетворённость многих руководителей традиционными методами оценки побудила их начать поиск новых методик для оценки персонала.

В решении данной проблемы особую роль сыграли разработки компании TTI Success Insights, создавшей научно обоснованные методики оценки персонала, главными из которых стали DISC и MBTI.

DISC – четырехсекторная поведенческая модель для исследования поведения людей в окружающей их среде или в определённой ситуации. DISC рассматривает стили поведения и предпочтения в поведении.

MBTI – метод основан на выявлении двух различных способов пополнения запаса энергии (шкала экстраверсия-интроверсия), двух противоположных способов сбора информации (шкала сенсорность-интуиция), двух различных способов принятия решений (шкала мышление-чувствование) и двух различных способов организации своего взаимодействия с внешним миром (решение-восприятие).

Описанные модели особенны тем, что не делят соискателей и сотрудников на «подходящих» и «неподходящих»: у каждого есть свои сильные стороны и стороны для развития.

Результаты применения модели MBTI могут помочь в налаживании коммуникаций и устранении проблем в общении, развитии лидерских качеств и реализации лидерского потенциала сотрудников. Эффективное разрешение конфликтов в коллективе и создание благоприятной атмосферы также упрощается при применении модели.

Результат оценки по модели DISC помогает при найме персонала или переводе на должность, так как чётко определяет список личностных характеристик, присущих человеку, по которым легко можно оценить степень результативности его деятельности на той или иной должности.

Таким образом, применение модели MBTI будет более эффективно в организациях с преимущественно командной работой (работа над долгосрочными проектами). DISC напротив помогает осознанно планировать дальнейшую профессиональную карьеру каждому индивидуально с учётом личных особенностей, строить планы краткосрочного и среднесрочного развития.

Сегодня обе эти модели, как DISC, так и MBTI, прижились и широко используются в тысячах организаций по всему миру. Данные модели давно и успешно применяются такими всемирно известными компаниями, как, например, Kraft Foods – концерн по производству упакованных продуктов питания; Bridgestone Corporation – компания по производству шин; Coca-Cola – пищевая компания, крупнейший мировой производитель и поставщик концентратов, сиропов и безалкогольных напитков; Radisson Hotels – международная гостиничная компания; Mercedes-Benz – компания-производитель легковых автомобилей премиального класса, грузовых автомобилей и автобусов. Также разработками компании TTI Success Insights пользуются следующие организации: IBM, NISSAN, VOLVO, HP, Shell, PHILIPS. Все вышеперечисленные фирмы являются иностранными и имеют свои представительства в России, где, конечно, используют описанные модели. К сожалению, отечественные компании еще не оценили достоинств данных методик. Их применение влечет дополнительные затраты, тем не менее эффективность от использования превысит все издержки, о чем и нужно задуматься руководителям российских фирм.

Применение этих моделей на российских предприятиях поможет решить проблему нереалистичной оценки, что повлечёт за собой: во-первых, приём на должность действительно подходящих кандидатов. Каждая из моделей выявляет набор характеристик, присущих соискателю. При этом заранее предугадать результат и обмануть систему не представляется возможным; во-вторых, снижение текучести кадров, рост удовлетворённости персонала. Расстановка сотрудников на должности с учётом индивидуальных особенностей в значительной мере помогает им чувствовать себя более значимыми, повышая мотивацию и формируя приверженность организации; в-третьих, рост производительности труда; в-четвёртых, повышение эффективности деятельности компании.

Таким образом, если руководители организаций станут уделять должное внимание оценке кандидатов ещё при приёме на работу, то появится возможность заложить прочный фундамент для эффективного функционирования всей организации. Так как именно в этом случае есть возможность оценить степень развития профессиональных качеств кандидата, определить его потенциальные возможности, дать рекомендации относительно профессиональной подготовки и развития имеющихся способностей будущего сотрудника. В настоящее время грамотное управление людьми, являющимися одним из основных ресурсов современных предприятий, становится все более актуальной задачей, поскольку качество и конкурентоспособность выпускаемой продукции или предоставляемых услуг, а также эффективность работы всей организации определяются в большей степени высококвалифицированным трудом.

Список использованных источников

1. Алфёрова Д. С. Необходимость проведения деловой оценки персонала как фактор влияния на эффективность работы предприятия // Экономическая наука и практика: материалы IV Междунар. науч. конф. Д.С. Алфёрова, С.С. Васильева. – Чита: Издательство Молодой ученый, 2016. – С. 58-60.
2. Афонина М. Ключ ко всем дверям: управляю, потому что знаю. DISC, структограмма, MBTI/ М. Афонина: [Электронный ресурс]//Портал корпоративного обучения. – Москва, 2015 – Загл. с титул. экрана. – Свободный доступ их сети Интернет. – <http://www.trainings.ru>
3. Дятлов В.А. Управление персоналом: Учебное пособие для студентов экономических вузов и факультетов/В.А. Дятлов, А.Я. Кибанов, В.Т. Пихало. – М., ПРИОР, 2013. – С. 315.
4. Кольцова Л.Н. Оценка персонала: прошлое и будущее, новые технологии и подходы/ Л.Н. Кольцова, В.В. Кольцова// Управление человеческим потенциалом. – 2015. – № 1. – С. 18.
5. Могилёвкин Е.А. Организация системы деловой оценки персонала в компании на основе современных технологий/ Е.А. Могилёвкин, А.С. Новгородов// Управление человеческим потенциалом. – 2014. – № 1. – С. 54-56.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И ПУТИ ЕЕ ПОВЫШЕНИЯ

Магомедова Т.Г., бакалавриат, 4 курс, группа 45

Науч. руководитель: к. э. н., доцент Чистяков М.В.

Тверской Государственный университет, Институт экономики и управления

На сегодняшний день очень актуальной считается проблема повышение уровня производительности труда. Вопрос о значении производительности труда в условиях интенсификации производства занимает ключевое место уже долгие годы. Она является мерилем и основанием экономического прогресса общества в целом. Сравнительно низкий уровень производительности труда в большинстве отраслей и секторов экономики препятствует устойчивому экономическому росту [1, с. 146]. В связи с этим, обеспечение постоянного и неуклонного повышения данного показателя выступает основной задачей организации труда на любом предприятии.

Производительность труда – важнейший экономический показатель, характеризующий эффективность затрат труда в материальном производстве как отдельного работника, так и коллектива предприятия в целом.

Любая организация отличается определённым уровнем производительности труда, обладающим возможностью повышаться или понижаться в зависимости от различных факторов. Для того, чтобы предприятие могло развиваться в существующих условиях, должен осуществляться непрерывный процесс повышения производительности труда. Таким образом, основным условием развития производства является

рост производительности труда. Он имеет существенную значимость, как фактор снижения издержек и получения прибыли, которая необходима для дальнейшего развития производства.

Поиск резервов производительности труда, разработка мероприятий по реализации этих резервов и конечно внедрение этих мероприятий – один из главных этапов аналитической работы на предприятии.

В результате возникает следующий вопрос: как в ситуации общей ориентации на повышение производительности труда повлиять на мотивацию рабочего персонала, повысить эффективность деятельности организации и при этом удержать сотрудников.

ОАО «Весьегонский винзавод» – предприятие, находящееся в Тверской области, занимающееся производством алкогольной продукции. Направлением деятельности общества является выпуск фруктовых вин.

На основе проведенного анализа производительности труда в ОАО «Весьегонский винзавод», деятельность предприятия можно охарактеризовать как отрицательную. Наблюдается снижение производительности труда. Причиной этому было снижение объема товарной продукции в сопоставимых ценах при одновременном увеличении численности персонала, соответственно необходим поиск резервов повышения производительности труда.

Проведен анализ динамики товарной продукции в сопоставимых оптовых ценах, среднесписочной численности персонала и уровня производительности труда (табл.1).

В 2016 г. производительность труда относительно 2015 г. снизилась на 704,68 тыс. руб., что можно оценить отрицательно. Причиной этому было снижение объема товарной продукции в сопоставимых ценах при одновременном увеличении численности персонала, в целом деятельность предприятия можно охарактеризовать как отрицательную, необходим поиск резервов повышения производительности труда.

Таблица 1

Динамика товарной продукции в сопоставимых оптовых ценах, среднесписочной численности персонала и уровня производительности труда

Показатель	Значение показателей		Абсолютное изменение
	2015 г.	2016 г.	
Объем производства товарной продукции в сопоставимых оптовых ценах, тыс. руб.	199194	75228	-123966
Среднегодовая списочная численность ППП, чел.	183	196	13
Производительность труда, тыс. руб./чел.	1088,49	383,82	-704,68

Показатель	Значение показателей		Абсолютное изменение
	2015 г.	2016 г.	2016 / 2015
Снижение объема производства за счет роста производительности труда, тонн	-68,71	-704,68	-

Основываясь на проведенном анализе, предлагается повысить производительность труда следующими способами:

1. Оптимизация численности персонала. Необходимо планирование численности исходя из плановых объемов производства.
2. Улучшение организации производственного процесса и организации труда с целью повышения эффективности использования кадрового потенциала.
3. Автоматизация производства с целью снижения трудоемкости продукции и повышения ее выработки.
4. Дальнейшее снижение себестоимости путем сокращения материальных затрат на производство продукции.
5. Повышение профессиональной квалификации рабочих с целью увеличения коэффициента выполнения норм; набор и обучение учеников на предприятии, повышение мотивации работников различными поощрениями (избегая денежных вознаграждений).

Список использованных источников

1. Задорожная Е.К., Богомолова И.С. Механизм повышения эффективности труда с учетом развития системы воспроизводственных пропорций региона // Фундаментальные исследования. № 8-1. 2016. С. 145-149.
2. Под руководством Александрова Ю.Л. Экономика торгового предприятия /Учебник.- М.: Инфра-М 2012.
3. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа. Учебное пособие. - М.: «Финансы и статистика», 2011.
4. Курс экономики / Под ред. Б.А. Райзберга. - М.: ИНФРА-М, 2011

ДЕЛОВАЯ ОЦЕНКА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Малышева М. Д., Рыбаков И. Н., бакалавриат, 4 курс, группы 45 и 46
Науч. руководитель: к.э.н., доцент Заруцкая Е. А.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

В условиях постоянного поиска возможностей обновления приобретаемых компаниями знаний и навыков, накопления интеллектуального капитала, задача развития человеческих ресурсов организации стоит особенно остро. Назрела необходимость непрерывного всестороннего развития персонала, то есть создания условий для полного

раскрытия и приращения потенциала работников, их способности вносить ощутимый вклад в деятельность своей организации на постоянной основе. [1, с. 128]. Развитие персонала – условия, при которых работник вправе рассчитывать на бесплатное обучение, повышение квалификации или переподготовку, самообразование, а также это система служебно-профессионального продвижения персонала.

Важнейшей составляющей процесса развития персонала является оценка персонала. Деловая оценка – целенаправленный, организованный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала и результатов его работы предъявляемым требованиям к должности или рабочему месту. Оценка потенциала работника позволяет определить соответствие характеристик человека и рабочего места, установить профессиональную пригодность и будущую служебную карьеру.

Основная задача оценки персонала – помощь линейному руководителю в управлении персоналом: развитии сотрудников на основе их личных способностей и стратегических целей организации, формировании кадрового резерва, ротации и т.д. [2, с. 6]. Деловая оценка – это своего рода форма обратной связи, которая важна для самого работника и для его развития. Различают два основных вида деловой оценки: текущую периодическую оценку сотрудников организации и оценку кандидатов на вакантную должность. По итогам оценки разница в необходимом и реальном уровнях компетентности является основанием разработки планов профессионального развития.

В качестве примера в статье представляется опыт компании ООО «Парок», которая является современным высокотехнологичным предприятием по производству изделий из минеральной ваты, используемых в строительстве в качестве теплоизоляционных материалов. ООО «Парок» входит в состав предприятий Paroc Group, который является международным производителем каменной ваты [3]. Для реализации организационной политики руководство предприятия постоянно планирует и осуществляет повышение квалификации и развитие персонала. В организации периодически проводят деловую оценку сотрудников, по результатам которой составляется программа развития.

На предприятии была проведена большая 3-х модульная программа обучения «Взлёт», участниками которой стали руководители подразделений и узконаправленные специалисты. В качестве целей мероприятия были выделены следующие: улучшение руководящих навыков и углубление понимания финансовой составляющей деятельности компании.

Перед началом внедрения программы были получены данные по всем участникам с помощью инструмента «Оценка персонала 360°». Суть методики «360 градусов» заключается в том, что оценку сотрудника проводит все его рабочее окружение: руководители, подчиненные, коллеги

и клиенты. Результат оценки – рейтинг свойств сотрудника. Оценщики выставляли баллы по компетенциям в специальной анкете, состоящей из 4-х больших блоков: ориентированность, лидерство над другими, взаимодействие и собственные лидерские качества. Первый блок вопросов был направлен на понимание стратегии предприятия, второй связан с лидерством в плане задач, приоритетов и необходимых навыков, третий блок анализировал коммуникационные навыки и четвёртый затрагивал корпоративные ценности и оценку личных качеств.

Процесс обучения состоял из трёх блоков, на каждый из которых отводилось 2 дня. Один модуль проходил раз в 2 месяца. В ходе реализации программы участникам было предложено разделиться на 6 групп по определенным направлениям: 1) управление талантами, 2) создание культуры безопасности, 3) логистические решения и сервис для клиентов, 4) инновации в России: постоянные улучшения, 5) инновации в России: развитие продукта, 6) «банк знаний». Помимо непосредственного обучения каждая команда должна была разработать проект по своей теме.

В первом блоке программы были проведены тренинги, включающие: рассказ о ценностях, стратегии, миссии, видении, культуре компании; разделение понятий менеджер и лидер; обсуждение интернациональных компаний; разбор «оценки 360°» и составление личной программы развития. Кроме этого, после каждого блока обучения давалась литература, необходимая для следующего модуля, а также домашние задания.

Второй блок был разделён на две составляющие: первая – это тренинг по теме «Коммуникации», для которой был даже приглашён руководитель компании-потребителя, представив «взгляд со стороны» на организацию «Парок», а вторая составляющая – настольная деловая игра, предполагающая создание собственного бизнеса.

Темой первого дня третьего модуля стали «Финансы для нефинансистов». В заключение последнего блока обучения, группы сотрудников в интерактивном виде представили свои проекты. Кроме того, они должны были реализовать эти проекты и подготовить отчёт по проделанной работе.

После окончания обучения по программе «Взлёт» была проведена повторная оценка персонала, которая показала положительные изменения (нижняя линия – результаты опроса до начала программы, верхняя – после) (рис. 1). Каждая точка на рисунке соответствует определённому критерию; из рис. 1 видно, что практически по всем направлениям сотрудники улучшили свои показатели.

Подводя итог, можно сказать, что оценка персонала и его развитие неразрывно связаны между собой. Оценка сотрудников выявляет их слабые и сильные профессиональные качества, что позволяет подготовить эффективные планы развития и спланировать карьеру.

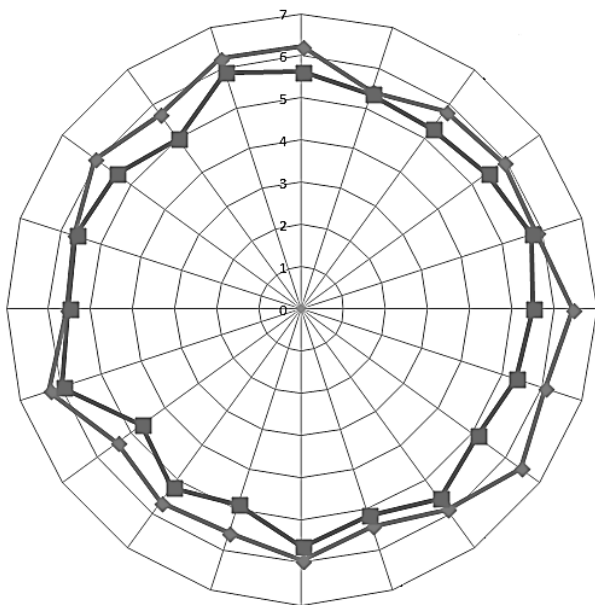


Рис. 1. Изменения показателей оценки участников программы обучения «Взлёт» до и после её проведения

Список использованных источников

1. Зайцева, Т.В. Управление развитием человеческих ресурсов: Монография / Т.В. Зайцева. – Москва: ИНФРА-М, 2012. – 192 с.
2. Оценка персонала в организации / Асалиев, А.М., Вукович Г.Г., Кириллова О.Г., Косарева Е.А. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 200 с.
3. Политика ООО «Парок» в области системы менеджмента качества и экологического менеджмента [Электронный ресурс]: <http://www.paroc.ru/o-kompanii-paroc/politika-ooo-paroc-v-oblasti-sistemy-menedjmenta-kachestva-i-ekologicheskogo-menedjmenta>

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ СПО ТВЕРСКОГО РЕГИОНА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Михно А.Л., магистратура, 1 курс, группа 13

Науч. руководитель: к. психол.н., доц. Чегринцова С.В.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Не секрет, что одной из основных задач профессиональных учебных заведений в современных рыночных условиях является формирование и всестороннее развитие личности в процессе приобретения ими профессии, специальности в соответствии с собственными интересами, способностями и социальным заказом общества и государства. Данный процесс является достаточно сложным и предполагает формирование определенных профессиональных компетенций, способствующих успешному овладению будущей профессией и реализации трудовых функций.

В настоящее время образовательные учреждения среднего профессионального образования Тверского региона переживают ряд

проблем, связанных с подготовкой высококвалифицированных специалистов. Одной из причин является формальный подход образовательных учреждений при приеме абитуриентов, не учитывающий индивидуальные особенности личности и личностный потенциал будущих студентов. Для поступления абитуриенту нужно принести лишь документ, удостоверяющий личность, документ об образовании, 4 фотографии, медицинскую справку по форме 086-у.[1] Если бы при поступлении обращали внимание на индивидуальные особенности абитуриента (темперамент, тип характера, способности), то процесс обучения был бы гораздо успешнее.

Нельзя обойти стороной проблему возрастного состава преподавательского состава образовательных учреждений СПО. В основном в колледжах работают лица пенсионного возраста. Это связано с тем, что из-за невысокого уровня оплаты труда (базовый оклад преподавателя составляет 7 500 рублей) молодое поколение неохотно идет на смену своим преподавателям. По данным статистики, доля работающих пенсионеров в данной сфере в Тверском регионе составляет около 60%. [2]

Усугубляет сложившуюся ситуацию, и недостаточная оснащенность учебных аудиторий современными техническими средствами, необходимыми для эффективной реализации образовательного процесса. На сегодняшний день совершенно очевидно недостаточное финансирование по укреплению материальной базы образовательных учреждений СПО.

Но несмотря на основные проблемы, возникающие практически у всех без исключения образовательных учреждений СПО Тверского региона, мы видим положительную динамику – во всех СПО вводится рейтингово-балльная система. Огромное преимущество системы состоит в том, что она стимулирует рост работоспособности студента и его самостоятельное обучение. В условиях такой системы студент получает возможность получить баллы не только за обязательные задания, но и дополнительные баллы, которые ставят за активное участие студента в образовательном процессе. Тем самым использование балльно-рейтинговой системы повышает мотивацию студента в формировании необходимых компетенций, так как студент сам заинтересован в конечном результате обучения.

Одним из действенных инструментов для повышения качества знаний и уровня компетентности студентов является личностно-ориентированное обучение. Личностно-ориентированный подход – это четко сфокусированное внимание преподавателя на целостности личности студента, в том числе не только на развитии его интеллекта, гражданского чувства ответственности, но и духовной личности с эмоциональными, эстетическими, творческими задатками и возможностями развития. В личностно-ориентированном обучении студент является главным действующим лицом всего образовательного процесса, который делает

особый акцент на воспитании и развитии всех учащихся с учетом их индивидуальных особенностей. [3]

Стоит отметить тот факт, что процесс обучения не стоит на месте, и с приходом информационной эры преподаватели начинают активно использовать информационные технологии. Это приводит к усилению интереса у студентов к учебному процессу и способствует формированию компетенции: умение использовать информационно-коммуникационные технологии для совершенствования профессиональной деятельности.

Таким образом, решение перечисленных проблем и формирование профессиональных компетенций у студентов образовательных учреждений СПО Тверского региона остается одной из главных задач общества в современных рыночных условиях.

Список использованных источников

1. Абитуриентам [Электронный ресурс]: Тверской педагогический колледж. URL: <http://tverpedcollege.ru/index.php?do=static&page=abitur> (дата обращения 15.04.17)
2. Данные статистики [Электронный ресурс]: Министерство образования Тверской области. URL: <http://www.edu-tver.ru/> (дата обращения 15.04.17)
3. Личностно-ориентированное обучение [Электронный ресурс]: Психологическая энциклопедия практической психологии. URL: <http://www.psychologos.ru/articles/view/psihologos> (дата обращения 15.04.17)

ЭФФЕКТИВНАЯ КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР УСПЕХА ОРГАНИЗАЦИИ

Панина В. А., бакалавриат, 4 курс, группа 43

Науч. руководитель: к. п. н., доцент, Чегринцова С. В.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Национальные особенности, менталитет и специфика бизнеса напрямую влияют на протекание производственных и социальных процессов внутри организации. Каждая компания соответствует модели, характерной для той или иной страны. В основе таких моделей лежит уникальная корпоративная культура, имеющая национальные черты. Она может стать сильным стратегическим инструментом, который будет ориентировать всех сотрудников на достижение общих целей и задач [1, с. 43]. Кроме того, развитая культура организации способствует улучшению имиджа компании, повышению её авторитета на рынке и привлекательности для потенциальных сотрудников, деловых партнёров и потребителей.

Международные компании успешно используют корпоративную культуру как эффективный инструмент развития бизнеса, но многие российские менеджеры считают её весьма условным элементом, который почти не влияет на их финансовые результаты. Особенно это касается

представителей малого и среднего бизнеса, ошибочно полагающих, что развитая культура – атрибут крупных компаний [3, с. 203]. В высококонкурентных и динамичных рыночных условиях организации любого уровня сталкиваются с большим количеством рискованных ситуаций. Преодолеть их с наименьшими потерями возможно, если вся компания функционирует как единый организм, руководствуясь общими ценностями и отталкиваясь от единых целей.

Одним из наиболее ярких примеров, когда корпоративная культура обеспечивает сильные конкурентные преимущества, является компания Google. В основе её культуры лежит несколько важных принципов. Во-первых, это высокая степень свободы: каждый сотрудник может высказывать свои мысли и предложения, внося вклад в развитие общего дела. Во-вторых, это прозрачность и открытость. Так, на традиционных собраниях под названием «Слава богу, уже пятница» («Thank God it's Friday») основатели Ларри Пейдж и Сергей Брин сообщают всей компании важные новости прошлой недели, и в течение получаса отвечают на любые вопросы сотрудников [2, с. 187]. В-третьих, нужно выделить кадровую политику. В рекрутинге руководство Google опирается на следующие принципы:

- Медленный и тщательный отбор;
- Найм только лучших специалистов;
- Использование инноваций в рекрутинге.

Следующим важным аспектом являются методы организации рабочего процесса.

1. Все проекты компании выполняются в командах. Это не только повышает результативность работы, но упрощает процесс управления проектом.

2. Google использует принцип «Программа 20 %». Они поощряют, когда сотрудники посвящают 20 % рабочего времени инновационным, творческим проектам, которые, по их мнению, обеспечат организации дополнительные выгоды.

Наиболее известной особенностью компании является подход к системе стимулирования. Один из основателей корпорации Сергей Брин говорит: «Наша главная цель – создать организацию, где талантливые, работоспособные люди будут вознаграждены по заслугам перед Google и миром, который они делают лучше» [2, с. 232]. Кроме высокой заработной платы сотрудники могут рассчитывать на то, что руководство оплатит от 10 до 90 % различных услуг: будь то сложная операция или покупка автомобиля с гибридным двигателем. Также компания заботится о питании и досуге своих работников. На территории офисов расположены рестораны, спортзалы, игровые комнаты, лекционные залы и многое другое. Стоит отметить, что HR-специалисты внимательно следят за тем, как сотрудники

реагируют на предоставленные льготы, поэтому все финансовые затраты являются обоснованными.

В отечественной бизнес практике тоже есть примеры организаций, которые поддерживают эффективную корпоративную культуру. Например, компания Яндекс, успешно внедрила опыт зарубежных коллег в российские условия. Вся работа корпорации действительно отвечает обозначенной миссии – помогать людям решать задачи и достигать своих целей в жизни [4, с. 55]. Яндекс регулярно проводит обучающие семинары, открытые лекции и профессиональные конкурсы для потенциальных соискателей. Кроме того, здесь функционируют школы менеджеров и анализа данных, выпускники которых могут пройти стажировку в компании. При трудоустройстве руководители предоставляют всем кандидатам равные возможности. Образование, пол, возраст и опыт работы совершенно не важны, если человек является профессионалом в той или иной сфере.

Для новых сотрудников существует система адаптации, за которую отвечают специально подготовленные наставники. Процесс вливания в коллектив проходит в неформальной, практически семейной атмосфере и не ограничивается стандартным инструктажем. Большое внимание уделяется также развитию персонала. Сотрудники могут пройти курсы по изучению иностранных языков, освоить игру на каком-нибудь музыкальном инструменте или пойти на занятия по танцам [4, с. 215]. Офисы Яндекс работают круглосуточно, поэтому в них есть всё, чтобы сотрудники чувствовали себя как дома. Уютные рабочие места, обустроенные по желанию и вкусу людей, кухни, столовые, спортивные залы, досуговые комнаты, а также уникальная система кондиционирования, которая одновременно является системой орошения живых растений. Что же касается материального стимулирования, то сотрудники имеют высокую заработную плату, а также получают премии по результатам работы. Например, вознаграждение руководителя проекта составляет 130 316 рублей, без учёта дополнительных бонусов [4, с. 252]. Всё это сопряжено с творческой атмосферой, царящей в коллективе. Здесь отсутствуют чёткие формальные границы между руководителями и подчинёнными. Каждый человек – полноценный член команды, которая совместно работает ради единой цели.

Корпоративная культура является важным звеном в деятельности любой компании и должна способствовать совершенствованию персонала. Если развиваются люди, значит, будет развиваться и бизнес. Культура может служить индикатором эффективности организации и неотъемлемым компонентом стратегии её развития. Поэтому своевременная диагностика и улучшение корпоративной культуры являются одним из основополагающих условий конкурентоспособности компании.

Список использованных источников

1. Ворохоб О.Б. Как хорошая организационная культура помогает пережить кризис? // Управление корпоративной культурой. – 2015. - № 10. – С. 112.
2. Ласло Бок. Работа рулит! Почему большинство людей в мире хотят работать именно в Google / Ласло Бок; пер. с англ. - Ольга Поборцева. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 384
3. Ричард Гэлэгер. Душа организации / Ричард Гэлэгер, пер. с англ.– М.: Издательство «Добрая книга», 2006. – 352 с.
4. Соколов-Митрич, Д. В. Яндекс.Книга / Дмитрий Соколов-Митрич – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 368 с.

Секция 12. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

УПРАВЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬЮ РЕГИОНА НА ПРИМЕРЕ ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

Белугина В.Д., бакалавриат, 3 курс, группа 31

Науч. руководитель: к. э. н., доцент Цуркан М.В.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления.

Актуальность исследования обусловлена тем, что на современном этапе Россия столкнулась с недружественным отношением стран Евро Союза и Северной Америки, характеризующимся агрессивной внешней политикой, нестабильностью экономической и политической сфер, что является определяющим вектором развития государства в долгосрочной перспективе.

Экономические санкции, которые были введены против крупнейших российских компаний и банков, привели страну к импортозамещению, что связано с приоритетной задачей экономики России - ее диверсификацией.

Достаточный объем инвестиций является важнейшим фактором, влияющим на импортозамещение в регионах, поэтому возникает проблема оценки инвестиционной привлекательности российских регионов, которая относится к числу наиболее обсуждаемых в отечественной политико-экономической.

Многообразие условий и факторов, под воздействием которых происходит развитие субъектов РФ на современном этапе, определяют необходимость в разработке единого системного подхода к оценке инвестиционной привлекательности регионов, учитывающем все условия и факторы их инвестиционного развития.

Проведём оценку инвестиционной привлекательности Тверской области

1. Природные ресурсы. Город находится на реке Волге в её верхнем течении и расположен на обоих её берегах. В гидрографическую сеть города входят также левый приток Волги - Тверца и правый - Тьмака, малые реки и ручьи, впадающие в Волгу (Межурка), а также притоки Тьмаки (Лазурь) и Тверцы (Соминка), являющиеся притоками Волги второго порядка. Климат умеренно-континентальный.

2. Транспортная инфраструктура. Город Тверь расположен между Москвой и Санкт-Петербургом и стоит у слияния рек Волги, Тверцы и Тьмаки. Такое географическое положение способствовало тому, что Тверь

стала крупным транспортным узлом, пересечением многих туристических маршрутов.

3. Отраслевая направленность. Промышленность является основой развития экономики города. По состоянию на 01.01.2017 года в Статистическом регистре хозяйствующих субъектов всех видов экономической деятельности учтены 20,6 тыс. предприятий и организаций.

4. Образование. В Твери работают 11 государственных высших учебных заведений и филиалов, суворовское военное училище, действуют 7 негосударственных высших образовательных учреждений, 11 учреждений среднего профессионального образования. Кроме того, действуют 7 учреждений начального профессионального образования, в которых обучается 2,3 тыс. человек. Научно-техническую деятельность ведут 19 научно-исследовательских организаций.

5. Здравоохранение. По данным Министерства здравоохранения Тверской области сеть организаций, оказывающих медицинскую помощь населению, представлена 42 государственными бюджетными учреждениями здравоохранения, из них: 7 многопрофильных больниц, 5 стоматологических поликлиник, 4 родильных дома, гинекологическая больница, областной клинический перинатальный центр, центр специализированных видов медицинской помощи им. В.П.Аваева, 4 детские больницы, 3 самостоятельных поликлиники, 6 диспансеров, станция медицинской помощи, автобаза медицинского транспорта, станция переливания крови, тверское областное бюро судебно-медицинской экспертизы, медицинский информационно-аналитический центр, 3 специализированных санатория и другие специализированные учреждения. Также работают ведомственные и негосударственные медицинские организации.

6. Физическая культура и спорт. В Твери действуют 760 спортивных сооружений (из них 556 муниципальных),

7. Культура. Тверь является крупным культурным центром с давними традициями. В областной столице работают 3 профессиональных театра, Тверская академическая филармония, 4 музея, музейно-выставочный центр им. Лизы Чайкиной, 22 учреждения культурно - досугового типа.

8. Туристские ресурсы. В Твери и области работают более 80 туристических фирм. Все желающие могут насладиться природой и отдыхом на действующих туристических базах, в домах отдыха и пансионатах, общее количество которых достигло 184.

9. Инвестиции. По оперативным данным в 2016 году объем инвестиций в основной капитал по крупным и средним предприятиям областной столицы составил 10,8 млрд. руб. или 72,2% от уровня, достигнутого в предыдущий год (в действующих ценах) [46].

10. Формы поддержки инвесторов. Информационная поддержка.

В целях повышения инвестиционной привлекательности Тверской области, формирования условий для привлечения внутренних и внешних инвестиционных ресурсов Правительством области Распоряжением Правительства Тверской области от 6 августа 2013 года № 388-рп была введена «Инвестиционная стратегия Тверской области на период до 2020 года». Согласно данной стратегии факторами, сдерживающими привлечение инвестиций, являются [48]:

1. Демографическая ситуация, сдерживающая рост населения.
2. Отток трудоспособного населения в Москву и Санкт-Петербург.
3. Диспропорции развития между различными муниципальными образованияами Тверской области.
4. Низкие темпы создания новых объектов инженерной инфраструктуры и обновления существующих объектов инфраструктуры, необходимых для реализации инвестиционных проектов.

Многолетняя работа по привлечению инвестиций в Тверскую область свидетельствует о том, что наиболее привлекательными для инвесторов являются такие отрасли экономики, как агропромышленный сектор, деревообработка, туризм, производство машин и оборудования, торговля и сфера услуг, логистика. Рассматривая эти отрасли как основу развития региональной экономики, Правительство Тверской области стремится к локализации вновь создаваемых производств, повышению внутрирегиональной кооперации.

Администрация области ставит задачу уже в ближайшие годы как минимум удвоить валовой региональный продукт, превратить регион из дотационного в самодостаточный с динамично развивающейся экономикой.

Таким образом, высокая инвестиционная привлекательность является ключевым фактором повышения конкурентоспособности региона, обеспечения высоких и устойчивых темпов социально-экономического роста. Инвестиционные возможности Тверской области определяются существующей аграрной направленностью. В целом регион обладает высокими трудовым, потребительским, инфраструктурным и институциональными потенциалами. Одновременно с этим существует высокие экономический и финансовый риски.

Тверская область показывает положительную динамику развития в последние годы, поэтому можно надеяться, что по мере реализации Инвестиционной стратегии до 2020 года существующая тенденция сохранится.

Список использованных источников

1. Овсянникова А.В. Роль регионального маркетинга в повышении инвестиционной привлекательности региона / А.В. Овсянникова, И.С. Соколова // Науковедение. - Том 7. - №5. - 2015. - С.101-103.

2. Пахалов А.М. Методические аспекты оценки инвестиционной привлекательности регионов / А.М. Пахалов // Глобальные рынки и финансовый инжиниринг. - 2014. - № 1 (1). - С. 49-58.

3. Петерс И.А. Теоретические аспекты инвестиционной привлекательности региона / И.А. Петерс, И.А. Шмырева // Концепт. – 2014. – Т.26. – С.466–470.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СТРУКТУРНОЙ ПОЛИТИКИ

Бондарев М.А, бакалавриат, 3 курс, группа 31

Науч. руководитель: к. э. н., доцент Плетнева Т.Г.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления.

Целью исследования является изучение структурной политики государства. В связи с этим необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть сущность понятия структурной политики государства;
- выявить основные цели, задачи, направления структурной политики;
- раскрыть методы и меры реализации государственной структурной политики;
- провести анализ структурной политики России в начале XXI века;
- изучить стратегию 2020.

Объектом исследования служат основные цели, задачи, направления структурной политики государства. Предмет исследования состоит в анализе структурной политики России.

По итогам проведенного исследования можно сделать вывод, что общеэкономическая задача структурной политики - поддержание макроэкономического баланса в рыночном хозяйстве.

Главной целью структурной политики страны считается формирование подходящей структуры хозяйственного комплекса для более действенного использования имеющихся в управлении общества ресурсов, обеспечение прогрессивных структурных сдвигов.

Последние несколько лет российская экономика развивалась высшими темпами. Достигнутая макроэкономическая стабильность характеризовалась снижением темпов инфляции, стабильностью государственной валюты, профицитом федерального бюджета и ростом доходов экономной системы РФ. Это достигалось, как правило, при помощи благоприятной внешнеэкономической конъюнктуры, имевшихся запасов и резервов свободных мощностей в производстве и инфраструктуре, роста внутренних рынков и вследствие девальвации рубля. Благоприятная макроэкономическая конъюнктура дала возможность Правительству РФ совершить структурные и институциональные преобразования,

сформировать нормативную базу, требуемую для последующего развития экономики.

В настоящее время, политика Правительства РФ ориентирована не столько на экономический подъем, а на новое качество становления. На сегодняшний день практически завершен 1 этап формирования новейшей структурной политики, главной задачей которого считается создание базисных законодательных основ, обеспечивающих новые условия хозяйствования, и приведение обязанностей страны в соответствие с его ресурсами.

Новая структурная политика РФ во многом различается от политики, проводимой в течение предшествующего периода. Главным различием является то, что государство станет постепенно отступать от практики избыточного вмешательства в дела бизнеса, что позволит конкретно очертить сферу государственного регулирования и увеличить его эффективность.

Стратегией Правительства является создание подходящего инвестиционного климата для всей экономики. Длится исследование и реализация мер, обеспечивающих конкуренцию как главный двигатель прогресса, становление денежной инфраструктуры, критерий для бизнеса в РФ с учетом мнения деловых кругов и российских людей.

На сегодня есть все причины считать, что при сохранении нынешней динамики преобразований в РФ и темпов подъема, которые запланированы в среднесрочной программе Правительства, Россия в ближайшее время будет динамично и устойчиво развивающейся страной.

Список использованных источников

1. Гринберг Р.С. Структурная политика - безальтернативное средство модернизации российской экономики / Российский экономический журнал. - 2014. - № 6.

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ УСЛУГИ В РЕГИОНАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ И ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ ПЛАНИРОВАНИИ

Бурцева А.М., бакалавриат, 3 курс, группа 31

Науч. руководитель: ст. преподаватель Лебедева В.И.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Актуальность рассмотрения государственных услуг в региональном управлении обусловлена тем, что в настоящее время на территории Российской Федерации проводится административная реформа, направленная на оптимизацию исполнения функций исполнительных органов государственной власти.

Цель исследования – изучить теоретические аспекты предоставления государственных услуг, а также порядок и проблемы предоставления

государственных услуг в Тверской области на базе Многофункционального центра предоставления государственных и муниципальных услуг.

В соответствии со статьей 2 Федерального закона от 27.07.2010 № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг», государственная услуга – это предоставляемая федеральным органом исполнительной власти, органом государственного внебюджетного фонда, исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, а также органом местного самоуправления при осуществлении отдельных государственных полномочий, переданных федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, деятельность по реализации функций соответственно федерального органа исполнительной власти, государственного внебюджетного фонда, исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации, а также органа местного самоуправления при осуществлении отдельных государственных полномочий, переданных федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, которая осуществляется по запросам заявителей в пределах установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации полномочий органов, предоставляющих государственные услуги.

В работе был проведен анализ предоставления государственных услуг в Тверской области на базе многофункционального центра предоставления государственных и муниципальных услуг и рассмотрена деятельность государственного автономного учреждения Тверской области «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» (далее – ГАУ «МФЦ»).

ГАУ «МФЦ» создан для предоставления государственных и муниципальных услуг в рамках реализации Федерального Закона от 27.07.2010 № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг», имеет сложную структуру, включая в себя 33 филиала и 17 территориально обособленных структурных подразделения. Примеры этих структурных единиц отражены на схеме.

Для анализа деятельности ГАУ «МФЦ» был рассмотрен и проанализирован отчет об исполнении государственного задания по государственной услуге «Организация предоставления государственных и муниципальных услуг на территории Тверской области по принципу «одного окна»» за 2016 год. Он состоит из 4 частей, в которых отражена информация о финансовом обеспечении выполнения государственного задания, приведена оценка финансово-экономической эффективности реализации государственного задания, отражены данные о достижении показателей объема и качества государственных услуг.

По итогам анализа можно сделать следующие выводы:

1. Показатели объема государственных услуг, выполнения работ достигнуты;

2. Фактическое значение такого показателя качества государственной услуги, как доля граждан, имеющих доступ к получению государственных услуг по принципу «одного окна», равно нормативному значению;

3. Фактический уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления государственных услуг выше нормативного и составляет почти 100% (99,7%);

4. Количество обоснованных жалоб на действия сотрудников ГАУ «МФЦ» за отчетный период меньше нормативного значения.

Индекс освоения финансовых средств, равен 0,92, но причины его отклонения от 1 в отчете не указаны.

Критерий финансово-экономической эффективности реализации государственного задания в отчетном периоде равен 1,09. Следовательно, государственное задание в отчетном периоде выполнено эффективно.

Минэкономразвития России подвело итоги регулярного мониторинга качества предоставления электронных услуг субъектами Российской Федерации, центром ИТ-исследований и экспертизы РАНХиГС по заказу министерства в сентябре-октябре 2016 года.

Услуги исследовались на предмет соответствия положениям действующего законодательства, устанавливающего требования к предоставлению государственных и муниципальных услуг в электронной форме, в частности постановления Правительства РФ от 26 марта 2016 г. № 236.

В итоге Тверская область в сформированном рейтинге заняла 80-е место из 85. Соответствие положениям действующего законодательства (постановления Правительства РФ от 26 марта 2016 г. № 236.) составило 22,2%.

В ходе рассмотрения деятельности ГАУ «МФЦ» и проведения анализа отчета об исполнении им государственного задания мной был выявлен ряд проблем в организации деятельности ГАУ «МФЦ» и предложены возможные варианты их решения (табл. 1).

Таблица 1

Некоторые проблемы организации деятельности ГАУ «МФЦ» и варианты их решения

Проблемы	Решения
1. Доступность Многофункциональных центров для сельского населения	Создание во всех муниципальных районах мобильных групп для обеспечения доступности предоставляемых услуг сельскому населению
2. Загруженность филиала на ул. Трехвятская города Тверь	Создание офисов в Заволжском и Пролетарском районах города
3. Не полностью реализуются полномочия по выдаче паспортов, в том числе заграничных, а также замены водительских удостоверений	• Поиск новых площадок для осуществления деятельности Многофункционального центра Тверской области и его филиалов;

	• Изменение требований к помещениям для хранения спецпродукции
4. Превышение фактического времени ожидания для получения услуги над нормативным	Усовершенствование системы электронной очереди
5. Отсутствие возможности получения муниципальных услуг в филиалах ГАУ «МФЦ» в г. Твери	Заключение Соглашения между ГАУ «МФЦ» и Администрацией города Твери
6. Превышение сроков получения документов заявителями	Подключение имеющейся автоматизированной системы, решив вопрос с защитой каналов связи
7. Нарушение доступности многофункционального центра для маломобильных групп населения	• Выделение перед зданием парковочных мест для инвалидов; • Установка звуковых информаторов и тактильно-визуальных знаков; • Осуществить дублирование информации на стендах шрифтом Брайля; • Установка кнопки вызова дежурного

Список использованных источников

1. Исаков А.Р. Государственные услуги и их классификация // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2013. № 6 (95). – 107 с.
2. Официальный сайт государственного автономного учреждения Тверской области «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» [электронный ресурс]: офиц. сайт/ Филиалы. – Режим доступа: <http://www.mfc-tver.ru/index.php/home/fil> (дата обращения 04.04.17)
3. Официальный сайт государственного автономного учреждения Тверской области «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» [электронный ресурс]: офиц. сайт/ Отчеты по гос. заданию. – Режим доступа: <http://www.mfc-tver.ru/index.php/home/otchety-po-gos-zadaniyu> (дата обращения 04.04.17)
4. Официальный сайт экспертного центра электронного государства [электронный ресурс]: офиц. сайт/ Актуально. – Режим доступа: <http://d-russia.ru/opublikovan-rejting-regionov-po-kachestvu-predostavleniya-elektronnyh-uslug.html> (дата обращения 04.04.17)

ОКАЗАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ В ЭЛЕКТРОННОЙ ФОРМЕ В РЕГИОНАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ И ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ ПЛАНИРОВАНИИ

Лаврентьев И.И., бакалавриат, 3 курс, группа 31

Науч. руководитель: к. филос. н., доцент Гайдуков В.Н.

Тверской Государственный университет, Институт экономики и управления

Информационные и телекоммуникационные технологии широко используются органами государственной власти в целях повышения качества оказания услуг населению. Без современных электронных технологий невозможно соответствовать запросам и ожиданиям потребителей.

Первые попытки создания системы предоставления государственных и муниципальных электронных услуг были предприняты еще во второй половине 2000-х годов. К 2010 году был утвержден ряд нормативно-правовых документов, касающихся развития системы электронных услуг органами государственной власти РФ: Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации, Распоряжение Правительства РФ «О концепции формирования в Российской Федерации электронного правительства до 2010 года». Все эти документы в определенной степени затрагивали вопросы активизации использования информационно-коммуникационных технологий при предоставлении государственных услуг.

На настоящий момент можно сказать, что в России создана база для качественного предоставления услуг в электронной форме. Были разработаны правительственные интернет-порталы различных субъектов Российской Федерации, а также Единый портал государственных услуг (ЕПГУ) «gosuslugi.ru».

Основными целями предоставления государственных и муниципальных услуг в электронном виде являются:

- повышение качества и доступности государственных и муниципальных услуг;
- упрощение процедуры предоставления государственных услуг и сокращение сроков их оказания;
- внедрение единых стандартов обслуживания граждан.

Так же ведется работа по созданию многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг, которые обеспечивают предоставление комплекса взаимосвязанных между собой государственных услуг по принципу «единого окна».

Работа по развитию системы оказания государственных и муниципальных услуг в электронном виде проводится в той или иной степени во всех регионах РФ. Некоторые субъекты РФ уже частично внедрились в практику оказания электронных услуг, другие только запланировали первые начинания. В Твери работает многофункциональный центр (МФЦ) предоставления государственных и муниципальных услуг под названием «Мои документы» по адресу: Трехсвятская дом 6.

Спектр услуг МФЦ включает: 144 государственные и 24 муниципальные услуги, от выдачи разрешений на строительство и установку рекламных конструкций, согласования перепланировки жилых и нежилых помещений, до оказания услуг в области социальной защиты и рассмотрения жалоб потребителей.

В ходе работы над данным проектом было проведено эмпирическое исследование(наблюдение). Из плюсов можно заметить использование электронной очереди, наличие терминалов самообслуживания, консультация по всем интересующим вопросам, а также рациональную

планировку помещения. На терминале электронной очереди клиенты получают талоны. На талонах указан номер окна обслуживания, исходя из того, какой вид услуги МФЦ требуется клиенту.

С другой стороны, несмотря на такое оптимизированное внутреннее устройство, Многофункциональный центр имеет ряд проблем. Подавляющее большинство клиентов Центра занимает очередь в категории услуг «Паспорт и регистрация физического лица в качестве ИП». Данной категорией занимаются три окна обслуживания, остальные же окна в этот момент простаивают. Также имеется проблема с постоянной загруженностью телефона, и низкой общей скоростью обслуживания. Рейтинг данного МФЦ в Google: 1,3 балла из 5.

Пути решения видятся в следующих моментах:

1. реформирование внутреннего устройства, количество окон обслуживания популярных категорий должно преобладать над количеством окон обслуживания непопулярных категорий;
2. установка многоканального телефона;
3. повышение скорости работы персонала путем стимулирующих выплат/наём более квалифицированных кадров.

В заключении следует отметить, что в целом проект по созданию МФЦ скрывает в себе множество трудностей и проблем.

Во-первых, имеет место низкая активность федеральных органов исполнительной власти по организации предоставления государственных услуг на базе МФЦ Федеральными органами исполнительной власти (правительство, председатель), их территориальными органами. Используются такие аргументы, как увеличение сроков предоставления государственных услуг, законодательная неурегулированность предоставления государственных услуг на базе МФЦ.

Во-вторых, в субъектах Российской Федерации отсутствует единое понимание источников средств для финансирования деятельности МФЦ, возможностей предоставления платных услуг на базе МФЦ,

В-третьих, не урегулированы вопросы межведомственного и межуровневого взаимодействия при предоставлении государственных и муниципальных услуг. Нередко нежелание государственных и муниципальных органов участвовать в организации данного взаимодействия связано с отсутствием финансирования деятельности курьерских служб для оперативной передачи документов, а также отсутствием межведомственных баз данных, несовместимостью программного обеспечения различных ведомств (ФНС).

Такое положение вещей требует от органов местной власти сосредоточения сил и средств на решении наиболее острых (значимых) социальных проблем, необходимости выработки новых подходов в управлении социально-культурной сферой, принятия практических шагов,

обеспечивающих более рациональное использование всех имеющихся ресурсов, организации действенного контроля в их целевом использовании.

МЕЖСЕКТОРНОЕ ПАРТНЕРСТВО В РЕГИОНАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ И ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ ПЛАНИРОВАНИИ

Мармылева О.В., бакалавриат, 3 курс, группа 31

Научн. руководитель: ассистент Алтесар О.А.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

В исследовании рассмотрена тема межсекторного партнерства в региональном управлении и территориальном планировании. Данная проблема актуальна, так как взаимодействие трех секторов происходит всегда и это взаимодействие влияет на развитие территории.

Объектом исследования является межсекторное партнерство, предмет исследования – межсекторное партнерство в региональном управлении и территориальном планировании.

Цель исследования состоит в проведении анализа взаимодействия секторов в региональном управлении и территориальном планировании.

Межсекторное партнерство (МСП) – это конструктивное взаимодействие между тремя силами, действующими на общественной арене страны, области, города или иной территории, государственными структурами, коммерческими предприятиями и некоммерческими организациями. Представители каждого сектора имеют разные возможности и ресурсы для участия в решении проблем социальной сферы. У них разные представления о самой природе социальных проблем. Но несмотря на все различия и связанные с ними противоречия, сотрудничество секторов необходимо.

Современное общество государства структурируется тремя основными секторами:

- 1) государственный;
- 2) коммерческий (частный бизнес-сектор);
- 3) некоммерческий (негосударственный) [1].

Механизм МСП - это разработанная сообща представителями двух или всех трех (власть, бизнес, общество) секторов совокупность правил, способов, технологий и документации по организации, обеспечению ресурсами и реализации совместных работ (проектов, акций), которая встроена в схему функционирования социальной сферы на данной территории, направлена на решение социально значимой проблемы с учетом действующих нормативных и правовых актов и воспроизводима в будущем без участия создателей.

Были выделены пять групп механизмов МСП: конкурсные, социально-технологические, организационно-структурные, процедурные или переговорные, комплексные или комбинированные [3].

Говоря о правовых основах межсекторного партнерства (табл. 1), необходимо отметить, что эта база существует в виде трех категорий законов и нормативно правовых актов: статусных законов, налоговых актов и профильных законов, отражающих участие граждан в жизни страны [2].

Таблица 1

Нормативно-правовые акты межсекторного партнерства

Наименование сектора	Нормативно-правовые акты
государственный	Законопроект «О государственном социальном заказе»; ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»; ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»; ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»; ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и другие.
коммерческий (частный бизнес-сектор)	Налоговый кодекс РФ; ФЗ «Об акционерных обществах»; ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»; ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»; ФЗ «О защите конкуренции»; Закон РФ «О товарных биржах и биржевой торговле» и другие.
некоммерческий (негосударственный)	ФЗ «О некоммерческих организациях»; ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»; ФЗ «Об общественных объединениях»; текущие указы Президента РФ; постановления Правительства РФ и инструкции Госналогслужбы РФ; ФЗ «О садоводческих, огороднических и дачных некоммерческих объединениях граждан»; ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций» и другие.

В указанных выше нормативных документах закреплена идея создания комплексной системы поддержки активности юридически зарегистрированных гражданских инициатив по решению социально-значимых проблем, с которыми сталкивается российское общество. Российское государство, как другие цивилизованные страны, опирается на два взаимодополняющих подхода:

а) различные формы и способы прямого финансирования работ по выполнению общественно-значимых программ (государственные гранты, долговременные субсидии, оплата работ и услуг по контрактам или договорам, целевое финансирование по заявкам и др.);

б) разветвленная совокупность прямых и косвенных налоговых льгот, предоставляемых НКО, а также физическим и юридическим лицам, оказывающим денежную и материальную помощь НКО и благотворительным организациям (льготы при уплате налогов на прибыль,

на собственность; льготы спонсорам при оплате подоходного налога, налога на наследство, льготные кредиты, гарантии при предоставлении кредитов и т.п., для физических лиц совокупный доход при налогообложении уменьшается на суммы, переданные в НКО).

Список использованных источников

1. Бондарчук Е.А., Якимец В.Н. Межсекторное социальное партнерство: объединение ресурсов бизнеса, власти и общества на территории МО [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.scribd.com/doc/ (дата обращения 11.04.17).
2. Дрегало А.А. Стратегическое партнерство власти, бизнеса и общества: монография; Поморский гос. ун-т им. М.В. Ломоносова, 2010.
3. Якимец В.Н. Межсекторное социальное партнерство: основы, теория, принципы, механизмы: учебник. – 2012.

СТАНДАРТЫ ОКАЗАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ В ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

Петрова Е.М., бакалавриат, 3 курс, группа 31

Науч. руководитель: к. ф. н., доцент Гайдуков В. Н.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Целью исследования выступает анализ стандартов оказания государственных услуг в региональном управлении на примере Комитета по физической культуре и спорту Тверской области и выработка рекомендации по стандартам оказания государственных услуг в Тверской области и их оценки.

В соответствии с поставленной целью задачами исследования являются:

- раскрыть понятие, сущность и основные принципы стандартов оказания государственных услуг;
- изучить основные подходы к оценке качества предоставления государственных услуг;
- рассмотреть правовые основы оказания государственных услуг;
- дать характеристику Комитета по физической культуре и спорту Тверской области;
- провести анализ деятельности Комитета по физической культуре и спорту Тверской области в области предоставления государственных услуг;
- рассмотреть систему оценки предоставления государственных услуг Комитета по физической культуре и спорту Тверской области;
- выявить проблемы оценки качества предоставления государственных услуг;
- разработать направления совершенствования, а также рекомендации по оценке качества предоставления государственных услуг.

Объектом исследования являются стандарты оказания государственных услуг в РФ, предметом исследования - оценка качества предоставления государственных услуг в Комитете по физической культуре и спорту Тверской области.

Комитет выступает областным исполнительным органом государственной власти Тверской области, осуществляющим на территории Тверской области единую государственную политику в сфере физической культуры и спорта.

Основная задача Комитета состоит в обеспечении развития физической культуры и спорта в Тверской области.

Комитет выполняет следующие функции:

- разрабатывает и представляет на утверждение в установленном порядке проекты программ развития физической культуры и спорта;
- организует подготовку и исполнение нормативно-правовых актов по вопросам физической культуры и спорта;
- обеспечивает контроль за реализацией федерального и областного законодательства по физической культуре и спорту;
- осуществляет организационное и методическое руководство физическим воспитанием населения и подготовкой спортсменов;
- обеспечивает проведение научных исследований в области физической культуры и спорта на территории Тверской области, внедряет результаты научных исследований в практику.

Структура Комитета утверждается распоряжением Правительства Тверской области.

Подводя итоги деятельности Комитета в 2016 году, необходимо отметить наличие ряда негативных факторов, оказывающих неблагоприятное воздействие на развитие отрасли. К таким факторам можно отнести:

- низкая активность муниципалитетов в части привлечения детей к систематическим занятиям физической культурой и спортом;
- отсутствие крытых спортивных объектов, отвечающих современным требованиям;
- недостаточное количество современных плоскостных сооружений в муниципальных образованиях Тверской области;
- низкая обеспеченность спортивных учреждений муниципального уровня высококвалифицированным тренерско-преподавательским составом;
- необходимость ремонта спортивных залов образовательных учреждений;
- слабое материально-техническое оснащение детских спортивных школ и клубов.

Порядок оценки соответствия качества фактически предоставляемых Комитетом Тверской области государственных услуг устанавливает механизм проведения оценки. Разработан в целях совершенствования контроля за качеством предоставления гос. учреждениями Тверской области, подведомственными комитету по физической.

Оценка качества государственных услуг проводится с использованием следующих методов:

- мероприятия по проверке соответствия качества фактически предоставляемых гос. услуг утвержденным показателям качества данных услуг;

- анализ отчетов об исполнении гос. заданий гос. учреждениями Тверской области;

- опрос потребителей гос. услуг о качестве предоставляемых гос. услуг гос. учреждениями Тверской области.

Анализ деятельности Комитета в области предоставления государственных услуг позволил выявить, что серьезной проблемой является низкая степень заинтересованности специалистов бюджетных учреждений и государственных (муниципальных) служащих в повышении эффективности своей деятельности (низкий уровень заработной платы).

- максимизация и развитие способностей сотрудников, в том числе за счет создания возможностей для обучения и карьерного роста;

- оценка и вознаграждение людей по результатам деятельности;

- формирование имиджа и престижности профессии, система нематериального стимулирования;

- учет мнения потребителей (например, с точки зрения выбора лучших работников).

Список использованных источников

1. Комитет по физической культуре и спорту в Тверской области [Электронный ресурс]: Официальный сайт. – Режим доступа <http://спорт.тверскаяобласть.рф/> (дата обращения: 02.04.17)

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ В ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

Харченко А. М., бакалавриат, 3 курс, группа 31

Науч. руководитель: ассистент Алтесар О.А.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Актуальность исследования обусловлена тем, что закон «О стратегическом планировании в РФ» принят не так давно, и еще не все регионы разработали свои стратегии. Некоторые из уже принятых региональных документов стратегического планирования нередко

оказываются недоработанными, поэтому необходима более детальная проработка данной проблематики.

Объектом исследования является стратегическое планирование в РФ, предметом исследования - стратегическое планирование на региональном уровне в Тверской области.

Целью представленной работы выступает анализ недостатков и разработка предложений по совершенствованию регионального документа стратегического планирования Тверской области.

Стратегия – это всесторонний комплексный план, предназначенный для того, чтобы обеспечить осуществление миссии организации и достижение ее целей.

Стратегическое планирование – это деятельность участников стратегического планирования по целеполаганию, прогнозированию, планированию и программированию социально-экономического развития РФ, ее субъектов и муниципальных образований, отраслей экономики и сфер государственного и муниципального управления, обеспечения национальной безопасности России, которая направлена на решение задач устойчивого социально-экономического развития страны, ее субъектов и муниципальных образований, а также обеспечение национальной безопасности РФ.

Целеполагание – это установление направлений, целей и приоритетов социально-экономического развития и обеспечения национальной безопасности РФ.

Прогнозирование – это деятельность участников стратегического планирования по разработке научно обоснованных представлений о рисках социально-экономического развития, об угрозах национальной безопасности РФ, о направлениях, результатах и показателях социально-экономического развития Российской Федерации, ее субъектов и муниципальных образований.

Планирование – это деятельность участников стратегического планирования по разработке и реализации главных направлений деятельности Правительства РФ, планов деятельности федеральных органов исполнительной власти и других планов, направленная на достижение целей и приоритетов социально-экономического развития и обеспечения национальной безопасности РФ, содержащихся в документах стратегического планирования, которые разрабатываются в рамках целеполагания.

Программирование – это деятельность участников стратегического планирования по разработке и реализации государственных и муниципальных программ, которая направлена на достижение целей и приоритетов социально-экономического развития и обеспечения национальной безопасности России. Эти цели и приоритеты содержатся в

документах стратегического планирования, которые разрабатываются в рамках целеполагания.

В результате можно сделать вывод, что использование методов регионального стратегического планирования и коммуникации стратегических субъектов территории позволяет повысить эффективность государственного управления региональным развитием в Российской Федерации и создает благоприятные возможности для преодоления существующих и потенциальных проблем и устранения ограничений в их социально-экономическом развитии.

Закон №172-ФЗ о государственном стратегическом планировании устанавливает организацию и основные принципы системы государственного стратегического планирования социально-экономического развития Российской Федерации, порядок осуществления процедур государственного стратегического планирования, а также определяет полномочия участников процесса государственного стратегического планирования.

Исходя из сравнительного анализа Стратегии социально-экономического развития Ярославской области до 2025 года и аналогичной Стратегии социально-экономического развития Тверской области до 2030 года, можно предложить некоторые пути совершенствования документа стратегического планирования Тверской области:

- привести в соответствие с Федеральным законом №172-ФЗ, несмотря на то, что это необходимо сделать только к 2017 году;
- провести SWOT-анализ, выявив сильные и слабые стороны, а также возможности и угрозы для области в целом;
- при разработке документа учитывать не только федеральные документы и послание Президента РФ, но и документы регионального уровня;
- для большей наглядности и доступности восприятия использовать графики и диаграммы, которые позволят наглядно проследить происходящие в обществе и в производственной сфере процессы;
- использовать таблицы, позволяющие проследить динамику отдельных показателей, влияющих на развитие региона.

При этом хотелось бы отметить, что основными критериями сравнения выступили: период действия; дата принятия; состав документа; стратегическая цель; используемые методики; информационно-правовая база; внутренние проблемы, сдерживающие развитие области; этапы реализации; SWOT-анализ.

Таким образом, можно сделать вывод, что Стратегия социально-экономического развития Ярославской области является более детальной, проработанной и более соответствующей Федеральному закону №172-ФЗ в отличие от Стратегии социально-экономического развития Тверской области.

УПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫМ ИМУЩЕСТВОМ

Щербаков И.С., бакалавриат, 3 курс, группа 31

Науч. руководитель: ст. преподаватель Вишнякова М.И.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления.

Актуальность исследования заключается в том, что постоянно идет реформирование и разделение прав владения на объекты федеральной собственности.

Цель исследования - на основе анализа процесса управления имуществом в Тверской области, сделать соответствующие выводы о особенностях управления государственным имуществом в регионе.

Для ее достижения необходимо решить следующие задачи:

- изучить управление государственным имуществом в субъектах Российской Федерации;
- проанализировать нормативно-правовое регулирование управлением региональным имуществом в РФ;
- рассмотреть механизм управления имуществом в Тверской области;
- провести анализ реализации области «Управление имуществом и земельными ресурсами Тверской области, совершенствование системы государственных закупок региона» на 2013 - 2018 годы.

Объектом исследования в данной работе является управление государственной собственности в субъектах РФ, предметом исследования – процесс реализации Программы в Тверской области «Управление имуществом и земельными ресурсами Тверской области, совершенствование системы государственных закупок региона» на 2013 - 2018 годы».

«Государственной собственностью в РФ считается имущество, принадлежащее на праве собственности РФ (федеральная собственность), и имущество, принадлежащее на праве собственности субъектам РФ – республикам, краям, областям, городам федерального значения, автономной области, автономным округам (собственность субъекта РФ).» Имущество, находящееся в государственной собственности, закрепляется за государственными предприятиями и учреждениями во владение, пользование и распоряжение согласно с ГК РФ ст. 294, 296.

Основным органом, осуществляющим управление государственным имуществом в Тверской области, является Министерство имущественных и земельных отношений.

Функции и полномочия определены в положении о Министерстве имущественных и земельных отношений Тверской области.

Ценностями государственной политики в области управления имуществом и земельными ресурсами Тверской области, улучшения системы государственных закупок региона считаются:

- увеличение заработков от применения государственного имущества;
- оптимизация состава государственной собственности Тверской области;
- регистрация права собственности Тверской области на все объекты недвижимого имущества, находящиеся в государственной принадлежности Тверской области.

Увеличение размера доходов от использования и реализации имущества, находящегося в государственной собственности Тверской области, представлено в табл. 1.

Таблица 1

Изменение доходов от использования и реализации имущества, находящегося в государственной собственности Тверской области

Наименование	2013 год	2014 год	2015 год
Доходы в виде прибыли, приходящейся на доли в уставных (складочных) капиталах хозяйственных товариществ и обществ, или дивидендов по акциям, принадлежащим субъектам Российской Федерации	14 683,8	77,00	24 766,5
Доходы, получаемые в виде арендной платы за земельные участки, государственная собственность на которые не разграничена, и которые расположены в границах городских округов, а также средства от продажи права на заключение договоров аренды указанных земельных участков	112 439,6	73,00	23 461,2
Доходы от перечисления части прибыли, остающейся после уплаты налогов и иных обязательных платежей государственных унитарных предприятий субъектов Российской Федерации	2 454,2	3 298,3	7 475,2

За 2013 год поступило денежных средств по данному доходному источнику на общую сумму 4 287,0 тыс.руб., что составляет 25% исполнения годового назначения 2013 года.

Фактические поступления в областной бюджет Тверской области за 2015 год составили 979,4 тыс. руб., что составляет 115% исполнения годового прогнозного плана поступлений денежных средств на 2015 год.

Это приводит к выводу о том, что с каждым годом поступление денежных средств в областной бюджет возрастает.

Список использованных источников

1. Министерство имущественных и земельных отношений Тверской области [Электронный ресурс]: Официальный сайт. – Режим доступа: <http://мизо.тверскаяобласть.рф/> (дата обращения 08.04.17)
2. Бережной А.А. Этапы приватизации государственного и муниципального имущества // Право и политика. – 2015. - № 8. - С. 106-113.

ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ

Волкова Л.А., бакалавриат, 4 курс, группа ГМУ- 41 БО

Науч. руководитель: канд.полит.наук, доцент Воробьев Е.Б.

Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова,
Экономический факультет

Государственное управление, являясь целенаправленным процессом по реализации законодательных, исполнительных, судебных и иных властных полномочий, и функций государства, необходимо, прежде всего для удовлетворения интересов общества, достижения социально-экономических целей, стоящих перед государством. В последнее время актуальным вопросом является финансовое обеспечение государственного управления, в первую очередь, включающее в себя выделение бюджетных средств на содержание органов государственной власти. Основной проблемой в данной области как на федеральном, так и на региональном уровнях является увеличение расходов на содержание государственного аппарата.

В ходе проводимого исследования были произведены расчеты на основе расходных статей областного бюджета Ярославской области, результаты которых представлены в табл.1.

Таким образом, на основании полученных данных в табл. 1 можно сделать вывод о том, что на протяжении последних двух лет планируемые объемы расходов на обеспечение органов власти Ярославской области меняются вне зависимости от общего объема поступлений в областной бюджет. В 2015 году данные расходы сокращались на фоне увеличения поступлений в бюджет, в то время как в 2016 году наблюдается противоположная ситуация. Однако стоит отметить, что фактические показатели в 2015 году сократились пропорционально.

В Ярославской области в целях совершенствования системы финансового обеспечения государственного управления осуществляются следующие меры:

1. Оптимизация структуры органов государственной власти региона

Структурные изменения органов исполнительной власти региона имеют системный характер и, в основном, направлены на объединение

подразделений и упразднение тех структур, чьи функции могут быть переданы другим действующим подразделениям.

Таблица 1

**Соотношение объемов доходов регионального бюджета и объемов
финансирования органов власти Ярославской области
в период 2014- 2016 гг.***

	2014		2015		2016 План
	План	Факт	План	Факт	
Общий объем доходов регионального бюджета, руб.	51615877 427	53633762223,77	58 810 719 395	52276008286,15	56 837 480 750
Изменение показателя к предыдущему году, %	-	-	+ 13,9	- 2,6	- 3,4
Объем расходов на обеспечение органов государственной власти	1808496920	1802712156,8	1796595128	1753141227,15	1816481581
Изменение показателя к предыдущему году, %	-	-	- 0,7	- 2,8	+ 1,1

* Составлено автором по данным расчетов: [1, 2, 3, 4,5].

Стоит также отметить, что наряду со структурными изменениями в последнее время происходят кадровые перестановки с целью привлечения управленцев, отвечающих высокими профессиональным и квалификационным требованиям. В конечном итоге это положительно сказывается на эффективности расходующихся бюджетных средств на обеспечение государственного управления.

2. Централизация бухгалтерского учета и отчетности в органах исполнительной власти и государственных учреждениях региона

Да недавнего времени в каждом органе исполнительной власти области бухгалтерскую отчетность вела отдельная бухгалтерия, однако, согласно распоряжению Губернатора Ярославской области [6], разработан план мероприятий, направленных на создание единого центра бухгалтерского учета для органов исполнительной власти региона. Данная мера призвана сократить часть расходов на обеспечение бухгалтерской деятельности, а также осуществлять более четкий, скоординированный контроль в сфере финансовой деятельности органов исполнительной власти.

Таким образом, в сфере финансового обеспечения государственного управления как на федеральном, так и на региональном уровнях, существует

ряд проблем. В Ярославской области оптимизация бюджетных расходов на государственное управление производится благодаря системной работе по двум ключевым направлениям.

Список использованных источников

1. Об областном бюджете на 2016 год и на плановый период 2017 и 2018 годов: Закон Ярославской области «» от 21.12.15 г. № 104-З.
2. Об областном бюджете на 2015 год и плановый период 2016 и 2017 годов: Закон Ярославской области «» от 25.12.14 г. № 85-З.
3. Об исполнении областного бюджета за 2015 год: Закон Ярославской области «» от 11.07.16 г. № 42-З.
4. Об областном бюджете на 2014 год и на плановый период 2015 и 2016 годов: Закон Ярославской области «» от 11.12.13 г. № 81-З.
5. Об исполнении областного бюджета за 2014 год: Закон Ярославской области «» от 08.07.15 г. № 52-З.
6. Распоряжение Губернатора ЯО «Об утверждении плана мероприятий по централизации бухгалтерского (бюджетного) учета и отчетности в органах исполнительной власти области и государственных учреждениях области» от 20.04.16 г. № 142-р.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЦЕЛЕВЫХ ПРОГРАММ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Колмаков Р.В., магистратура, 2 курс, группа ФК21МО

Кузьмин Иван Григорьевич, кандидат экономических наук, доцент

Ярославский государственный университет им. П.Г.Демидова,
экономический факультет

Основной целью деятельности всех уровней власти является достижение высокого и постоянно растущего качества жизни населения [1]. Основой такого роста является высокая конкурентоспособность как страны в целом, так и отдельных регионов. Повышение конкурентоспособности, как на национальном, так и на региональном уровне является сложным и долгосрочным процессом, требующим целенаправленного воздействия. Главным образом речь идет о высокой конкурентоспособности на региональном уровне. «Продуктивность регионов» в совокупности дает высокий уровень конкурентоспособности страны в целом. Речь идет о прогнозировании, стратегическом планировании и программировании.

Согласно концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года, основной целью является достижение уровня экономического и социального развития, соответствующего статусу России как ведущей мировой державы XXI века, занимающей передовые позиции в глобальной экономической конкуренции и надежно обеспечивающей национальную безопасность и реализацию конституционных прав граждан [3].

Программное целеполагание на макроэкономическом уровне распространяется на круг среднесрочных и долгосрочных проблем, стоящих перед экономикой и социальной сферой в масштабе всей страны, её крупных регионов и отраслей.

С одной стороны, приходится вписывать целевые ориентиры в узкие рамки решения неотложных задач в целях предотвращения роста социальной напряженности, обеспечения минимума социальных благ для малообеспеченных слоев и групп населения. С другой, это форма государственной поддержки и тех отраслей социальной сферы, от которых зависит обеспечение минимально необходимых жизненных условий существования и развития.

Цели содействия поддержанию и развитию культуры, образования, здравоохранения, физической культуры и спорта вытекают из проблемы сохранения и наращивания демографического, трудового, духовного, информационного потенциала страны. Государство и общество обязаны во имя интересов настоящего и будущего осуществлять вложения в так называемый человеческий капитал, характеризующий возможность и способность людей к полноценной творческой, созидательной жизни на основе приобретенных знаний, профессии, полученного опыта, приобщения к культурным ценностям, укрепления здоровья. Цель обеспечения потребностей в жилье и в коммунально-бытовых услугах относится к числу трудно достижимых.

В ряду программных макроэкономических целей социально-экономического развития на перспективу наряду с социальными целями и во взаимодействии с ними ведущее место занимают цели обеспечения устойчивости российской экономики и поддержания безопасности российского государства.

Группа целей инновационного развития и повышения конкурентоспособности непосредственно связана с решением крупных научно-технических проблем народнохозяйственного значения, продвижением российской экономики в области научно-технического и технико-технологического прогресса. Освоение современных достижений науки, техники, технологии служит основой роста конкурентоспособности отечественных товаропроизводителей, производимой ими продукции на внутренних и мировых рынках.

Все подготавливаемые целевые программы должны реализовывать общую государственную политику повышения качественного уровня жизни населения. В то же время эти программы оказывают воздействие на конкретную сферу деятельности.

Анализ целевых программ позволил уточнить и расширить их классификацию в соответствии с различными критериями (табл. 1).

Из представленной табл. 1 можно сделать вывод о многообразии и, в то же время, охватывают все основные сферы жизнедеятельности.

Таблица 1

Классификация целевых программ

Критерий	Целевые программы
В зависимости от субъекта управления	межгосударственные; федеральные; межрегиональные; региональные; ведомственные; местные.
В зависимости от срока реализации	краткосрочные (до 1 года); среднесрочные (от 1 до 3 лет); долгосрочные (более 3 лет).
В зависимости от объекта управления	комплексные (регионального развития); отраслевые (направлены на развитие конкретной отрасли).
В зависимости от направления основных мероприятий программы	социально-экономические; экологические; инвестиционные; научно-технические; инновационно-ориентированные; оборонной безопасности; обеспечения бюджетной безопасности.
В зависимости от источников финансирования	финансируемые за счет средств федерального бюджета; финансируемые за счет средств федерального бюджета и консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации; финансируемые за счет средств федерального бюджета, консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации и внебюджетных источников.

В соответствии с Федеральным законом от 7 мая 2013 г. № 104-ФЗ «О внесении изменений в Бюджетный кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием бюджетного процесса» [2] были подготовлены изменения в Бюджетный кодекс Российской Федерации. Данные изменения вступили в силу с 1 января 2014 года, что фактически означает, что все бюджетные инвестиции в объекты государственной и муниципальной собственности в федеральном бюджете на 2014-2016 годы формировались по программному принципу в рамках государственных программ. Таким образом, формируется четкая система иерархии, и теперь целевые программы уже не отдельный элемент системы стратегического планирования, а составная часть государственных программ Российской Федерации.

Соответственно, государственные целевые программы, реализуемые в Российской Федерации, призваны решать приоритетные социально-экономические задачи современного этапа развития страны.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993.
2. О внесении изменения в Бюджетный кодекс РФ в связи с совершенствованием бюджетного процесса: Федеральный Закон от 07.05.13 № 104-ФЗ.
3. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (вместе с "Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года"): Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р (ред. от 08.08.2009).

СУЩНОСТЬ И ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

Соловьева В.А., бакалавриат, 2 курс, группа 21

Науч. руководитель: д. э. н., профессор Лапушинская Г.К.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Современное общество имеет множество проблем, связанных прежде всего с повышением уровня и качества жизни, обеспечением и поддержанием экономической стабильности, реализацией принципов социальной справедливости. Данная ситуация требует принятия мер, касающихся защиты населения и обеспечения социальной безопасности. Необходимо развивать систему социальной защиты граждан, то есть реформировать общественную жизнь, проводить грамотную и эффективную социальную политику государства. Все выделенные аспекты подтверждают актуальность рассмотрения и раскрытия принципов проведения государственной социальной политики, отражения ее содержания и направленности.

Каждая политика, проводимая государством, включает в себя цели и вытекающие из них направления. Целевые ориентиры данной политики заключаются в улучшении качества жизни, сбалансированном развитии, высвобождении инновационного потенциала граждан. На данный момент в России осознается тот факт, что человек, его интеллект и потенциал – это важнейшие аспекты, которым необходимо уделять особенное внимание [3].

Согласно Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года существует шесть направлений социальной политики, представленных на рис. 1.

Важной частью реализации социальной политики является поддержка семьи, детства, материнства и отцовства, инвалидов и пожилых людей. Государство обеспечивает граждан пенсиями, пособиями, льготами и другими гарантиями социальной защиты. Оно берет на себя обязательство по обеспечению всех граждан начальным бесплатным образованием, медицинской помощью, а также достойными условиями проживания посредством различных государственных программ (например, программы по расселению ветхого жилья, помощь в приобретении собственного жилья молодым семьям) [2].

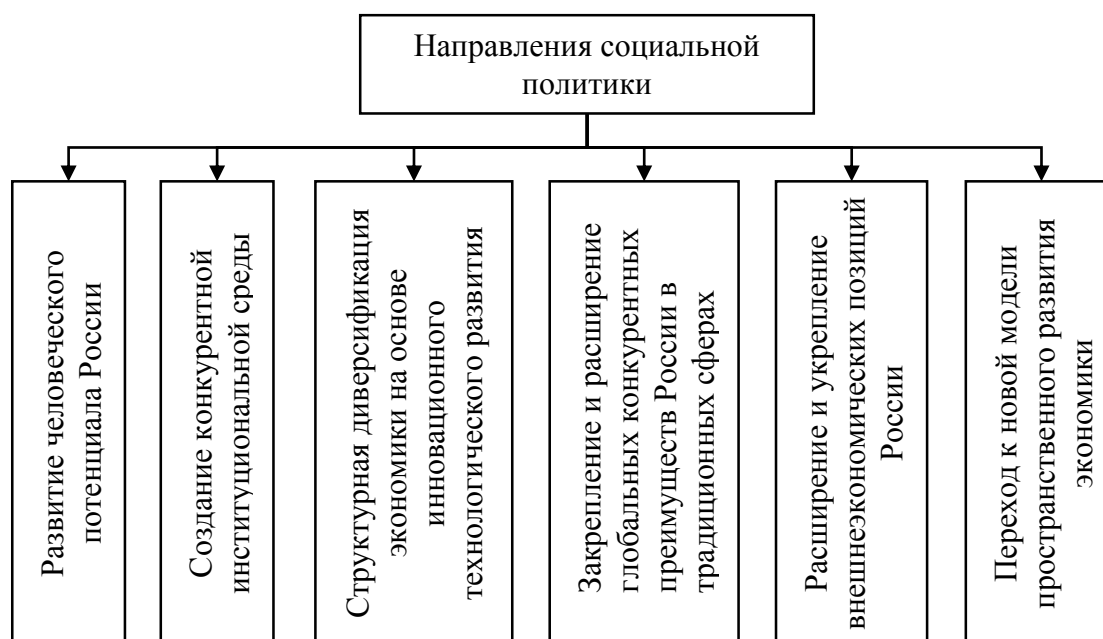


Рис. 1. Направления социальной политики [1]

В социальной сфере страны имеются острые проблемы, решение которых зависит от финансирования социальной политики. Расходы бюджета России на социальную сферу представлены в табл. 1.

Таблица 1

Расходы бюджета на социальную сферу

	2015	2016	Изменение к 2015
Расходы на социальную политику – всего, тыс. руб.	4210443372	4448937861	+5,66%
Пенсионное обеспечение	2852955456	3070931390	+7,64%
Социальное обслуживание населения.	8658765	7605447	-12,16%
Социальное обеспечение населения	1002948196	944711465	-5,81
Охрана семьи и детства	335508995	412280217	+22,88
из них на материнский капитал	312236897	304258451	
Прикладные научные исследования в области социальной политики	138849	137026	-1,31
Другие вопросы в области социальной политики	10233108	13272313	+29,70

Оценка результативности социальной политики может производиться по определенным показателям. В развитых странах мира социальная политика имеет отличия и специфические виды.

В табл. 2 представлен и проанализирован рейтинг стран мира по уровню жизни.

Как хорошо видно, результаты социальной политики, проводимой за рубежом, отличаются от уровня России, и они намного лучше.

Таблица 2

Рейтинг стран мира по уровню жизни за 2016 год

Номер п/п	Место	Индекс качества жизни	Страна
1	1	201.53	Норвегия
2	2	196.44	Швейцария
3	4	196.09	Швеция
4	5	189.87	Новая Зеландия
5	6	187.00	Дания
6	7	186.46	Австралия
7	8	183.98	Финляндия
8	11	181.91	США
9	12	179.83	Ирландия
10	14	177.93	Германия
11	26	177.73	Великобритания
12	36	172.30	Франция
13	61	86.53	Россия

Страны, в которых проводится такая политика, занимают ведущие места в рейтинге по уровню жизни, так как именно этот показатель показывает результативность политики. России необходимо заимствовать некоторые принципы и механизмы, что позволит, возможно, изменить ситуацию в лучшую сторону.

Список использованных источников

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. №1662-р [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527/ (дата обращения: 27.02.2017).
2. Асланова С. Х. Современные проблемы социальной политики государства и пути их совершенствования/Асланова С.Х. // Молодой ученый. - 2015. - №9. - С. 511–514.
3. Шелудякова Т.В. Конституционные принципы и приоритеты российской социальной политики: понятие и соотношение/ Шелудякова Т.В.// Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. – 2012. – № 2. – С. 79–85.

РОЛЬ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ В УПРАВЛЕНИИ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНА

Баженова С.А, бакалавриат, 3 курс, группа 32

Науч. руководитель: к. э. н., доцент Цуркан М.В,

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Региональное развитие напрямую связано с понятием «регион». В силу существования множества подходов к пониманию данного термина, необходимо отметить, что в проведенном исследовании регион

рассматривается как: часть территории РФ; подсистема РФ, обладающая характерными чертами РФ; уникальная структурная единица, отличающаяся социально-экономической спецификой и формами ее проявления;

Под региональным развитием понимается «режим функционирования региональной политики, который ориентирован на положительную динамику всех основных параметров уровня жизни, которая обеспечена устойчивым и сбалансированным воспроизводством хозяйственного, ресурсного, экономического, социально-демографического потенциала». Следует подчеркнуть, что чаще всего приоритетной целью выделяется улучшение качества жизни населения, а экономические цели при этом отступают на второй план и являются инструментами в достижении приоритетной цели.

Универсальным показателем развития региона и страны является индекс человеческого развития, который ранжирует страны от 0 до 1. Для его расчета используется три показателя экономического развития: ожидаемая продолжительность жизни при рождении и средняя продолжительность жизни; интеллектуальный потенциал (грамотность взрослого населения и средняя продолжительность обучения); величина душевого дохода с учетом покупательной способности национальной валюты.

В рамках этой концепции выделяется три типа регионального развития: ассиметричный; гармоничный; нейтральный. Каждому типу определяются задачи и методы регионального управления. Однако вне зависимости от типа региона, управление его развитием осуществляется с помощью различных стратегий и действий власти, разрабатываемых с помощью программно-целевого метода планирования.

Цели и задачи государственной политики регионального развития перечислены в Указе Президента РФ от 16.01.17 «Об утверждении Основ государственной политики регионального развития Российской Федерации на период до 2025 г.».

Функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере социально-экономического развития субъектов Российской Федерации осуществляло Министерство регионального развития РФ, однако, 8 сентября 2014 г. вступил в силу указ Президента №612 «Об упразднении Министерства регионального развития РФ».

В настоящее время, функции Министерства регионального развития РФ переданы: Министерству строительства и жилищно-коммунального хозяйства РФ; Министерству финансов РФ; Министерству экономического развития РФ; Министерству культуры РФ; Министерству юстиции РФ;

Говоря непосредственно о субъектах регионального развития, следует указать, что согласно ст. 21 Федерального Закона от 06.10.1999 № 184-ФЗ

«Высший исполнительный орган государственной власти субъекта РФ разрабатывает и осуществляет меры по обеспечению комплексного социально-экономического развития субъекта РФ».

Высшим исполнительным органом власти Тверской области является Правительство Тверской области, при этом все министерства как правопреемники Департаментов Тверской области, непосредственно или опосредованно участвуют в управлении развитием регионом, разрабатывая и реализуя стратегию социально-экономического развития Тверской области.

Рассмотрим Министерство экономического развития Тверской области как субъект управления развитием Тверской областью. Финансирование деятельности Министерства осуществляется за счет средств бюджета Тверской области. Министерство возглавляет Министр Правительства Тверской области. Он несет персональную ответственность за выполнение возложенных на Министерство задач и функций; Деятельность Министра осуществляется на принципах единоначалия в пределах его компетенции.

Министерство экономического развития Тверской области ежемесячно направляет в Министерство экономического Развития Российской Федерации показатели социально-экономического развития.

Динамика показателей социально-экономического развития положительная. Так, валовое производство продукции сельского хозяйства по всем категориям увеличилось на 8,2%. Инвестиции в основной капитал возросли на 13,5%, при этом объем выполненных работ по виду деятельности «Строительство» сократился на 23,9%, а ввод жилья – на 11,4%.

Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата выросла на 4,7%, однако реальные располагаемые доходы сократились на 3,8 %. Среднедушевые доходы в расчете на месяц поднялись на 3,9%, а величина прожиточного минимума – на 1,7%. Задолженность по заработной плате сократилась на 35,9%, а уровень безработицы – на 0,2%.

По данным Риарейтинга, Тверская область, по итогам 2015 г., находится на 52 (из 81) месте рейтинга социально-экономического положения субъектов РФ, причем по итогам 2014 г. она занимала 51 место.

В распоряжении Правительства Тверской области от 24.09.2013 № 475-рп «О стратегии социально-экономического развития Тверской области на период до 2030 г.» указывается, что по прогнозу, средний индекс физического объема ВРП Тверской области в 2014 - 2015 гг. составит 104,0 - 105,9% соответственно, однако по данным Росстата индекс физического развития объема ВРП Тверской области составил 98,9%, что на 5,1% меньше ожидаемого.

Индекс промышленного производства ожидался 111,9%, по факту же составил 97,7%, что на 14,2% меньше ожидаемого. Среднегодовая численность постоянного населения составила 1309 тысяч человек, что на 6

тысяч меньше ожидаемых 1315 тысяч человек. На 2015 г. индекс потребительских цен вырос на 12,1% до 112,1%, при этом ожидался рост на 5% - до 105%. Численность населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума на 2015 г. составила 13,2%, что на 0,3% больше прогнозируемого.

Согласно анализу показателей оценки эффективности органов власти субъекта РФ, на 2015 г. в Тверской области снизилась смертность населения до 17,7 промилле, а ожидаемая продолжительность жизни увеличилась до 69,1 лет. Объем налоговых и неналоговых доходов консолидированного бюджета субъекта Российской Федерации увеличился до 62121,1 млн. рублей, что составило 108% по отношению к 2013 г. Реальный располагаемый доход вырос на 2,5% по отношению к 2014 г., а уровень безработицы увеличился на 0,3%.

Снизилась доля обучающихся в государственных (муниципальных) общеобразовательных организациях, занимающихся в одну смену, в общей численности, обучающихся в государственных (муниципальных) общеобразовательных организациях с 91,7% до 90,3%, в 2013-2015 гг. соответственно.

Так же снизился объем инвестиций. Правительство Тверской области считает, что это «связано в первую очередь с сокращением инвестиционной активности хозяйствующих субъектов в складывающихся экономических условиях, снижением доступности кредитных ресурсов» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Основываясь на анализе данных Росстата, отчета о деятельности Правительства Тверской области, а также на показателях предоставленных Министерством экономического развития Тверской области, можно заключить, что деятельность министерства экономического развития Тверской области обеспечивает положительную динамику показателей, однако их количественные значения в 2015 г. у меньше прогнозных величин на 0,3 – 14,2%.

РОЛЬ КОНТРОЛЬНО-СЧЕТНОЙ ПАЛАТЫ В РЕГИОНАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ И ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ ПЛАНИРОВАНИИ

Жукова А.С., бакалавриат, 3 курс, группа 32

Науч. руководитель: к. филос. н., доцент Конфоркин А.Н.

Тверской Государственный Университет, Институт экономики и управления

Масштабная система контрольно-счетных органов испытывает некоторые трудности: отсутствие общей концепции контрольно-счетных органов, противоречивые теоретическая и правовая базы, неопределенность их правового статуса создают естественные трудности во внутренней

организации, проблемы с принятием регламента и иных внутренних документов. В изучении вышеизложенных проблем и в определении роли и места контрольно-счетных органов в системе регионального управления и территориального планирования заключается актуальность исследования.

Объектами исследования являются роль и место контрольно-счетной палаты в РУ и ТП, а предметом – анализ деятельности контрольно-счетной палаты в Тверской области.

Цель исследования – на основе теоретических и правовых аспектов функционирования контрольно-счетной палаты провести анализ деятельности контрольно-счетной палаты и определить ее место и роль в РУ и ТП. Для этого необходимо решить следующие задачи:

- определить место и роль контрольно-счетной палаты в РУ и ТП;
- рассмотреть нормативно-правовую базу организации и деятельности контрольно-счетной палаты;
- проанализировать полномочия и структуру Контрольно-счетной палаты Тверской области;
- провести анализ деятельности Контрольно-счетной палаты в Тверской области.

Контрольно-счетные органы в РФ имеют структуру, состоящую из нескольких уровней: Счетная палата Российской Федерации; федеральный орган государственного финансового контроля исполнительной власти; территориальные органы финансового контроля федерального органа исполнительной власти, осуществляющего контрольные функции в сфере финансов; контрольно-счетные органы, образуемые законодательными органами государственной власти субъектов Российской Федерации и представительными органами местного самоуправления; контрольные органы органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации; муниципальные контрольно-счетные органы (создаются в соответствии с уставами муниципальных образований).

Согласно ст. 9 Федерального закона от 7 февраля 2011 года N 6-ФЗ «Об общих принципах организации и деятельности контрольно-счетных органов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований» контрольно-счетный орган субъекта Российской Федерации осуществляет большой круг полномочий и задач, которые можно рассмотреть на примере контрольно-счетной палаты Тверской области.

Контрольно-счетная палата Тверской области образуется Законодательным Собранием Тверской области и подотчетно ему, но при этом Контрольно-счетная палата является государственным органом Тверской области, который обладает правами юридического лица. Таким образом, Контрольно-счетная палата Тверской области имеет непосредственную связь и взаимодействие с Законодательным Собранием Тверской области.

В ст. 121-1 Устава Тверской области прописаны основные положения Контрольно-счетной палаты Тверской области:

1. Контрольно-счетная палата Тверской области является постоянно действующим органом внешнего государственного финансового контроля Тверской области.

2. Контрольно-счетная палата Тверской области является государственным органом Тверской области и обладает правами юридического лица.

3. Деятельность Контрольно-счетной палаты Тверской области не может быть приостановлена, в том числе в связи с досрочным прекращением полномочий Законодательного Собрания Тверской области.

4. Контрольно-счетная палата Тверской области обладает независимостью и осуществляет свою деятельность самостоятельно.

5. Полномочия Контрольно-счетной палаты Тверской области, ее состав и порядок деятельности устанавливаются в соответствии с федеральным законом, настоящим Уставом Тверской области.

Согласно ст. 121-2 Устава Тверской области определены состав и особенности назначения на должность членов Контрольно-счетной палаты:

Контрольно-счетная палата Тверской области образуется в составе председателя, заместителя председателя, аудиторов и аппарата контрольно-счетной палаты.

Для того чтобы провести анализ деятельности Контрольно-счетной палаты Тверской области, необходимо проанализировать отчеты о деятельности Контрольно-счетной палаты Тверской области, которые представлены на официальном сайте Контрольно-счетной палаты Тверской области.

Для анализа деятельности Контрольно-счетной палаты был выбран период с 2013 по 2015 гг, информация о котором представлена в отчетах о работе Контрольно-счетной палаты Тверской области в 2013 году, 2014 году и в 2015 году.

В Тверской области в 2013 году Контрольно-счетной палатой было проведено 170 контрольных и экспертно-аналитических мероприятий, в 2014 году было проведено 145 контрольных и экспертно-аналитических мероприятий, а в 2015 году было проведено 166 контрольных и экспертно-аналитических мероприятий. В 2014 году количество мероприятий, проводимых Контрольно-счетной палатой Тверской области, сократилось на 25, а в 2015 году количество мероприятий увеличилось на 21 по сравнению с 2014 годом. По результатам анализа можно сказать о неоднозначной тенденции в сфере контрольных и экспертно-аналитических мероприятий, в 2014 году сократилось число нарушений в области финансового контроля, а в 2015 году снова увеличилось.

В ходе проведенных мероприятий Контрольно-счетной палатой Тверской области в 2013 году было выявлено нарушений на общую сумму

9 654 218 000 млрд. руб., в 2014 году на сумму 2 798 786 500 млрд. рублей, а в 2015 году на сумму 1 553 200 000 млрд. рублей. В 2014 году сумма резко сократилась на 6 855 431 500, а в 2015 году сумма сократилась на 1 245 586 500. Исходя из этого, можно сказать, что меры пресечения нарушений Контрольно-счетной палаты Тверской области были эффективны.

По результатам выявленных нарушений контрольно-счетной палатой Тверской области в 2013 году было устранено нарушений на общую сумму 6 968 364 000 млрд. руб., в 2014 году на сумму 1 848 278 700 млрд. руб., а в 2015 году на сумму 135 674 900 млн. руб. Для того чтобы проследить динамику устранения нарушений по годам необходимо сопоставить суммы выявленных нарушений по годам и суммы устранённых нарушений. Так в 2013 году осталось возмещенных нарушений на общую сумму 2 685 854 000 млрд. руб., в 2014 году на сумму 950 507 800 млн. руб., а в 2015 году на сумму 1 417 525 100 млрд. руб. Таким образом, можно сказать, что меры по пресечению нарушений контрольно-счетной палаты Тверской области недостаточно эффективны, поскольку не все финансовые средства по результатам выявленных нарушений были возмещены как в 2013 году, 2014 году, так и в особенности в 2015 году.

Таким образом, проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что данные о проделанной работе Контрольно-счетной палаты Тверской области находятся в свободном доступе, обширны и открыты. По результатам проведенного анализа можно сделать неоднозначный вывод о деятельности контрольно-счетной палаты Тверской области: с одной стороны, объемы финансовых нарушений с каждым годом снижались, причем в 2015 году по сравнению с 2013 годом объем финансовых нарушений сократился в 6 раз. Но с другой стороны выявленные нарушения компенсируются не в полном объеме и количество контрольных и экспертно-аналитических мероприятий, несмотря на спад в 2014 году по сравнению с 2013 годом, увеличилось в 2015 году по сравнению с 2014 годом.

Подводя итог, хочется отметить, что в Российской Федерации контрольно-счетные органы играют важную роль в системе государственных органов власти, но они не относятся ни к одной из ветвей власти и считаются государственными органами с особым статусом, которые обладают независимостью и самостоятельностью в осуществлении своей деятельности.

УПРАВЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬЮ РЕГИОНА

Морозова Н.М., бакалавриат, 3 курс, группа 32

Науч. руководитель: д. э. н, профессор Лапушинская Г.К.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

На сегодняшний день особенно актуальным является рассмотрение инвестиционной привлекательности субъекта Федерации, поскольку активное привлечение инвестиций в регион выступает залогом успешного социально-экономического развития территории.

Объект исследования состоит в инвестиционной привлекательности региона, а предмет – в сравнительном анализе инвестиционной привлекательности Тверской области и Калужской области.

Цель исследования можно определить как проведение сравнительного анализа инвестиционной привлекательности Тверской области и Калужской области.

Для ее достижения необходимо решить следующие задачи:

- изучить понятие инвестиционной привлекательности региона;
- рассмотреть нормативно-правовую базу, определяющую инвестиционную деятельность;
- проанализировать рейтингование инвестиционной привлекательности субъектов Российской Федерации;
- исследовать инвестиционный климат в Тверской области;
- провести сравнительный анализ инвестиционной привлекательности Тверской области и Калужской области.

Под инвестиционной привлекательностью региона понимается «интегральный показатель, который определяется по совокупности ее экономических и финансовых показателей, показателей государственного, общественного, законодательного, политического и социального развития».

Инвестиционная привлекательность региона представляет собой «совокупность объективных экономических, социальных и природных признаков, средств, возможностей и ограничений, определяющих приток капитала в регион и оцениваемых инвестиционной активностью. В свою очередь инвестиционная активность региона может рассматриваться как интенсивность притока капитала».

Таким образом, инвестиционная привлекательность определяется по совокупности показателей социально-экономического развития региона, а также по совокупности природных показателей, ресурсов и возможностей региона.

Инвестиционная привлекательность региона состоит из комплекса элементов, каждый из которых играет важную роль в привлечении инвестиций в регион. Структура инвестиционной привлекательности изображена на рис. 1.

Для того чтобы провести сравнительный анализ инвестиционной привлекательности Тверской области и Калужской области необходимо сравнить ряд показателей, которые составляют инвестиционную привлекательность региона и дают общее представление о регионе.

К таким показателям можно отнести: географическое положение; транспортную инфраструктуру; образование в регионе; поддержку органов

власти субъектов; наличие кластеров; инвестиционный климат; реализация инвестиционного стандарта.

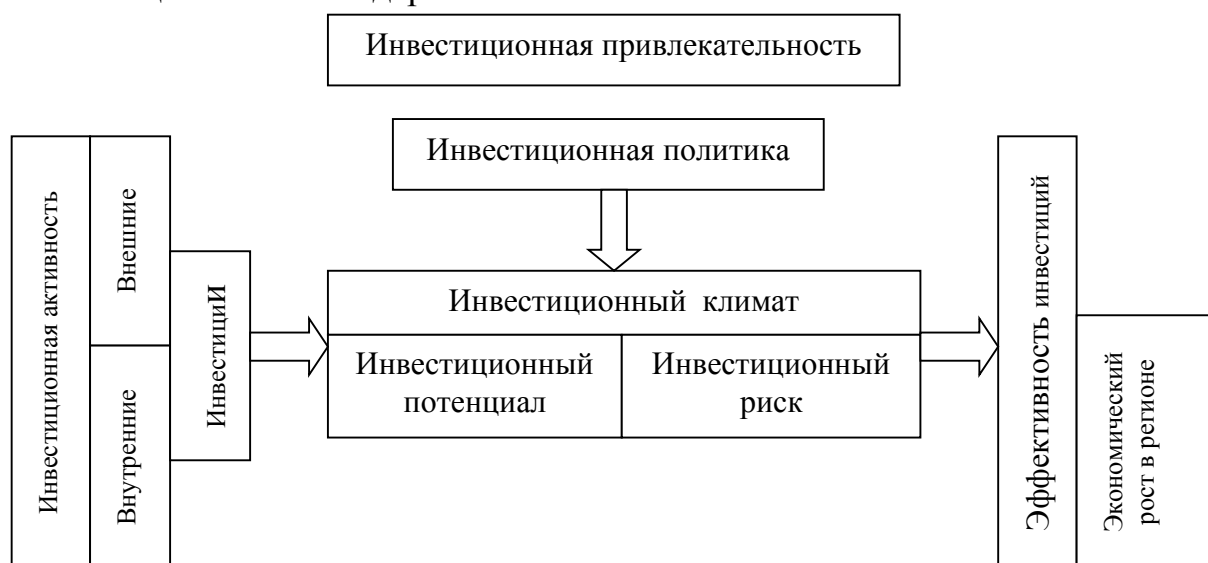


Рис. 1. Инвестиционная привлекательность региона

Их анализ показывает, что Калужская область, несмотря на ряд схожих показателей с Тверской областью, имеет большое преимущество по сравнению с Тверской областью. Наличие в регионе наукограда (г. Обнинск) является важным преимущественным показателем Калужской области, который служит гарантом развития всего региона. Инвестиционный климат в Калужской области на протяжении нескольких лет характеризуется как один из лучших в России. Реализация большого количества инвестиционных проектов позволяет Калужской области достигать высоких производственных показателей и высоких показателей экономики региона. По данным инвестиционного портала Калужской области, ежегодно наблюдается рост промышленного производства, новых инвестиционных площадок, транспортной и логистической инфраструктуры.

Для Тверской области Калужская область должна стать примером для развития инвестиционной привлекательности, совершенствования инвестиционной политики и управления инвестициями в регионе.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ СТРОИТЕЛЬНЫМ КОМПЛЕКСОМ В ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

Петров Н.А., бакалавриат, 3 курс, группа 32

Науч. руководитель: к. филос. н., доцент Конфоркин А.Н.

Тверской Государственный Университет, Институт экономики и управления

Актуальность выбранной темы заключается в том, что управление градостроительным развитием крупного города – системная деятельность, не получившая достаточно глубокого осмысления в современной теории и практике градостроительства. Градостроительное регулирование тесно взаимосвязано с социально-экономическим регулированием развития города и является не самоцелью, а одним из средств достижения социально значимых целей развития города.

Объектом исследования является система градостроительного планирования, предметом исследования – особенности осуществления градостроительной деятельности.

Цель исследования состоит в изучении деятельности Главного управления архитектуры и градостроительства Тверской Области

Градостроительная деятельность - деятельность по развитию территорий, в том числе городов и иных поселений, осуществляемая в виде территориального планирования, градостроительного зонирования, планировки территории, архитектурно-строительного проектирования, строительства, капитального ремонта, реконструкции объектов капитального строительства, эксплуатации зданий, сооружений [1]. Одним из основных принципов градостроительной деятельности является устойчивое развитие территорий, т.е. обеспечение безопасности и благоприятных условий жизнедеятельности человека,

Главное управление архитектуры и градостроительства Тверской области является областным исполнительным органом государственной власти Тверской области, проводящим государственную политику, осуществляющим отраслевое и межотраслевое управление и исполнительно-распорядительную деятельность на территории Тверской области в сфере архитектуры и градостроительства.

В табл. 1 представлено сравнение государственных программ Тверской и Смоленской областей.

Таблица 1

Показатели градостроительного планирования Тверской и Смоленской областей

Показатели	Тверская область	Смоленская область
Наименование программы	"Градостроительное развитие Тверской области" на 2013-2018 годы	"Создание условий для осуществления градостроительной деятельности в Смоленской области" на 2014 - 2020 годы [3]
Администратор государственной программы	Главное управление архитектуры и градостроительства Тверской области	Департамент Смоленской области по строительству и жилищно-коммунальному хозяйству
Цели программы	Обеспечение градостроительными средствами благоприятных условий жизнедеятельности человека и развития территории Тверской области	- обеспечение устойчивого развития территории Смоленской области на основании своевременной актуализации. - обеспечение нужд Смоленской области объектами капитального строительства

Ожидаемые результаты реализации программы	Доля органов местного самоуправления муниципальных образований Тверской области (далее - ОМСУ МО), обеспеченных документами территориального планирования, 100%. Доля ОМСУ МО, обеспеченных правилами землепользования и застройки, - 100%. Доля ОМСУ МО, утвердивших местные нормативы градостроительного проектирования городских округов и поселений, - 100%	обеспечение Смоленской области документами территориального планирования и нормативами градостроительного проектирования регионального значения; - обеспечение сельских поселений Смоленской области: - документами территориального планирования - 100 процентов; - документами градостроительного зонирования - 100 процентов; - создание и введение в эксплуатацию ИСОГД; - обеспечение нужд Смоленской области объектами капитального строительства - 100 процентов
Объемы ассигнований Государственной программы	Общий объем финансирования государственной программы на 2013 - 2018 годы - 210793,2 тыс. руб., в том числе за счет средств областного бюджета Тверской области 210793,2 тыс. руб. 2013 г. - 55458,2 тыс. руб.	Общий объем ассигнований Государственной программы составляет 440461,4 тыс. рублей, в том числе: - средства областного бюджета - 426068,0 тыс. рублей; - средства местных бюджетов - 2393,4 тыс. рублей; - внебюджетные средства - 12000,0 тыс. рублей.
Перечень приоритетов государственной политики в сфере реализации государственной программы	а) обеспечение устойчивого развития территории Тверской области на основе территориального планирования и градостроительного зонирования; б) обеспечение сбалансированного учета экологических, экономических, социальных и иных факторов при осуществлении градостроительной деятельности; в) осуществление строительства на основе документов территориального планирования, правил землепользования и застройки и документации по планировке территории; г) участие граждан и их объединений в осуществлении градостроительной деятельности, обеспечение свободы такого участия; д) ответственность субъектов Российской Федерации за обеспечение благоприятных условий жизнедеятельности человека; е) осуществление градостроительной деятельности с соблюдением требований технических регламентов.	- обеспечение на основе территориального планирования и градостроительного зонирования территории устойчивого развития территорий, создание благоприятных условий жизнедеятельности человека; - обеспечение при соблюдении требований технических регламентов и нормативов градостроительного проектирования безопасности строительства, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, защита окружающей среды, охрана объектов культурного наследия и особо охраняемых природных территорий.
Результаты деятельности	По состоянию на 01.01.2013: а) разработаны схемы территориального планирования 32 муниципальных районов, что составляет 89% от общего количества; б) утверждены генеральные планы в 3 городских округах, что составляет 43% от общего количества городских округов;	Вступили в силу следующие ограничения - с 01.01.2013 запрещено принятие решений органами государственной власти, органами местного самоуправления: - о резервировании, об изъятии земельных участков для государственных или

	в) утверждены генеральные планы в 3 городских поселениях, что составляет 7% от общего количества городских поселений; г) утверждены генеральные планы в 61 сельском поселении, что составляет 20% от общего количества сельских поселений. 1. утверждены ПЗЗ в 4 городских округах, что составляет 57% от общего количества городских округов; 2. д) утверждены ПЗЗ 12 городских поселений, что составляет 27% от общего количества городских поселений; 3. е) утверждены ПЗЗ в 48 сельских поселениях, что составляет 15% от общего количества сельских поселений	муниципальных нужд, о переводе земельных участков из одной категории в другую, о предоставлении находящихся в государственной или муниципальной собственности земельных участков в целях размещения объектов федерального, регионального значения, объектов местного значения, если их размещение не предусмотрено соответствующими документами территориального планирования
--	---	--

Исходя из анализа данных, можно сказать, что обе государственные программы достаточно объемные и имеют четко поставленные цели.

Таким образом, по результатам проведенного исследования можно сделать вывод о том, что государственная программа Смоленской области более эффективна, так как объемы бюджетных ассигнований на реализацию данной программы практически в два раза превышают объем средств, выделенных программе Тверской области. Так же результаты деятельности Смоленской области превышают результаты Тверской области.

Список использованных источников

1. Градостроительный кодекс российской федерации. Принят государственной думой 22 декабря 2004 года
2. Администрация города Смоленска [Электронный ресурс]: Официальный сайт. - URL: <http://www.smoladmin.ru> (дата обращения 14.04.2017)
3. Об утверждении областной государственной программы «Создание условий для осуществления градостроительной деятельности в смоленской области» на 2014 - 2020 годы: Постановление Администрации Смоленской области от 25 ноября 2013 года N 955 (с изменениями на: 16.03.2017) [Электронный ресурс]. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/422404197>

Секция 13. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ТУРИЗМА В СУБЪЕКТАХ РФ (НА ПРИМЕРЕ ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ)

Белова К.К., бакалавриат, 3 курс, группа 31

Науч. руководитель: д. э. н., профессор Лапушинская Г.К.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Актуальность исследования определяется тем, что туризм является неотъемлемой частью жизни людей. Это сложный, высокодоходный межотраслевой комплекс, представляющий собой один из основных секторов экономики, который способствует высокому уровню занятости, а также развитию экономического единства и культурному разнообразию государств.

Объектом исследования выступает туризм, а предметом – развитие туризма в субъектах РФ.

Методологическая база исследования включает изучение управления развитием туризма региона, анализ реализации государственных программ развития туризма как в Тверской области, так и в субъектах РФ.

Тверская область является одним из наиболее перспективных регионов для развития туристской сферы благодаря наличию значительного туристского потенциала и многообразие туристских ресурсов.

«Согласно рейтингу туристической привлекательности регионов России, составленному журналом «Отдых в России» и центром информационных коммуникаций «Рейтинг», Тверская область в 2015 году занимала 28 место среди регионов Российской Федерации (всего участников рейтинга – 85). В 2016 году Тверская область поднялась на 16 строчку рейтинга. Регион по основным показателям развития сферы туризма входит в двадцатку ведущих регионов страны. Для того чтобы туристическая привлекательность Тверской области росла, необходимо реализовывать государственные региональные программы» [1, С. 84].

Правительством Тверской области была разработана государственная программа «Экономическое развитие и инновационная экономика Тверской области» на 2014 – 2019 годы от 22 октября 2013 года № 508-пп. Данная программа имеет подпрограмму, которая направлена на развитие туристской сферы – «Развитие туристской отрасли и внешних связей Тверской области». Подпрограмма направлена на решение следующих задач:

1. Развитие международного и межрегионального сотрудничества в Тверской области.

2. Создание условий для развития туризма в Тверской области

3. Создание комплекса обеспечивающей инфраструктуры туристско-рекреационного кластера «Верхневолжский» в Тверской области. Также создание данного комплекса является основным направлением развития туризма в регионе.

К 2019 году объем бюджетных ассигнований, выделяемый на реализацию подпрограммы, сократится почти в 6 раз.

Регионы имеют возможность самостоятельно выбирать направления и пути развития туризма с помощью разработки и реализации стратегий, программ. Рассмотрим программы развития туризма на примере двух субъектов РФ – Ярославская и Новгородская области.

«Согласно рейтингу туристической привлекательности регионов России, составленному журналом «Отдых в России» и центром информационных коммуникаций «Рейтинг», Ярославская область в 2015 году занимала 8 место среди регионов Российской Федерации. В 2016 году регион опустился на 21 место. Это связано с тем, что доходы туротрасли в группе самые низкие, а также низкая популярность региона в интернете по запросам пользователей.

Новгородская область в 2015 году занимала 17 место среди регионов Российской Федерации. В 2016 году Новгородская область опустилась на 48 место. Это связано с тем, что регион страдает ограниченностью инфраструктуры, слабым продвижением и, как следствие, низкими доходами от оказания платных туруслуг и услуг гостиничного бизнеса». [1, С. 85-87]

На основе сравнения реализации программ развития туризма Ярославской и Новгородской областей можно сделать следующие выводы:

- 1) обе программы приняты в соответствии с Федеральным законом от 28.06.2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации»;
- 2) срок реализации программы в Ярославской области составляет 4 года, а в Новгородской области 6 лет;
- 3) в первой и во второй программе сформулированы цели, которые необходимо достичь в культурной и туристской сферах;
- 4) имеются подпрограммы, непосредственно касающиеся сферы туризма;
- 5) в подпрограмме Ярославской области сформулирована цель, которая раскрывает цель самой программы;
- 6) подпрограмма Новгородской области цели не имеет;
- 7) в двух подпрограммах имеются задачи, которые регионы должны решить во время их реализации. Задачи в подпрограмме Ярославской области схожи с задачами подпрограммы Новгородской области в том, что в первой и во второй подпрограмме поставлена задача в формировании конкурентоспособного туристского продукта, а также

- в развитии туристкой инфраструктуры;
- 8) ожидаемые конечные результаты присутствуют только в подпрограмме Новгородской области.

Список использованных источников

1. Москва вышла в лидеры: Национальный Туристический Рейтинг (№2) // Отдых в России. – 2016. № 89. – С. 84-87

РОЛЬ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ В УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНА

Каибова Ч.Н кизы, бакалавриат, 3 курс, группа 31

Науч. руководитель: к.э.н., доцент Баженова Т.Ю.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Актуальность исследования обусловлена значением регионального управления государства в современной России. Региональное управление — важная составная часть внутренней политики. Она охватывает комплекс различных законодательных, административных и экономических мероприятий, проводимых как центральными, так и местными органами власти и направленных на регулирование процессов размещения производительных сил.

Целью исследования является рассмотрение роли представительных органов власти в региональном управлении на примере Тверской области.

Для ее достижения необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть основные категории, связанные с деятельностью представительных органов власти в регионе;
- показать правовое регулирование деятельности представительных органов в регионе;
- изучить состав и структуру Законодательного Собрания Тверской области;
- рассмотреть функции Законодательного Собрания Тверской области;
- изучить порядок взаимодействия Законодательного Собрания Тверской области с органами местного самоуправления;
- проанализировать формы и методы деятельности Законодательного Собрания Тверской области.

Объектом исследования является законодательный орган Тверской области как субъекта РФ, предметом исследования - система органов законодательной власти в России.

Региональное управление в государстве - это сфера деятельности по управлению экономическим, социальным и политическим развитием страны в пространственном, региональном аспекте, т.е. связанная с

взаимоотношениями между государством и районами, а также районов между собой.

Конституция Российской Федерации, принятая 12 декабря 1993 года, определила систему и структуру нынешней законодательной (представительной) власти в России.

В соответствии с Конституцией РФ 20 марта 1994 года были проведены первые выборы в Законодательное Собрание Тверской области.

Всего на территории области образовано 26 административно-территориальных избирательных округов, из них 19 одномандатных и 7 двухмандатных. Общее число избираемых депутатов - 33.

Законодательное собрание Тверской области не имеет деления на палаты. Всего избираются 33 депутата. Они образуют постоянные комитеты Законодательного Собрания Тверской области во главе с председателями, избираемыми Законодательного Собрания Тверской области. В настоящее время существуют четыре комитета: по бюджету и налогам; по социальной политике; по государственному устройству; по экономической политике.

Законодательным Собранием проводится большая работа по укреплению взаимодействия Законодательного Собрания Тверской области с Государственной Думой РФ, законодательными органами других субъектов Федерации, усилению своего влияния на разработку и принятие федеральных законов.

Всего с 2014 года состоялось 271 заседание постоянных комитетов. Ими рассмотрено 1766 различных вопросов

Анализ итогов работы Законодательного Собрания Тверской области за 2015 год позволяет сделать вывод о необходимости совершенствования законотворческой деятельности.

Для совершенствования законодательной деятельности Законодательного собрания Тверской области, во-первых, необходимо изменить существующую практику законотворчества на стадии подготовки проекта закона. Здесь представляется возможным разработка проекта группой ученых-специалистов, которая заменила бы ведомственный порядок подготовки законопроектов. Целесообразно выносить важнейшие законопроекты на всенародное обсуждение, предварительно разработав механизм подведения итогов обсуждения и их учета в законопроекте.

В сфере государственного устройства актуальной задачей остается оптимизация структуры управления областью, приведение Устава Тверской области, иных нормативно-правовых актов в соответствие с требованиями федерального законодательства.

Также не решена проблема взаимодействия законодательной и исполнительной ветвей государственной власти области в процессе формирования и развития областного законодательства, что не могло не сказаться на его эффективности, качестве подготовки и сроках прохождения важнейших законопроектов.

Проведенный анализ деятельности Законодательного Собрания Тверской области в 2015 году позволил обозначить следующие приоритетные направления по совершенствованию нормативно-правовой базы:

- в сфере агропромышленного комплекса;
- в бюджетной сфере.

Активная законотворческая деятельность Законодательного Собрания Тверской области позволила создать достаточно эффективную нормативно-правовую базу успешного социально-экономического развития региона.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОРГАНОВ МУНИЦИПАЛЬНОЙ И РЕГИОНАЛЬНОЙ ВЛАСТИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ, НА ПРИМЕРЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЗАПАДНОДВИНСКИЙ РАЙОН

Малышев А.С., бакалавриат, 3 курс, группа 31

Научн. руководитель: к. э. н., доцент Плетнева Т.Г.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

В исследовании рассмотрена проблема взаимодействия региональных и муниципальных органов власти в сфере образования. Данная тема весьма актуальна и интересна для изучения.

Цель исследования заключается в изучении и анализе взаимодействия органов региональной власти и власти муниципалитетов Российской Федерации в сфере образования.

Объектом исследования является взаимодействие органов власти разных уровней, предметом исследования - анализ результатов взаимодействия органов власти, и изучении их взаимодействия в сфере образования.

Взаимодействие органов государственной власти и местного самоуправления подразумевает, что они как партнеры, по крайней мере, равны в отношении главного объекта управления. Проблема взаимодействия местного самоуправления с органами государственной власти имела и имеет место практически на всех этапах развития местного самоуправления как в России, так в других странах. Конституция России закрепила организационную обособленность местного самоуправления от органов государственной власти, но на практике эффективное управление во всех сферах жизни общества невозможно без четко отлаженного механизма их взаимодействия. Характерной чертой современного этапа развития России является поиск оптимальных путей сочетания централизации и децентрализации системы управления, разграничения предметов ведения и полномочий Центра, регионов и муниципалитетов.

Если оценивать проблему делегирования государственных полномочий органам местного самоуправления в целом, то следует заметить, что оба эти явления очень сильно влияют на систему местного самоуправления, деформируя её в сторону государственных институтов власти. Поэтому необходимо очень выверено и осторожно включать в компетенцию органов местного самоуправления государственные полномочия. Региональная и муниципальная власть весьма странно взаимодействуют в сфере образования.

После проведенного анализа нормативно правовых актов и документов, а также уставов было выяснено, что по документам полномочия региона и муниципалитета одинаковые. Однако на самом деле все не так. Регион лишь дает указания и осуществляет контроль исполнения, а все обязательства по выполнению ложатся на муниципалитет. Однако регион выделяет деньги в форме субсидий и субвенций на выполнения соглашений. Основная форма взаимодействия региона и муниципалитета - это соглашения, заключаемые между ними, то есть администрация муниципалитета заключает соглашения с министерством образования области. В данных соглашениях четко прописываются цели, задачи, сроки, стороны и их обязанности. Однако есть интересная особенность, заключающаяся в том, что если после выполнения соглашения у муниципалитета остались неиспользованные финансы, то их нужно вернуть в областной бюджет. А если же финансов не хватило, то муниципалитет должен уже из своего бюджета дофинансировать процесс. Данная форма взаимодействия не очень справедлива, так как порой муниципалитетам хватает и других проблем, которые нужно решать. Следует сделать так, как прописано в уставах, что бы региональная власть так же выполняла деятельность по обеспечению улучшения качества предоставляемых услуг в сфере образования. И тогда не будет раздробленности в том плане, что региональная власть лишь раздает указы, а все выполняют лишь муниципалитеты.

УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРОЙ В ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

Назарова О.Н., бакалавриат, 3 курс, группа 31

Науч. руководитель: ст. преподаватель Лебедева В.И.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Актуальность исследования заключается в том, что в современном мире культура является важнейшим фактором, который обеспечивает духовное развитие общества и активно влияет на экономический рост, социальную стабильность, национальную безопасность и развитие гражданского общества. Чем выше культурный уровень населения, тем выше экономический, и как следствие, социальный уровень государства. В

работе выделяется основное понятие сферы культуры в экономическом понимании, данное в книге Астафьева О.Н. Итак, сфера культуры в экономическом понимании - это сфера, которая воспроизводит качественный человеческий ресурс для общества [1, с.8].

Целью исследования выступает анализ состояния сферы культуры в Тверской области. Для ее достижения нужно решить следующие задачи:

- раскрыть сферу культуры, как объект управления;
- рассмотреть инструментарий управления сферой культуры;
- изучить нормативно - правовое регулирование деятельности в сфере культуры;
- представить анализ состояния сферы культуры в региональном управлении и территориальном планировании;
- сравнить состояние сферы культуры в Тверской и Ярославской областях;
- разработать предложения по улучшению качества управления культурой в Тверской области.

Предметом исследования является сфера культуры, объектом исследования - анализ осуществления управления сферой культуры в Тверской области.

Проведен сравнительный анализ состояния сферы культуры в Тверской и Ярославской областях. Было целесообразно сравнить две данные области, так как они граничат друг с другом и одновременно выступают конкурентами. Численность населения в Тверской области немного выше, чем в Ярославской.

Отрасль культуры является важнейшей составляющей в стратегии социально-экономического развития Тверской области. Тверской регион имеет богатое историко-культурное наследие, замечательные творческие школы и традиции. Все эти факторы должны стать определяющими при духовно-нравственном развитии жителей Тверской области, формировании имиджа региона [3]. На территории Тверской области расположена широкая сеть общедоступных организаций культуры и искусства: 879 библиотек, 45 музеев и так далее.

В Ярославской области функционирует 303 библиотек, 16 музеев и т.д. Ярославская область по большинству показателей деятельности в сфере культуры продолжает занимать высокое место среди регионов Центрального федерального округа. Учреждения культуры показывают стабильный прирост результативности работы по большинству направлений.

В результате можно сделать вывод, что явного преимущества из двух сравниваемых областей нет. В каждой области есть свои преимущества и недостатки.

Несколько наиболее актуальных проблем в сфере культуры Тверской области и путей их преодоления представлены в табл.1.

Таблица 1

Проблемы и пути решения в сфере культуры региона

Проблемы	Пути решения
1. Слабая материально-техническая база муниципальных учреждений культуры.	. Путем привлечения спонсоров, а также за счет областного бюджета. Именно от состояния материально-технической базы учреждений в большей степени зависит объем и качество оказываемых населению услуг. Поэтому необходимо улучшить материально-техническую базу
2. Незаинтересованность спонсоров и меценатов отрасли	вовлечение спонсоров и меценатов к финансовой поддержке отдельных деятелей культуры и искусства, и кроме того творческих коллективов через единовременные акции, через создание специализированных некоммерческих фондов
3. Небольшой спектр предоставляемых услуг	Увеличение спектра предоставляемых населению услуг в сфере культуры, создание условий для широкого доступа всех возрастных категорий и социальных слоев населения области к ценностям культуры

Данные мероприятия должны проводится в целях развития культурного потенциала и сохранения культурного наследия, обеспечения единого культурного пространства и доступности культурных ценностей для широких слоев населения, повышения уровня качества оказания муниципальных услуг в сфере культуры. Именно на муниципальном уровне может и должна формироваться система приоритетов культурного развития, т.е. складываться культурная политика, которая органически сочетала бы в себе учет глобальных тенденций и местной специфики.

Список использованных источников

1. Астафьева О.Н. Культурная политика: теоретическое понятие и управленческая деятельность / О.Н. Астафьева. - М.: Российская академия государственной службы, 2012. - 69 с.
2. Комитет по делам культуры Тверской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://культура.тверскаяобласть.рф/> (дата обращения 18.03.17).
3. Правительство Тверской области [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.region.tver.ru/> (дата обращения 21.03.2017 год).

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ В ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

Татинця А.М., бакалавриат, 3 курс, группа 31

Науч. руководитель: ст. преподаватель Вишнякова М.И.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Актуальность исследования заключается в том, что в современном мире образование является важнейшим фактором, поскольку образование играет огромную роль в развитии общества. Чем больше общество знает, тем больше находят выходов из различных ситуаций, находят новые виды

лекарств и многое другое. Образованные и умные люди гораздо лучше востребованы на рынке труда.

Цель исследования состоит в анализе состояния сферы образования в Тверской области. Для ее достижения нужно решить следующие задачи:

- раскрыть сферу образования, как объект управления;
- изучить нормативно - правовое регулирование деятельности в сфере образования;
- представить анализ состояния сферы образования в региональном управлении и территориальном планировании;
- представить предложения по улучшению качества управления образованием в Тверской области.

Объектом исследования является сфера образования, предметом исследования - анализ осуществления управления сферой образования в Тверской области.

Система образования в Российской Федерации – одна из подсистем общества, имеющая свою внутреннюю организацию и функциональную связь с другими социальными системами. [3, с.13]

Проведен анализ состояния сферы образования в Тверской области. Сфера образования выступает важнейшей составляющей в стратегии социально-экономического развития Тверской области. Образование в современном мире есть ключевое условие экономического роста, социального и экономического благосостояния страны

В процессе анализа выявлен ряд проблем, от решения которых зависит дальнейшее продвижение в развитии системы общего образования Тверской области:

- отмечается незавершенность институциональных реформ (базовые школы, выполняя дополнительные функции, не получили ни должного официального статуса, ни дополнительного финансирования, более того, часто являются «донорами» для образовательных учреждений с низкой наполняемостью учащимися);
- в связи с несовершенством образовательной сети наблюдается тенденция «вынужденного отступления» от принципов нормативного по душевого финансирования, снизились темпы мотивации изменения технологий управления, реализации принципов государственно-общественного управления образованием в связи с затянувшимся периодом постоянных изменений;
- при значительной доле учителей пенсионного возраста и крайне медленном обновлении кадрового состава педагогических работников вложения в повышение их квалификации не дают должного эффекта; также требуют изменений принципы, технологии, методы повышения квалификации работников системы образования;

- условия предоставления образовательной услуги не в полной мере соответствуют требованиям Федерального государственного образовательного стандарта.

В итоге для развития образования Тверской области необходимо привлечение финансовых и кадровых ресурсов.

Развитие системы образования региона стимулирует инновационные процессы, которые формируют новые образцы педагогической практики, позволяющие достигать качественных результатов образования. С целью осуществления преемственности в реализации региональной образовательной политики и поддержки «точек роста» системы образования планируется продолжить поощрение за инновационные разработки, направленные на развитие системы образования и экономики Тверской области.

Список использованных источников

1. Состояние и результаты деятельности системы образования г. Твери: Публичный доклад. 2011/ Под ред. Афониной Н.А. - Тверь.
2. Министерство образования Тверской области [Электронный ресурс]: Официальный сайт. - Режим доступа: <http://минобр.тверскаяобласть.рф/> (дата обращения 11.04.17)
3. Правительство Тверской области – [Электронный ресурс]:/ режим доступа <http://www.region.tver.ru/> (дата обращения 21.03.2017 год).

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЗАКАЗ В РЕГИОНАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ И ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ ПЛАНИРОВАНИИ

Абубакарова А.Р., 3 курс, группа 32

Научный руководитель: к.э.н., доцент Плетнева Т.Г.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления.

Целью исследования является выявление основных направлений оптимизации системы государственного заказа в Тверской области.

Объектом исследования работы выступает организация государственного заказа в Тверской области, а предметом – механизм управления государственным заказом в Тверской области.

Цель исследования обусловила постановку следующих задач:

1. Провести анализ понятия государственного заказа и его сущность
2. Изучить нормативно правовую базу государственного заказа в РФ.
3. Выявить органы, отвечающие за реализацию и контроль государственного заказа в Тверской области.
4. Изучить механизм управления государственным заказом в Тверской области.

Ресурсы любого публичного образования всегда ограничены, поэтому при формировании бюджета следует учитывать приоритетные направления,

отражающие стратегические цели и задачи бюджетной политики. Принцип сбалансированности государственных и местных бюджетов предусматривает не только рост их доходной части, но и снижение расходов. В связи с этим, особое значение приобретает проблема разработки и внедрения новых методов государственного и муниципального управления, позволяющих наиболее эффективно распоряжаться бюджетными средствами. Для этого часто используют государственный заказ, который позволяет внедрить конкурсные начала в процесс осуществления государственных расходов.

В Тверской области реализацией государственного заказа занимается Министерство имущественных и земельных отношений Тверской области, которое «является областным исполнительным органом государственной власти Тверской области, осуществляющим исполнительно-распорядительную деятельность на территории Тверской области в сфере имущественных и земельных отношений и в сфере размещения заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд Тверской области и нужд бюджетных учреждений Тверской области, проводящим государственную политику, осуществляющим межотраслевое управление и координирующим деятельность в указанных сферах иных областных исполнительных органов государственной власти Тверской области и территориальных исполнительных органов государственной власти Тверской области, государственных учреждений Тверской области и государственных унитарных предприятий Тверской области» [2].

Участниками государственного заказа в Тверской области являются:

- государственные заказчики Тверской области;
- Министерство экономического развития Тверской области;
- Министерство имущественных и земельных отношений;
- поставщики и производители товаров (работ, услуг).

Процесс осуществления государственного заказа можно представить следующим образом.

Основой формирования государственного заказа являются заявки федеральных органов исполнительной власти на финансирование за счет средств федерального бюджета на календарный год.

Государственный заказчик размещает заказы на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд посредством конкурсов, если иное не предусмотрено законодательством.

Организатором конкурса является «государственный заказчик или специализированная организация, которой государственный заказчик передал часть своих функций в рамках заключенного контракта (договора)» [1, С. 40-42.].

Участниками размещения заказа могут быть «поставщики (исполнители), осуществляющие предпринимательскую деятельность по

производству товаров (работ, услуг) и подавшие заявку на участие в конкурсе» [1, С. 40-42.].

Победителем конкурса становится «участник, предложивший лучшие условия поставки товаров (работ, услуг) для государственных нужд. С победителем конкурса заключается государственный контракт» [1, С. 40-42.].

Согласно Распоряжению Правительства Тверской области от 1 апреля 2014 г. N 150-рп «О совершенствовании системы закупок для нужд Тверской области» приоритетными задачами в сфере закупок для нужд Тверской области являются:

- а. повышение эффективности расходования бюджетных средств;
- б. усиление контроля за исполнением обязательств по контрактам;
- с. повышение ответственности исполнительных органов государственной власти Тверской области, государственных казенных учреждений Тверской области, государственных бюджетных учреждений Тверской области за нарушения, связанные с планированием, осуществлением закупок и исполнением обязательств по контрактам [3].

Таким образом, механизм государственного заказа Тверской области представлен несколькими этапами: планированием и формированием, размещением, учетом, контролем, анализом. Каждый из этих этапов обладает специфическими особенностями и функциями.

Список использованных источников

1. Официальный сайт Министерства имущественных и земельных отношений Тверской области [Электронный ресурс]. - Режим доступа <http://мизо.тверскаяобласть.рф/ob-iogv-to/>. Дата обращения (12.04.2017).
2. Официальный сайт Министерства экономического развития Тверской области [Электронный ресурс]. - Режим доступа <http://тверскаяобласть.рф/sistema-organov-gosudarstvennoy-vlasti//> Дата обращения (12.04.2017).
3. О совершенствовании системы закупок для нужд Тверской области [Электронный ресурс]: Распоряжение Правительства Тверской области от 1 апреля 2014 г. N150- рп (в ред. распоряжения Правительства Тверской области от 09.02.2015 N78-рп). –2015.
4. Официальный сайт государственных закупок [Электронный ресурс]. -. Режим доступа <http://www.zakupki.gov.ru/epz/main/public/home.html> (дата обращения 12.04.17).

УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

Гусева Е.А., бакалавриат, 3 курс, группа 32

Науч. руководитель: к. э. н., доцент Конфоркин А. Н.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления.

Цель исследования - изучить основные понятия, входящие в сферу здравоохранения, нормативно-правовую базу и организацию деятельности Министерства здравоохранения Тверской области.

Для ее достижения необходимо выполнить ряд задач:

- изучить понятия системы здравоохранения;
- рассмотреть нормативно-правовые основы функционирования системы здравоохранения;
- выявить особенности регионального развития здравоохранения;
- провести анализ деятельности Министерства здравоохранения в Тверской области;
- сравнить систему здравоохранения в Тверской области с системой здравоохранения Калужской области.

Объектом исследования выступает система здравоохранения на региональном уровне, предметом исследования - управление системой здравоохранения на примере Тверской области.

Под здравоохранением понимается совокупность мер политического, экономического, правового, социального, культурного, научного, медицинского, санитарно-гигиенического и противоэпидемического характера, направленных на сохранение и укрепление физического и психического здоровья каждого человека, поддержание его долголетней активной жизни, предоставление ему медицинской помощи в случае утраты здоровья.

На федеральном уровне организации здравоохранения высшим органом управления является Министерство здравоохранения РФ. Его возглавляет министр, назначаемый премьер-министром после утверждения кандидатуры в Государственной Думе.

Региональный уровень возглавляет Министерство (Департамент) здравоохранения субъекта РФ.

Министерство здравоохранения Тверской области является уполномоченным областным исполнительным органом государственной власти Тверской области, обеспечивающим разработку и реализацию единой государственной политики в сфере здравоохранения на территории Тверской области.

Министерство осуществляет следующие функции:

- защита прав и свобод человека и гражданина в области охраны здоровья граждан;
- разработка и реализация региональных программ по развитию здравоохранения, профилактике заболеваний, лекарственному обеспечению, санитарно-гигиеническому образованию населения и по другим вопросам в области охраны здоровья граждан;
- обеспечение лекарственными и иными средствами, изделиями медицинского назначения, иммунобиологическими препаратами и дезинфекционными средствами организаций здравоохранения, находящихся в ведении Тверской области;
- реализация мер, направленных на спасение жизни людей и защиту их здоровья при чрезвычайных ситуациях, информирование населения об

обстановке в зоне чрезвычайной ситуации и принимаемых мерах; координация деятельности субъектов государственной, муниципальной и частной систем здравоохранения, иных хозяйствующих субъектов в области охраны здоровья граждан; охрана здоровья семьи (охрана материнства, отцовства и детства);

- создание и использование резерва материальных ресурсов для ликвидации ЧС.

Министерство состоит из десяти отделов и двух секторов.

Министерство возглавляет министр здравоохранения Тверской области, назначаемый на должность распоряжением Губернатора Тверской области по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения и освобождаемый от должности распоряжением Губернатора Тверской области.

В 2015 году бюджет Тверской области в сфере здравоохранения составил 10 802 546,9 тыс. руб. (из них средства областного бюджета – 9 584 491,3 тыс. рублей, средства федерального бюджета – 1 218 055,6 тыс. рублей), что составляет 20,9% бюджета Тверской области в 2015 год.

А в Калужской области бюджет в сфере здравоохранения составил 13 968 317,5 тыс. руб., из них средства областного бюджета составили – 12 951 761,775 тыс. рублей, а средства федерального бюджета - 1 016 555,780 тыс. рублей.

Для оценки того, чтобы определить уровень оказания медицинских услуг и проведения государственной политики в сфере здравоохранения в Тверской области, необходимо провести сравнительный анализ системы здравоохранения Тверской области и Калужской области.

Во-первых, уровень смертности в областях говорит об эффективности проведения государственной политики в сфере здравоохранения и о качестве оказываемых медицинских услуг.

Этот показатель в Тверской области выше чем, в Калужской области, что может говорить о более низком уровне оказания медицинских услуг в Тверской области. Однако если наблюдать динамику областей по годам показатели не сильно изменили в течение 3 лет.

Во-вторых, стоит проанализировать показатели заболеваемости из расчета на 1000 человек в Тверской области и в Калужской области.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что вполне закономерно, что в Тверской области уровень заболеваемости выше, чем в Калужской области.

В-третьих, необходимо проанализировать численность больничных организаций, которые представлены в данных регионах.

Количество функционирующих больничных организаций в Тверской области больше, чем в Калужской области в 2 раза. Однако наблюдается

незначительная тенденция к снижению количества больничных организации и в Тверской области, и в Калужской области.

В-четвертых, следует проанализировать численность врачей, которые обеспечивают реализацию системы здравоохранения и оказание медицинских услуг в больничных организациях.

В Тверской области и в Калужской области в период с 2013 года по 2015 год наметился спад общей численности врачей. Однако Тверская область опережает Калужскую область по численности врачей, и разница в 2015 году между областями составила 1,8 тыс. человек.

И последним показателем хочется отметить продолжительности жизни населения в Тверской области и калужской области.

На 2015 год в целом по РФ ожидаемая продолжительность жизни составила 71,39 лет. Тверская область занимает 68 место по РФ, а Калужская область занимает 36 место. Первое место занимает, Республика Ингушетия в 2015 году продолжительности жизни в регионе составила 80,05 лет, город федерального значения Москва по показателю на 2015 год занимает 2 место с продолжительностью жизни 76,77 лет.

УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРОЙ В РЕГИОНАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ И ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ ПЛАНИРОВАНИИ

Ефремова А.А., бакалавриат, 3 курс, группа 32

Науч. руководитель: ст. преподаватель Вишнякова М.И.

Тверской Государственный Университет, Институт экономики и управления

Актуальность темы исследования определяются, прежде всего, спецификой самой сферы культуры - она является неразрывной частью той или иной общественной системы и в то же время обладает определенной самостоятельностью по отношению к ней, как и любой творческий процесс.

Целью исследования является анализ процесса управления сферой культуры в Тверской области и формулировка на его основе выводов.

Для реализации поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить цели, задачи, направления государственной региональной политики;
- провести анализ нормативно-правовой базы в сфере культуры;
- рассмотреть органы управления сферы культуры в Тверской области;
- провести анализ результатов деятельности программы Тверской области «Культура Тверской области» на 2013-2018 года

Объектом исследования данной работы является сфера культуры в Тверской области.

Предметом исследования выступает процесс реализации программы «Культура Тверской области» на 2013-2018 года, практика ее применения региональными органами, осуществляющими государственное управление в области культуры.

Региональная культурная политика основывается на законодательстве Российской Федерации и субъекта РФ в сфере культуры. Важнейшей ее частью являются выполнение обязанностей государства в сфере культуры, обеспечение прав и гарантий населения в этой сфере.

Основная цель региональной культурной политики – стимулирование процессов самоорганизации культурной жизни, создание условий для оптимального саморазвития культуры путем оптимального использования экономических механизмов, культурного потенциала, материальных и человеческих ресурсов территории.

Тверская область обладает уникальной культурной самобытностью и внесла значительный вклад в бесценную сокровищницу российской культуры. Она относится к числу регионов с наиболее высоким потенциалом культурного наследия.

Реализация подпрограммы 1 «Сохранение и развитие культурного потенциала Тверской области» (далее - подпрограмма 1) связана с решением следующих задач:

- а) задача 1 "Сохранение и развитие библиотечного и музейного дела";
- б) задача 2 "Поддержка профессионального искусства и народного творчества";
- в) задача 3 "Развитие художественного образования и подготовка кадров в сфере культуры".

Объем бюджетных ассигнований, выделенный на реализацию подпрограммы 1 «Сохранение и развитие культурного потенциала Тверская область» на 2013 год больше, чем на 2018 год (табл. 1).

Реализация подпрограммы 2 "Реализация социально значимых проектов в сфере культуры" (далее - подпрограмма 2) связана с решением следующих задач:

- а) задача 1 "Обеспечение многообразия художественной, творческой жизни Тверской области";
- б) задача 2 "Поддержка муниципальных учреждений культуры, в том числе сельских, за счет средств областного бюджета Тверской области и федерального бюджета";
- в) задача 3 "Укрепление и модернизация материально-технической базы государственных учреждений, в отношении которых Комитет по делам культуры Тверской области осуществляет функции и полномочия учредителя".

Таблица 1

Сохранение и развитие культурного потенциала Тверская область

Годы реализации государственной программы	Объем бюджетных ассигнований, выделенный на реализацию подпрограммы 1 «Сохранение и развитие культурного потенциала Тверская область», тыс. руб			Итого, тыс. руб.
	Задача 1 «Сохранение и развитие библиотечного и музейного дела»	Задача 2 «Поддержка профессионального искусства и народного творчества»	Задача 3 «Развитие художественного образования и подготовка кадров в сфере культуры»	
2013 г.	233677,5	271583,5	108980,2	614241,2
2014 г.	247730,9	283399,3	112239,4	643369,6
2015 г.	315654,4	259454,0	108061,9	683170,3
2016 г.	276743,0	248991,7	105804,0	631538,7
2017 г.	228743,0	248905,8	105804,0	583452,8
2018 г.	228743,0	248905,8	105804,0	583452,8

Финансирование реализации социально значимых проектов в сфере культуры уменьшилось по сравнению с 2013 годом на 27570,3 тыс. руб. (табл. 2).

Таблица 2

Реализация социально значимых проектов в сфере культуры

Годы реализации	Объем бюджетных ассигнований, выделенных на реализацию подпрограммы 2 «Реализация социально значимых проектов в сфере культуры», тыс. руб.			Итого, тыс. руб
	Задача 1 «Обеспечение многообразия художественной, творческой жизни Тверской области»	Задача 2 «Поддержка муниципальных учреждений культуры, в том числе сельских, за счет средств областного и федерального бюджета»	Задача 3 «Укрепление и модернизация материально технической базы государственных учреждений Тверской области, в том числе модернизация театров Тверской области»	
2013	36479,6	154262,3	18117,6	208859,5
2014	32352,0	32574,2	17604,7	82530,9
2015	19016,9	13410,5	23013,8	55441,2
2016	12409,3	4794,0	11029,1	28232,4
2017	8909,3	0,0	0,0	8909,3
2018	8909,3	0,0	0,0	8909,3

Список использованных источников

1. Жидков В.С. Культурная политика и театр / В.С. Жидков. - М.: ИздАТ, 2016. - 320 с.
2. Официальный сайт министерства культуры Тверской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://культура.тверскаяобласть.рф/> (дата обращения 11.04.2017)

ВЫБОР НАПРАВЛЕНИЙ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ

Куликова О.Е., бакалавриат, 3 курс, группа 32

Науч. руководитель: д. э. н., профессор Лапушинская Г. К.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

На сегодняшний день механизм формирования региональных интересов значительно изменился. Раньше интересы территорий вырабатывались властной элитой, сейчас же в ряде регионов они оформляются по согласованию и активному взаимодействию наиболее влиятельных заинтересованных групп, а именно властной и экономической элиты. Отношения между этими элитными оказывают решающее воздействие на выработку в регионе эффективных антикризисных решений и достижение политической и экономической стабильности.

Кроме этого, изменился и механизм представления региональных интересов на федеральном уровне. Новый принцип формирования Совета Федерации позволяет организовать эффективное представительство интересов регионов, так как все вопросы продвижения и отстаивания региональных интересов теперь возложены не на глав законодательной и исполнительной власти региона, а на их представителей. Очевидно, что такой принцип содействует формированию состава Совета Федерации как профессионального лоббистского органа и профессиональной лоббистской деятельности в целом.

В современной нормотворческой деятельности в области стратегического управления регионами Российской Федерации следует остановиться на вопросе оптимально-последовательного освещения недостающих аспектов. «Конечной целью должно стать превращение федерального законодательства и региональной нормативно-правовой базы в области стратегического планирования не только в массив нормативных актов разной юридической силы, с фрагментарностью регулируемых вопросов, но и в системное образование, обеспечивающее юридическую целостность основных понятий» [1, с. 138]. Только в этом случае внедрение стратегического планирования в регионах будет содействовать результативному и легитимному решению наиболее крупных для данного региона проблем, а также позволит эффективно осуществлять управление функционирующей.

В настоящее время изучение эффективных методов регионального развития является достаточно популярным, т. к. старые методы планирования, прогнозирования и управления региональным развитием социально-экономических систем уже не работают. Современная экономическая ситуация заставляет разрабатывать и применять новые, современные методы управления. Сейчас основной упор делается на

преодоление сырьевой ориентации Российской экономики и перехода на инновационный путь развития.

В ходе исследования проведен анализ уровня социально-экономического положения двух схожих областей: Калужской и Тверской. В ходе анализа было выявлено, что Тверская область в приоритете нацелена на улучшение уровня и качества жизни населения, а Калужская область наибольший акцент делает на привлечении инвестиций.

Анализируя данные, представленные на официальных сайтах областей, было выявлено, что Калужской области свойственны те же проблемы, что и для Тверской: не все так гладко в вопросах демографии, образования, промышленности в период экономического кризиса, – однако в целом она выглядит более стабильной.

Список использованных источников

1. Вахромов Е.Н. Региональная экономика в многоуровневой структуре рыночной экономики: учеб. пособие // Е.Н. Вахромов М.: Юрист, 2013. — № 2. — С.138.

ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО В РЕГИОНАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ И ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ ПЛАНИРОВАНИИ

Маршевская В.И., бакалавриат, 3 курс, группа 32

Науч. руководитель: ассистент Алтесар О.А.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Актуальность темы обусловлена тем фактом, что в настоящий период имеется острая необходимость использования рычагов государственно-частного партнерства, использование которых, может повысить инвестиционную привлекательность регионов в РФ.

Объектом данного исследования является государственно-частное партнерство, предметом – особенности государственно-частного партнерства в России.

Цель исследования состоит во всестороннем изучении механизма государственно-частного партнерства, а также рассмотрении лучших региональных практик в России.

Единого, общепринятого определения понятия государственно-частного партнерства нет. Трактовку данной категории можно найти в Федеральном законе № 224-ФЗ, в законах регионального уровня, в различной экономической литературе, а также в работах «Центра ГЧП».

В Федеральном законе № 224-ФЗ отмечается, что государственно-частное партнерство, муниципально-частное партнерство – юридически оформленное на определенный срок и основанное на объединении ресурсов, распределении рисков сотрудничество публичного партнера, с одной

стороны, и частного партнера, с другой стороны, которое осуществляется на основании соглашения..., заключенного... в целях привлечения в экономику частных инвестиций, обеспечения органами государственной власти и органами местного самоуправления доступности товаров, работ, услуг и повышения их качества.

Механизм ГЧП в России применяется в различных сферах, например, коммунальная сфера, социальная сфера, образование, энергетическая, транспортная, туризм, культура. Наиболее часто механизм ГЧП применяется в коммунальной сфере – 33%, социальной сфере – 28%, энергетической сфере – 28% и транспортной сфере – 11%.

Самыми распространенными формами ГЧП являются: контракт, аренда, концессионное соглашение, соглашение о разделе продукции, совместные предприятия.

Согласно исследованию «Государственно-частное партнерство в России 2016–2017, проведенным «Центром развития ГЧП» по состоянию на начало 2017 года, в России прошли стадию принятия решения о реализации 2446 инфраструктурных проектов, предусматривающих привлечение частных инвестиций на принципах ГЧП. Среди проектов ГЧП, прошедших стадию принятия решения о реализации: федерального уровня – 17 проектов; регионального уровня – 238 проектов; муниципального уровня – 2191 проект. [20]

Основной формой реализации проектов ГЧП в России, как и в последние несколько лет, остается концессия.

С 2013 года в Российской Федерации, Центром развития ГЧП совместно с Минэкономразвития России ведется рейтинг регионов по уровню развития сферы ГЧП. Он строится на основании трех групп показателей: 1. институциональная среда – создание условий для успешного запуска и реализации проектов ГЧП; 2. нормативно-правовая база – принятые нормативные правовые акты, регламентирующие взаимодействие органов власти при запуске и реализации проектов ГЧП; 3. опыт реализации проектов как в форме соглашений о ГЧП и концессионных соглашений, так и в формах квази-ГЧП.

По уровню развития ГЧП регионы делят на 5 групп: регионы – лидеры по уровню развития – 60–75 %; регионы с высоким уровнем развития – 45–60 %; регионы со средним уровнем развития – 35–45 %; регионы с низким уровнем развития – 25–35 %; регионы с очень низким уровнем развития – 0–25 %.

В группе регионов с высоким уровнем развития ГЧП находятся 15 регионов, например, Красноярский край, Республика Бурятия, Амурская и Воронежская области. В группе со средним уровнем развития ГЧП находятся 15 регионов. К группе с низким уровнем относятся – 11 регионов. К группе регионов с очень низким уровнем развития ГЧП относятся 30 субъектов.

В свою очередь, минимальные значения развития были достигнуты по таким аспектам как:

- регламентация процедуры осуществления контроля, надзора, мониторинга и ведения реестров проектов ГЧП (концессионных соглашений) (отсутствует в 59 регионах);
- наличие специализированной структуры, ответственной за сопровождение проектов ГЧП (отсутствует в 36 регионах);
- определение единого органа, ответственного за подготовку и проведение конкурсного отбора частного партнера (концессионера) (отсутствует в 62 регионах).

В исследовании были рассмотрены два «региона-лидера» из рейтинга регионов по уровню развития ГЧП – это Самарская и Новосибирская области.

В рейтинге регионов за последние 4 года Самарская область занимала следующие позиции: 2013г - 8 место, 2014г – 8 место, 2015г - 3 место, в 2016г - 2-3 место. В настоящее время уровень развития ГЧП в регионе составляет 82,7%.

Региональное правительство Самарской области - насчитывает 64 проекта ГЧП и МЧП на сумму порядка 60 млрд. рублей. Из них 21 проект ГЧП с объемом внебюджетных средств - 11 млрд. рублей. В основном, проекты реализуются в сфере - здравоохранения

Последние 4 года Новосибирская область занимала следующие позиции: 2013 г. - 10 место, 2014 г. – 3 место, 2015 г. - 4 место, за 2016г – 4 место. В настоящее время уровень развития ГЧП в регионе составляет 72,5%. В основном, проекты реализуются в сферах - ЖКХ и соц. обслуживания населения.

Основная проблема, возникшая при проведении данного исследования, состояла в поиске актуальной информации.

Список использованных источников

1. Рейтинг регионов России по уровню развития государственно-частного партнерства 2016-2017 // НП «Центр развития ГЧП» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://pppcenter.ru/assets/docs/raytingREG2017_B5_Block_31-03-2017-web.pdf (дата обращения: 13.04.2017)

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО В РЕГИОНАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ И ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ ПЛАНИРОВАНИИ

Ситнов А.Ф., бакалавриат, 3 курс, группа 32

Науч. руководитель: ассистент Алтесар О.А.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что трудовые отношения являются одной из основ построения демократического

государства. Происходящие в сфере трудового законодательства изменения правоотношений определяют стабильность общественных связей, как политических, так и экономических.

Объектом исследования является система социального партнёрства, предметом - особенности организации и функционирования системы социального партнёрства в Российской Федерации;

Цель исследования состоит в анализе социального партнёрства в сфере трудовых отношений.

Социальное партнерство в сфере труда - система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Главной задачей социального партнёрства выступает выработка единой оптимальной политики в сфере политических и социально-трудовых отношений на разных уровнях: федеральном, региональном, отраслевом и на предприятиях.

Основные проблемы в этой сфере включают: проблематичную реализацию различных мер на практике, социокультурное развитие страны и социальные реформы.

Для сравнительного анализа была выбрана Липецкая область, поскольку в данном регионе деятельность социального партнёрства опирается на аналогичные с Тверской областью нормативно-правовые акты, что удобно для дальнейшего анализа.

Законы субъектов Федерации [1, 2] по структуре и содержанию схожи, кроме принципов и задач.

Также для анализа необходимо сравнить непосредственно деятельность трехсторонних комиссий Тверской области и Липецкой области. Сравнительный анализ деятельности за 2016 год представлен в табл. 2.

Таким образом, реализация социального партнерства как в Тверской области, так и в Липецкой области происходит благодаря трехсторонним Комиссиям, которые имеют схожие черты. Отличия заключаются в принципах, на которых основывается деятельность трехсторонних Комиссий, а также в перечне задач – трехсторонняя Комиссия Липецкой области ставят больше перед собой задач, чем трехсторонняя Комиссия Тверской области.

В целом по итогам исследования можно сделать следующие выводы:

1. Система социального партнерства в России серьезного развития пока еще не получила. Данный механизм показывает состояние развития и стабильности демократического общества. Уровень развития социального партнерства можно считать показателем экономической, социальной,

политической и нравственной зрелости общества. В результате развития такого общества и формируются необходимые условия для реализации партнерских отношений.

Таблица 2

Сравнительный анализ деятельности трехсторонних комиссий Тверской области и Липецкой области в 2016 году [3, 4]

Критерии	Тверская область	Липецкая область
1. Результаты деятельности за 2016 год	С целью обеспечения согласования интересов сторон, подготовки заседания Комиссии проведены 2 консультации координаторов сторон (07.06.2016 и 29.08.2016) и 1 совещание стороны органов государственной власти Комиссии (31.05.2016). За истекший период проведено 2 заседания Комиссии (08.04.2016, 29.06.2015), на которых была заслушана информация координатора о работе Комиссии в 2015 году, о выполнении в 2015 году сторонами обязательств регионального трехстороннего соглашения, о мерах социальной поддержки малоимущего населения Тверской области в условиях финансово-экономического кризиса, а также об исполнении федерального закона о такси. По всем вынесенным на заседании Комиссии вопросам выработаны решения, учитывающие мнения каждой из сторон. В связи с изменениями федерального законодательства, в рамках работы Комиссии разработано и 30 июня подписано соглашение о минимальной заработной плате в Тверской области, которым с 01.07.2016 установлен размер минимальной заработной платы для работников и работодателей, осуществляющих деятельность на территории Тверской области в сумме 7 500 рублей.	Проведено 5 заседаний областной комиссии и 104 территориальных заседания, на которых рассматривались актуальные вопросы социально-трудовой сферы. Осуществлялась реализация областного трехстороннего соглашения на 2015-2017 годы между администрацией области, Федерацией профсоюзов, объединениями работодателей, 12 областных отраслевых, 50 территориальных трехсторонних и отраслевых соглашений. Осуществлен комплекс мероприятий, направленных на развитие кадрового потенциала и мониторинг трудовых ресурсов: — подготовлен прогноз баланса трудовых ресурсов до 2019 года; — мониторинг внутрифирменной подготовки работников ряда крупных и средних предприятий Также на официальном сайте Управления труда и занятости представлены более подробные данные о количестве предприятий в области, о количестве появившихся рабочих мест в 2016 году, а также о численности рабочих мест по отраслям и по муниципалитетам области.

2. Для повышения эффективности социальной политики очень важно совершенствование системы социального партнерства. Если взять во внимание, насколько активно ведется социальный диалог, то можно судить о согласованности действий партнеров, уровне организованности труда, а также о зрелости социально-трудовых отношений. Государство – одна из сторон социального диалога. Нередко его упрекают в пассивности, в поддержке позиции профсоюзов либо, наоборот, в том, что оно пытается переложить свою ответственность на работодателей.

3. Дальнейшее повышение роли социального партнерства в сфере трудовых отношений требует комплексного и системного подхода, учета и совершенствования не только ее правовых, организационных и экономических основ, но и соответствующего уровня развитости общества,

осознание властью и другими субъектами трудовых отношений значимости этих факторов в развитии социального партнерства.

Список использованных источников

1. О трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений в Тверской области [Электронный ресурс]: Закон Тверской области от 09 января 2004 года N 04-зо. – 2004. – Режим доступа <http://docs.cntd.ru/document/936007292> (дата обращения 12.04.17).
2. О трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений в Липецкой области [Электронный ресурс]: Закон Липецкой области от 25 ноября 2002 года N 18-ОЗ. – 2002. – Режим доступа <http://docs.cntd.ru/document/872600680> (дата обращения 12.04.17).
3. Социальное партнерство [Электронный ресурс]: Официальный сайт Правительства Тверской области. Режим доступа <http://www.region.tver.ru/sotsialnaya-sfera/trud-i-zanyatost/okhrana-truda/informatsiya-o-sotsialnom-partnerstve-v-tverskoy-oblasti.php> (дата обращения 14.04.17).
4. Социальное партнерство [Электронный ресурс]: Официальный сайт Управления труда и занятости Липецкой области. Режим доступа <http://utiz48.ru/deyatelnost-upravleniya/trudovyye-otnosheniya/sotsialnoe-partnyorstvo> (дата обращения 14.04.17).

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ В ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

Судакова Т.Е., бакалавриат, 3 курс, группа 32

Науч. руководитель: ст. преподаватель Вишнякова М.И.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

«Российская Федерация провозглашает область образования приоритетной» – гласит пункт 1 статьи 1 Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ.

Нормативно понятие «образование» закреплено в статье 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об образовании в Российской Федерации». «Образование – это 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».

Министерство образования Тверской области приходится «уполномоченным областным исполнительным органом государственной власти Тверской области, обеспечивающим разработку и реализацию единой государственной политики в сфере образования».

Цель деятельности Министерства образования Тверской области: обеспечение позитивной социализации и учебной успешности каждого ребенка с учетом изменения культурной, социальной и технологической среды.

При оценке достижений цели государственной программы и результата реализации государственной программы за 2015 год можно выделить несколько категорий целевых показателей деятельности системы образования, отражающие эффективность и результативность работы.

В первую категорию войдут 4 показателя, которые перевыполнили план (табл.1).

Таблица 1

Перевыполненные целевые показатели деятельности системы образования

Наименование показателя	Фактический показатель, %	Планируемый показатель, %
Удовлетворенность населения Тверской области качеством образовательных услуг и их доступностью	79,2	78,0
Охват программами дошкольного образования детей в возрасте 1 – 7 лет	75,4	75,2
Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, обучающихся по дополнительным образовательным программам, в общей численности детей этого возраста	66,64	65,0
Доля руководителей и учителей общеобразовательных учреждений, прошедших повышение квалификации	33,27	33,0

Следующую категорию составляют показатели, которые выполнены на 100%:

- доля выпускников, завершивших обучение по образовательным программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) за счет средств областного бюджета, трудоустроившихся по полученной профессии (42,6 %);

- доля выпускников, завершивших обучение по образовательным программам подготовки специалистов среднего звена за счет средств областного бюджета, трудоустроившихся по полученной специальности (42,6 %);

- количество инновационных программ и проектов, реализуемых в Тверской области в отрасли «Образование» (6 ед.).

И последняя категория, представленная в табл. 2, включает 2 целевых показателя, исполненные на 99,3 % (погрешность измерения менее 1 %).

Таблица 2

Целевые показатели, исполненные на 99,3 %.

Наименование показателя	Фактический показатель, %	Планируемый показатель, %
Доля выпускников государственных (муниципальных) общеобразовательных организаций, получивших аттестат о среднем образовании	98,7	99,4
Охват детей Тверской области организованными формами отдыха и оздоровления	65,6	66,0

На реализацию государственной программы в 2015 году предусмотрено 12 064,6 млн. руб., исполнено 11 649,8 млн. руб. или 96%.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОТКРЫТОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ В ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

Фролова Н. И., бакалавриат, 3 курс, группа 32

Науч. руководитель: д. э. н., профессор Лапушинская Г. К.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Под информационной открытостью органов власти понимают «такую организацию их деятельности, при которой гражданам, их объединениям, коммерческим структурам, другим государственным и муниципальным органам обеспечивается возможность получать необходимую и достаточную информацию об их деятельности, принимаемых решениях и другую общественно значимую информацию при соблюдении установленных законодательством ограничений» [1, С. 150 – 151].

Элементы информационной открытости государственного управления включают:

1. Открытость информации о системе государственного управления (опубликование правовых актов, открытое проведение заседаний, обнародование результатов деятельности органов власти).

2. Открытость информации о деятельности органов власти (публичная отчетность органов власти, освещение процесса принятия решений).

3. Доступ на государственную и муниципальную службу на конкурсных началах.

4. Использование информационных технологий административных процедур.

«Официальный сайт Правительства Тверской области создан с целью обеспечения открытости информации о деятельности региональной власти, повышения удобства поиска информации для пользователей» [2].

По итогам оценки информационной открытости высших исполнительных органов государственной власти субъектов РФ в 2016 году

официальный сайт Правительства Тверской области занял 61 место. При этом итоговая оценка открытости значительно увеличилась: на 14,9% по сравнению с 2014 годом. Однако 60,3% информации осталось не указанной [4].

Стоит отметить, что в ноябре 2016 года правительство Тверской области зарегистрировало свои аккаунты в социальных сетях Facebook и ВКонтакте. Первые записи датируются 2 ноября. Это существенно дополнило возможность открытого взаимодействия между гражданами и органами власти.

Проблема информационной закрытости официального сайта высшего исполнительного органа власти Тверской области на сегодняшний день все еще существует. Большинство информации, размещенной на сайте, является устаревшей, а значит, неактуальной для граждан Тверской области. Отсутствует такая информация, как: перечень организаций, подведомственных органу государственной власти; перечни информационных систем, банков данных, реестров, регистров, находящихся в ведении государственного органа; сведения о средствах массовой информации, учрежденных государственным органом; показатели использования государственным органом выделяемых бюджетных средств; тексты официальных выступлений и заявлений руководителей и заместителей руководителей государственного органа.

Стоит отметить, что на сайте гражданам предоставлена возможность электронного обращения посредством заполнения формы в разделе «Интернет-приемная». Данная возможность значительно повышает удобство сайта: перед отправлением вопроса или письма гражданам рекомендуют ознакомиться с порядком рассмотрения обращений через Интернет-приемную. Указан телефон, по которому можно получить информацию, касающуюся обработки обращения.

Сайт по-прежнему остается в числе аутсайдеров рейтинга информационной открытости.

Для наиболее комплексного исследования процесса реализации основных направлений открытости региональной информационной политики необходимо провести сравнительный анализ информационной открытости официального сайта Правительства Тверской области и официального портала органов власти Калужской области.

Официальный портал органов власти Калужской области занимает 8 место в рейтинге информационной открытости высших исполнительных органов власти субъектов РФ 2016 года, тогда как официальный сайт Правительства Тверской области – 61 место. Итоговая оценка открытости органов власти Калужской области составляет 83,9% [4].

На протяжении последних трех лет итоговая оценка открытости портала органов власти Калужской области изменялась незначительно, сохраняя при этом единое положение в рейтинге информационной

открытости: лишь в 2016 году сайт поднялся на одну позицию. Итоговая оценка открытости сайта Правительства Тверской области постепенно росла, в 2016 году значительно увеличившись: на 14,9% по сравнению с 2014 годом [26]. Сравнительный анализ показателей представлен в табл. 1.

Таблица 1

Сравнительный анализ показателей за период 2014 – 2016 гг.

Название сайта	2014 год		2015 год		2016 год	
	Место в рейтинге	Итоговая оценка открытости	Место в рейтинге	Итоговая оценка открытости	Место в рейтинге	Итоговая оценка открытости
Официальный портал органов власти Калужской области	9	78,5%	9	75,2%	8	83,9%
Официальный сайт Правительства Тверской области	76	24,8%	82	25,4%	61	39,7%

Динамику итоговой оценки открытости официальных сайтов в период 2014-2016 гг. можно отобразить на рис. 2.

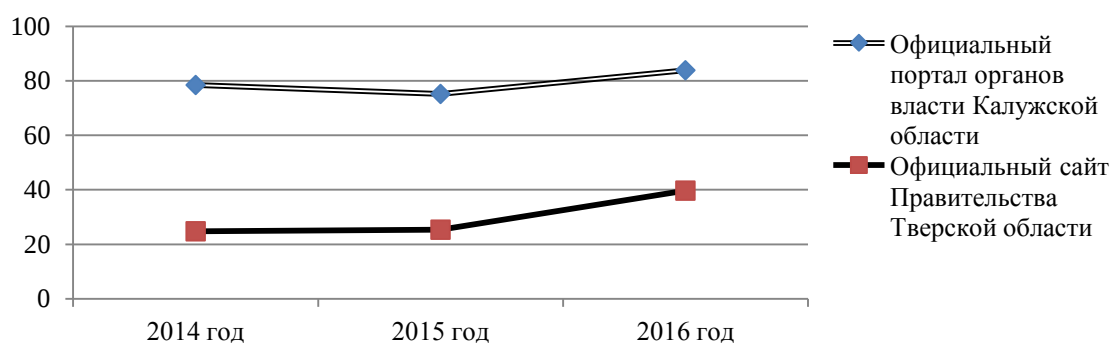


Рис. 2. Динамика итоговой оценки открытости официальных сайтов органов власти Калужской и Тверской областей

Так, официальный портал органов власти Калужской области обладает большей информационной открытостью. Объем размещенной на нем информации соответствует российскому законодательству. Большая часть опубликованной информации на сегодняшний день является актуальной [3].

Сопоставив данные рейтинга информационной открытости, а также наглядно представив их на рисунке, можно сделать вывод об отсутствии единого открытого информационного пространства региональных органов власти и эффективных моделей управления современными информационными процессами даже в рамках одного федерального округа.

Таким образом, в настоящее время существует проблема информационной закрытости власти, которая вызывает общественное недоверие.

Список использованных источников

1. Терещенко Л.К. Правовой режим информации [Текст]/ Л. К. Терещенко – М.: Юриспруденция, 2016. – С. 150 – 151
2. Правительство Тверской области [Электронный ресурс]: офиц. сайт – Режим доступа: <http://тверскаяобласть.рф> (дата обращения: 27.03.2017)
3. Правительство Калужской области [Электронный ресурс]: офиц. сайт – Режим доступа: <http://admoblkaluga.ru/main/> (дата обращения: 27.03.2017)
4. Проект «Инфометр» [Электронный ресурс]: офиц. сайт / Формирование рейтинга информационной доступности официальных сайтов органов власти. – Режим доступа: <http://infometer.org/monitoring/metodika/> (дата обращения: 13.03.2017)

Секция 14. ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ

УПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫМ ИМУЩЕСТВОМ В ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ.

Баранов Е.Н., бакалавриат, 3 курс, группа 31

Науч. руководитель: к. филос. н., доцент Гайдуков В.Н.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Целью исследования является анализ управления государственным имуществом Тверской области. В соответствии с ней необходимо решить следующие задачи:

- раскрыть понятие, рассмотреть виды и изучить сущность государственной собственности;
- охарактеризовать систему управления государственной собственностью в РФ;
- изучить правовые основы управления государственным имуществом в РФ;
- провести анализ системы уполномоченных органов государственной власти Тверской области по управлению государственным имуществом;
- рассмотреть деятельность органов государственной власти Тверской области по управлению имущественным комплексом;
- провести сравнительный анализ управления государственным имуществом в Тверской и Владимирской областях;
- изучить основные мероприятия, направленные на повышение эффективности в области управления государственным имуществом в Тверской области.

Объектом исследования выступает государственное имущество Тверской области, предметом исследования - процесс управления государственным имуществом Тверской области.

Актуальность исследования обусловлена появлением большого количества новых реформ, которые приводят к процессу формирования новой системы отношений собственности, проявляющейся в изменении форм, методов и функций государственного управления в области экономики. В связи с этим значительный интерес представляет для исследований и анализа правовые и административные аспекты в сфере управления государственным имуществом.

Анализ управления государственной собственностью проводился на примере Тверской области. Высшим органом в системе управления госимуществом выступает Правительство Тверской области, которое осуществляет управление посредством Министерства имущественных и

земельных отношений Тверской области. Оно является областным исполнительным органом государственной власти Тверской области, осуществляющим исполнительно-распорядительную деятельность на территории Тверской области в сфере имущественных и земельных отношений. Законодательный орган государственной власти – Законодательное Собрание Тверской области - осуществляет полномочия по вопросам организации и обеспечения государственной власти.

К объектам исключительной государственной собственности Тверской области относится государственное имущество, которое необходимо для осуществления полномочий органов государственной власти, а также, государственных органов Тверской области. Перечень устанавливается Законодательным Собранием по представлению Правительства.

В соответствии с Постановлением Правительства Тверской области от 29 декабря 2016 года № 439-пп «О государственной программе Тверской области «Управление имуществом и земельными ресурсами тверской области, совершенствование системы государственных закупок региона» на 2017 - 2022 годы» планируются следующие мероприятия:

- повышение эффективности использования государственного имущества Тверской области;
- повышение эффективности и открытости осуществления закупок для нужд Тверской области и проведения торгов в сфере природопользования и земельно-имущественных отношений.

Анализ управления государственным имуществом в Тверской области проводился в сравнении с Владимирской областью.

Структура государственной собственности Тверской и Владимирской области в основном образована государственными учреждениями, которые в Тверской области составили в 2016 году 88,4%, во Владимирской области – 96,0%. Управление унитарными предприятиями нацелено на формирование налогооблагаемой базы для сбора федеральных и региональных налогов и сборов, являющихся источниками доходов областного бюджета.

Существует ряд проблем: значительная часть объектов, содержащихся в реестре государственного имущества, не зарегистрировала права; не достаточно эффективное использование государственного имущества. В сфере государственных закупок к проблемам относят: неравномерное исполнение областного бюджета; возможный сговор и снижение числа участников закупок и торгов; участие в системе закупок недобросовестных и неквалифицированных поставщиков; демпинг цен участниками закупок; недостаточная информированность общественности о торгах в сфере природопользования и земельно-имущественных отношений.

Таким образом, можно сделать следующие выводы. Государственная собственность является необходимым фактором, обуславливающим сбалансированность и устойчивую динамику механизма с рыночной доминантой. В России государственная собственность различается по трем уровням: федеральная собственность - собственность в целом; собственность субъектов РФ (республик, областей, автономных областей и округов, краев и федеральных городов); муниципальная собственность.

Управление государственной собственностью представляет собой комплексный системный процесс. Высший уровень системы управления представляет собой государство в лице соответствующих органов, регламентирующих функционирование системы управления в целом и управляемые структуры.

Список использованных источников

1. Официальный сайт Министерства имущественных и земельных отношений Тверской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://мизо.тверскаяобласть.рф>
2. Официальный сайт Департамента имущественных и земельных отношений Администрации Владимирской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dio.avо.ru>
3. «О государственной программе Тверской области «управление имуществом и земельными ресурсами Тверской области, совершенствования системы государственных закупок региона» 2017-2022 годы» от 29 декабря 2016 года №439-пп

РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Воронцова А.С., бакалавриат, 3 курс, группа 31

Науч. руководитель: к. э. н., доцент Баженова Т.Ю.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Актуальность исследования заключается в том, что проблема обеспечения занятости населения является исключительно значимой и требует научной разработки правовых средств, направленных на развитие занятости и формирование эффективного правового механизма государственного регулирования, объединяющего политику занятости, финансово - экономические, кадровые и правовые компоненты.

Цель исследования – провести анализ системы и рычагов регулирования занятости на примере Тверской области. Для этого необходимо решить следующие задачи:

- выявить значимость повышения занятости населения для регионального развития;
- охарактеризовать нормативно-правовые основы регулирования занятости населения в Тверской области;

- проанализировать существующие программы содействия занятости населения Тверской области;

- сравнить реализацию программ содействия занятости населения в Тверской и Брянской областях.

Объектом настоящего исследования выступает занятость как социально-экономическая категория и современное состояние рынка труда в РФ, предметом исследования - регулирование занятости населения региона.

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок, трудовой доход.

Безработица - наличие в стране людей, составляющих часть экономически активного населения, которые способны и желают трудиться по найму, но не могут найти работу.

Важнейшим направлением деятельности государства на рынке труда служит разработка и проведение мер, нацеленных на обеспечение занятости. Эти меры заключаются в содействии трудоустройству лицу, потерявшим работу, и в виде материальной помощи безработным.

Пособие по безработице – это наиболее крупное материальное поощрение. Его получают зарегистрированные на бирже труда лица, имеющие определённый стаж работы и делающие взносы в фонд по безработице. Кстати, фонд страхования по безработице формируется из трёх источников: обязательные взносы предпринимателей; дотации бюджета; взносы самих работников.

Денежная поддержка – это вторая ступень финансовой помощи гражданам, не имеющим работы. В отличие от пособия по безработице денежная поддержка несёт частичный, разовый характер.

Материальная помощь. Если человек не работает и не может получить пособие и денежную поддержку, найти работу или срок получения пособия истёк. Государство выделяет безработному и его семье: некоторые денежные средства; выдаёт талоны на питание; оплачивает некоторые коммунальные услуги: частично погашает квартплату и т.д.

Статья 37 конституции РФ устанавливает право граждан на защиту от безработицы.

Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» определяет принципы государственной политики в сфере обеспечения занятости, права и обязанности субъектов, действующих на рынке труда

Акты Правительства - высшего исполнительного органа государственной власти Российской Федерации – обеспечивают проведения единой государственной социальной политики в целом и политики занятости в частности.

К Федеральным целевым программам можно отнести, в частности, Программу социальных реформ в Российской Федерации на период 2014-

2020 гг., Комплексную программа мер по созданию и сохранению рабочих мест на 2014-2020 гг., Программу социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2016-2017 гг.).

В указанных актах определяются меры, осуществление которых необходимо для достижения целей государственной политики обеспечения занятости.

На протяжении нескольких лет население остро ощутило напряженность на рынке труда, многие были вынуждены искать работу в Москве и Московской области, что негативно отразилось на экономическом развитии родного края в целом.

Однако на сегодняшний день благодаря данной программе в Тверской области наблюдается тенденция к снижению уровня безработицы, так как в ее рамках реализуется:

- мероприятия активной политики занятости;
- мероприятия, направленные на предотвращение роста напряженности на рынке труда;
- мероприятия по оборудованию (оснащению) рабочих мест для инвалидов;
- мероприятия по содействию добровольному переселению в Тверскую область соотечественников, проживающих за рубежом.

В доказательство вышеперечисленного предоставляю вашему вниманию табл. 1.

Таблица 1

Усредненные статистические данные о занятости и безработице в
Тверской Области по годам

Год	Экономически Активные	Занятые	Безработные	Уровень Безработицы
2015	725 000	691 000	37 600	5,05
2014	723 000	686 000	38 000	6,05
2013	718 000	675 000	43 000	6,02
2012	717 000	670 000	47 000	6,56
2011	750 000	692 000	58 000	7,69

По данным за 2015 год, Тверская Область находится на 21 месте по уровню безработицы, который составил 5,05%, тогда как средний уровень по стране составил 5,56%.

На сегодняшний день ситуация меняется в лучшую сторону. В связи с этим, можно назвать положительные тенденции в социально-экономической сфере определили устойчивую ситуацию, которая сложилась на рынке труда в Тверской области и пока сохраняет устойчивую тенденцию.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА РЕГИОНА

Клушанцева З.М., бакалавриат, 3 курс, группа 31

Науч. руководитель: д. э. н, профессор Лапушинская Г.К.

Тверской государственный университет, институт экономики и управления

Согласно принципу рационального поведения, главная цель работодателя – получение большей прибыли, главная цель работника – получение большей оплаты труда. Эти и иные объективные противоречия между работодателями и работниками приводят к множественным столкновениям. Социальное партнерство – это наиболее эффективный способ разрешения споров и устранения конфликтов интересов, путь к сотрудничеству посредством достижения договоров и соглашений.

Таким образом, тема социального партнерства в сфере труда является актуальной для такого социально-экономического развития РФ, субъектов РФ, а также муниципальных образований, которое будет удовлетворять интересы и работников, и работодателей, и органов власти и местного.

Объектом исследования является социальное партнерство, предметом - социальное партнерство в сфере труда. Целью настоящего исследования выступает изучение социального партнерства в сфере труда.

В соответствии с поставленной целью задачи исследования включают: рассмотрение общих положений о социальном партнерстве в сфере труда; рассмотрение коллективных переговоров, договоров и соглашений; рассмотрение правовых основ деятельности трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в субъектах РФ; анализ Закона Тверской области от 09 января 2004 года N 04-ЗО «О трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений в Тверской области»; анализ деятельности трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Тверской области за 2014-2016 гг.; анализ информационной открытости деятельности трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Тверской области.

К ключевым понятиям в данной проблемной области относят: социальное партнерство в сфере труда, коллективные переговоры, договоры и соглашения, органы социального партнерства, и раскрыла правовые основы деятельности органа социального партнерства.

Закон Тверской области от 09 января 2004 года N 04-ЗО «О трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений в Тверской области» является основным правовым источником деятельности областной Комиссии. Он утверждает статус и права, цели и задачи региональной трехсторонней комиссии, а также ее состав и иные необходимые элементы, имеющие свои права и обязанности.

Согласно закону, трехсторонняя комиссия – региональный орган социального партнерства, сформированный и действующий в целях

обеспечения регулирования на территории Тверской области социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов соглашений, их заключения, а также для организации контроля за выполнением соглашений на областном (региональном) и отраслевом уровнях.

В состав трехсторонней областной Комиссии входят: полномочные представители областных объединений профсоюзов и объединений работодателей; полномочные представители органов государственной власти, одна половина из которых (5 членов) назначается постановлением Законодательного Собрания области по представлению Председателя, другая половина - распоряжением Правительства области.

Так, членами областной Комиссии являются представители сторон, и их количество от каждой стороны не может превышать 10 человек.

Особое место занимает координатор, который не является ее членом, и поэтому не вправе вмешиваться в деятельность Сторон и принимать участия в голосовании. Так же существуют координаторы сторон, которые организуют деятельность каждой стороны.

Ежегодно трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в Тверской области публикует отчеты о своей деятельности. Такие документы содержат в себе результаты работы областной Комиссии за предыдущий период (год).

Областная Комиссия за период с 2014 года по 2016 год проводила консультации и совещания, целью которых является обеспечение согласования интересов сторон и подготовка заседаний, а также заседания, на которых Комиссия утверждает план работы на последующий период и рассматривает различные вопросы, касающиеся социально-трудовых отношений.

Согласно своему регламенту, областная Комиссия должна проводить заседания по желанию, но не реже одного раза в квартал. Следует отметить, что в 2016 году было проведено 2 заседания, тем самым, деятельность Комиссии нарушала требования своего регламента.

Наиболее активная деятельность трехсторонней комиссии была осуществлена в 2014 году. В 2014 году было поставлено и решено больше вопросов. В 2016 году деятельность областной Комиссии была сведена к минимуму. Помимо этого, деятельность комиссии в 2016 году отличается от предыдущих лет тем, что в этом году план работы на 2017 год не был утвержден. Это объясняется тем, что деятельность трехсторонней комиссии в Тверской области за данный период основывалась на региональном Соглашении на 2014-2016 гг.

Наиболее значимым результатом деятельности областной Комиссии в каждом году является подписание регионального соглашения о минимальной заработной плате в Тверской области. «Надо отметить, что установленный размер соответствует сумме минимальной оплаты труда,

утвержденной на федеральном уровне». Это связано с тем, что размер минимальной заработной платы в субъекте РФ не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Так, в 2015 году он составлял для работников бюджетной сферы 6000 руб., для работников внебюджетной сферы 7000 руб.; до июля 2016 года - 7280 рублей, а с июля 2016 года – 7500, увеличившись на 220 рублей.

Согласно ФЗ от 09.02.2009 №8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления», трехсторонняя комиссия в Тверской области как региональный орган государственной власти обязана обеспечивать доступ к информации о своей деятельности. Одним из способов обеспечения информационной открытости является размещение государственными органами и органами местного самоуправления информации о своей деятельности в сети «Интернет».

В п. 1 ст. 10 сказано, что органы государственной власти субъекта РФ должны создать официальный сайт с указанием адресов электронной почты, по которым пользователем информацией может быть направлен запрос и получена запрашиваемая информация. Трехсторонняя комиссия Тверской области не имеет свой официальный сайт. Следовательно, она нарушает требования п. 1 ст. 10.

Помимо этого, п. 1 ст. 13 предусматривает перечень сведений, которые должны содержаться в информации о деятельности областной Комиссии, размещенной в сети «Интернет». Следует отметить, что п. 2 этой же статьи допускает, что некоторые из сведений могут не размещаться на сайте, т.к. информация не относится к деятельности органа власти. Поэтому из 29 требований формирующих весь перечень необходимой информации только 7 относится к деятельности трехсторонней комиссии. И из них большая часть информации, которая должна быть, отсутствует.

Согласно ст. 11 деятельность трехсторонней комиссии должна также подчиняться основным требованиям при обеспечении доступа к информации. Однако, трехсторонняя комиссия нарушает все проверяемые требования.

Таким образом, трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношения в Тверской области нарушает большую часть требований ФЗ. Согласно статье 25 должностные лица должны понести административную, гражданскую и уголовную ответственность в соответствии с законодательством РФ за нарушение права на доступ к информации о деятельности государственных органов.

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ КОНСАЛТИНГ В РЕГИОНАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ И ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ ПЛАНИРОВАНИИ

Козлов А.И., бакалавриат, 3 курс, группа 31

Науч. руководитель: ассистент Алтесар О.А.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления.

Актуальность исследования заключается в том, что для РФ профессиональное управленческое консультирование считается сравнительно новой областью, хотя консультирование как форма дачи независимых советов присутствует столь долго, сколько присутствует человечество. В критериях перехода к рыночным взаимоотношениям почти все из руководителей наших предприятий не владеют необходимыми знаниями и навыками управления предприятием. Такое может привести к различному роду кризиса, вначале на предприятии, позже в отрасли, ну и в итоге к кризису в российской экономике.

Цель исследования состоит в определении сущности и места управленческого консультирования в современной рыночной экономике.

Для ее достижения необходимо решить последующие задачи:

- вывить характерные черты и принципы консалтинга.
- рассмотреть цель, задачи и этапы консультирования.
- изучить особенности российского консалтинга.
- провести анализ предоставления управленческих услуг на примере Региональных Интегрированных Центров в Тверской области.
- вывить проблемы и перспективы развития управленческого консультирования на примере Региональных Интегрированных Центров в Тверской области.

Объектом исследования выступает управленческий консалтинг, предметом исследования - анализ эффективности управленческого консалтинга на примере Региональных Интегрированных Центров в Тверской области.

Проведен сравнительный анализ деятельности РИЦ Тверской и Ульяновской областей. На основе проведенного анализа можно сделать следующие выводы:

- 1) Как в Тверской, так и Ульяновской областях РИЦ был создан в 2015 году.
- 2) РИЦ Тверской и Ульяновской областях имеет огромный спектр партнеров, начиная с Правительство Тверской области и Министерства энергетики и жилищно-коммунального комплекса Ульяновской области.
- 3) Действие РИЦ подкреплены нормативно – правовой базой.

4) На данный момент деятельность РИЦ набирает большие обороты в развитии, это подтверждается рядом увеличения партнеров и более широкого спектра функций и услуг.

Список использованных источников

1. Боброва И.С. Консультанты. Консалтинг по российскому – М.: Эком, 2012 г.
2. Виханский О.С. Стратегическое управление – М.: Академический проект, 2012 г.
3. Виханский О.С. Наумов А.И. Менеджмент – М.: Экономистъ, 2013 г.
4. Верников Г.В. Что такое консалтинг? – М.: Дашков и К, 2013 г.
5. Юксвярав Р.К Хабакук М.Я Лейман Я.А. Управленческое консультирование: теория и практика. М.: 2014 г.
6. РИЦ - Тверская область [Электронный ресурс]: Официальный сайт. – URL: <http://ved69.ru/about#>. (дата обращения 10.04.17)

ЧАСТНО-ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПАРТНЕРСТВО В РУИТП

Пилипенко А.А., бакалавриат, 3 курс, группа 31

Науч. руководитель: ст. преподаватель Вишнякова М.И.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Особую актуальность тема государственно-частного партнерства (ГЧП) приобрела в условиях мирового финансового кризиса, в связи с которым многие отрасли российской экономики почувствовали потребность в государственной поддержке. Термин «государственно-частное партнерство» используется в различных нормативных актах федерального и регионального уровня, и прежде всего в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Однако единого системного понятия на законодательном уровне пока не установлено. Рассмотрев понятия ГЧП из разных источников, можно сделать вывод, что, государственно-частное партнерство – это специфическая, различных видов форма взаимодействия государства и частного сектора в сфере экономики, с целью развития наиболее значимых объектов инфраструктуры и обеспечения качественными услугами хозяйствующих субъектов и общества, основополагающей чертой которого является сбалансированность интересов, прав и обязательств сторон в процессе его реализации.

Цель исследования- на основе анализа процесса управления государственно-частным партнерством на региональном уровне выявить основные закономерности организации данного процесса в Тверской области.

Для ее решения необходимо решить следующие задачи:

1. рассмотреть понятие, возникновение и структуру частно-государственного партнерства в РФ;
2. рассмотреть основные модели и формы партнерства;

3. рассмотреть нормативно-правовое регулирование ГЧП в РФ;
4. проанализировать процесс управления государственно-частным партнерством в Тверской области;
5. рассмотреть организацию ГЧП в Тверской области.

Объектом исследования выступает частно-государственное партнерство, предметом исследования - организация частно-государственного партнерства в Тверской области.

Министерство экономического развития Тверской области является областным исполнительным органом государственной власти и главным координатором процесса управления государственно-частным партнерством в Тверской области. Во главе структуры министерства находится Министр, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Губернатором Тверской области, который осуществляет свою деятельность через заместителя Министра. В рамках анализируемой проблемы нас интересует деятельность заместителя Министра, который возглавляет Управление инвестиционного развития и предпринимательства, в ведении которого, в свою очередь, находится отдел по работе с инвестиционными проектами и ГЧП.

Правительство Тверской области рассматривает использование механизмов государственно-частного партнерства в целях создания и развития объектов общественной инфраструктуры в Тверской области приоритетным направлением.

В 2012 году Законодательным Собранием Тверской области принят Закон «Об участии Тверской области в проектах государственно-частного партнерства». Данный документ устанавливает основы правового регулирования участия Тверской области в проектах ГЧП, определяет цели, задачи, принципы, а также формы участия Тверской области в проектах ГЧП.

В проекте Закона Тверской области главный предмет регулирования – государственно-частное партнерство, определенное как «привлечение российского или иностранного хозяйствующего субъекта с целью реализации социально значимых проектов на территории Тверской области путем заключения и исполнения соглашений о ГЧП на условиях разделения рисков, компетенций и ответственности. В настоящее время в различных сферах осуществляется подготовка проектов ГЧП. Именно социальная сфера является приоритетным направлением применения механизма ГЧП в связи с недостатком бюджетных средств и в то же время невысокой привлекательностью для частных инвесторов.

Так, в 2012 году было принято Постановление Правительства Тверской области «О заключении концессионного соглашения в отношении объекта здравоохранения – «Детская поликлиника на 200 посещений в смену в городе Твери» по строительству нового здания детской поликлиники N 2, что позволит значительно расширить деятельность

лечебного учреждения. В настоящее время широкое развитие получило проведение конкурсов на заключение концессионных соглашений по созданию спортивных объектов. Правительством Тверской области приняты постановления о заключении концессионных соглашений в отношении ряда спортивных объектов: универсальный спортивный комплекс, спортивный центр по видам гребли.

В настоящее время уже действуют соглашения о сотрудничестве между Правительством Тверской области и государственными корпорациями «Внешэкономбанк», «Росатом». В дальнейшем Правительство Тверской области намерено активно работать со всеми участниками развития и реализации ГЧП (федеральные органы власти и управления, институты развития, финансово-кредитные организации, частные инвесторы, муниципалитеты).

Касаясь Тверской области есть примеры, пока редкие, государственно-частного партнерства, инициированного уже самим бизнесом. Например, создание индустриального парка в промышленной зоне «Лазурная» на окраине Твери.

Проблема ГЧП для экономики Тверской области и нашей страны достаточно сложна, поэтому рассмотреть ее в рамках курсовой работы очень трудно. Но, изучив некоторые источники, я пришла к таким выводам:

Суммируя все показатели и возможности государственно-частного партнерства, хочется выразиться в пользу такой новой формы взаимоотношений государства с частным бизнесом.

Во-первых, ГЧП является одним из механизмов смешанной экономики, позволяющий развивать отношения бизнеса и государства. Во-вторых, это возможность государства нахождения источника бюджетных доходов, а у частного сектора – возможность владения и распоряжения государственными и муниципальными активами, а также возможность получения различных государственных привилегий. В-третьих, объединение усилий государства и частного предпринимательства в рамках конкретных проектов формирует их дополнительные конкурентные преимущества.

ГЧП в современном мире при грамотном и рациональном поведении – механизм, который может стать основой создания высокотехнологических корпоративных структур, призванных обеспечить ориентацию бизнеса и государства на решение задач, связанных с выводом реального сектора экономики из финансового кризиса.

Список использованных источников

1. Федеральный закон "О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" от 13.07.2015 N 224-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_182660/ (дата обращения: 12.05.2017).

2. Федеральный закон № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_182660/ (дата обращения: 12.05.2017).
3. Положение о Минэкономразвитии Тверской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://economy.tver.ru/ob-iogv-to//> (дата обращения: 12.05.2017).
4. Законопроект № 238827-6 «Об основах государственно-частного партнерства в Российской Федерации» //2016. – 31 дек. (№ 256).

ОПТИМИЗАЦИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ АО «СИБУР – ПЭТФ»

Абалихана Д. Д., бакалавриат, 4 курс, группа 46

Науч. руководитель: к. э. н., доцент Старшинова Т.А.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Актуальность данной темы состоит в том, что в условиях рыночных отношений любое предприятие стремится сократить издержки и повысить прибыль. Экономить ресурсы, необходимые для ведения бизнеса, старается каждый грамотный руководитель. Затраты на персонал составляют значительную часть затрат большинства компаний, поэтому одним из направлений сокращения издержек бизнеса является оптимизация численности персонала.

Оптимизация численности персонала возможна за счет: 1. оптимизации основных бизнес–процессов и организационной структуры; 2. использования более квалифицированного персонала; 3. повышения производительности труда; 4. регулярной оценки занятости персонала; 5. нормирования труда; 6. создания эффективной системы управления персоналом.

При оптимизации численности неотъемлемым становится сокращение персонала. Возросшая нагрузка на оставшихся сотрудников приводит к невыполнению производственных планов, снижению качества, и в конечном итоге – к расходованию дополнительных ресурсов. Практика показывает, что оптимизация численности персонала эффективна только в комплексе с мероприятиями по изменению организации труда, устранению потерь в операционной деятельности и совершенствованию систем управления компанией. [1].

Виды оптимизации численности: 1. сокращение количества персонала (без реорганизации компании и в результате реорганизации деятельности компании); 2. изменение структуры персонала; 3. перераспределение функций, обязанностей и ответственности; 4. перераспределение работников внутри предприятия (зачастую после повышения квалификации или переподготовки); 5. привлечение временного персонала для выполнения проектных или разовых работ; 6. аутсорсинг; 7. аутстаффинг.

К проведению оптимизации численности персонала компании следует относиться как к отдельному проекту, который необходимо спланировать, то есть определить состав работ, их последовательность, сроки выполнения и ответственных за исполнение каждой задачи. Последовательность действий для проведения оптимизации численности персонала:

1. Диагностика, текущего состояния дел в сфере производительности труда и численности персонала;

2. Расчёт оптимальной численности персонала, которая необходима для качественного выполнения производственной программы с учетом оптимизации административных и производственных процессов (определение оптимальной численности персонала производится с использованием той или иной методики нормирования численности);

3. Планирование программы сокращений, в которой нужно ответить на два непростых и болезненных вопроса: «КОГО?» и «КАК?» необходимо сократить [3, с.180].

Рассмотрим мероприятия по оптимизации численности персонала на предприятии АО «Сибур – Пэтф» на 2016 год. Оптимизация численности персонала на следующий производственный год стала главной задачей руководителя отдела управления персоналом. Она началась с изменения графика сменности и режима работы. Ранее для выполнения заданного объема работ ($N_{\text{выр.}}$) были задействованы пять бригад. График их работы был следующий: трехсменный с подменными сменами и выходными через три дня. Утренняя смена составляла 8 часов, вечерняя 6 часов, а ночная 10 часов.

После пересмотра времени, которое необходимо для выполнения заданного объема работ, нормы времени, потраченной на выполнения конкретного задания, было принято решение убрать подменных и перевести рабочих на четырехбригадный, двухсменный график работы с продолжительностью смен по 11 часов и выходными через два дня.

Ранее на выполнения заданного объема работ требовалось 42 человека, а сейчас с ним справляется 37 человек, следовательно, мы высвобождаем 5 человек.

Следующим действием стало расширение зоны обслуживания. На рис. 2 представлены должности, которые были заменены одной, что позволило высвободить рабочих.

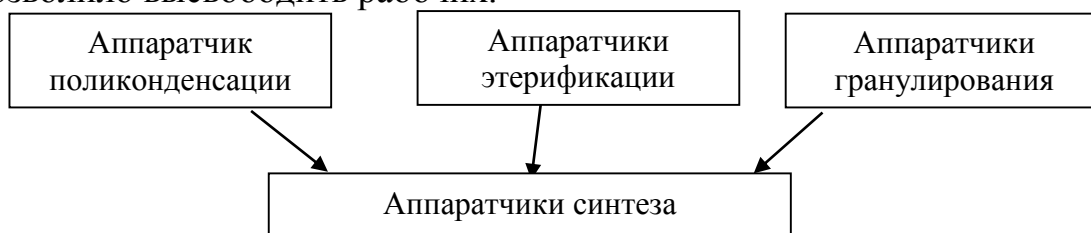


Рис. 2. Схема обучения смежным профессиям.

Расширение зоны обслуживания позволило высвободить 5 человек.

Важным шагом на пути оптимизации стало применение метода аутсорсинга. В нашем случае произошел вывод непроизводственного персонала (уборщиков) из штата предприятия и заключение договоров на оказание услуг. Тем самым сократив штат на 4 человека.

Мероприятие, которое позволило высвободить 5 человек – это автоматизация производства. Автоматизация – это применение комплекса средств, позволяющих осуществлять производственные процессы без непосредственного участия человека, но под его контролем. Автоматизация освобождает человека от необходимости непосредственного управления механизмами. В автоматизированном процессе производства роль человека сводится к наладке, регулировке, обслуживании средств автоматизации и наблюдению за их действием.

В нашем случае – это запуск отопительной котельной, не требующей постоянного рабочего места и переход на дистанционное обслуживание.

Ранее приходилось постоянно контролировать работу котельной, она была не автоматизированной и требовала участия человека. Каждые два часа осуществлялся контроль, пять человек были задействованы в проверки.

Это было не рационально и отнимало много времени, для повышения эффективности было принято решения запустить полностью автоматизированную котельную и установить камеры, чтобы можно было дистанционно следить за работой котельной. Проверки стали реже и эффективность работы возросла.

Заключительным этапом в реализации программы оптимизации стало снижение уровня управления. На предприятии «Сибур – Пэтф» было два аналитических участка. Их возглавляло два руководителя. Первый отдел включал 10 человек, а второй 9 человек. Они занимались смежными видами деятельности. И было принято решение объединить эти два отдела, оставить одного руководителя и повысить ему норму управляемости до 19 человек ($N_{упр.} = 19$ человек). Следовательно, сокращения одного руководителя и повышение тем самым нормы управляемости для другого.

Таким образом в ходе программы по оптимизации численности было высвобождено 20 человек, полностью автоматизированными стали некоторые процессы производства, за счет чего и удалось высвободить работников, повысилась эффективность производства, изменились нормы управляемости, нормы обслуживания и нормы выработки. Издержки на персонал сократились, а производительность труда увеличилась.

Список использованных источников:

1. Гагарский, В.А. Оптимизация численности персонала - один из методов сокращения издержек бизнеса. / Экономика организаций / В.А. Гагарский. – М. 2013. №7.
2. Кабулова, М.В. Когда сокращение штата опасно для фирмы? / Практическая Бухгалтерия / М.В. Кабулов. – М. 2014. № 3.

3. Михайлов, Д. В. Аутсорсинг. Новая система организации бизнеса. Учебное пособие / Д.В.Михайлов. – М.: КноРус, 2012. – ISBN 5-85971-180-8.

4. АО «Сибур – Пэтф». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.sibur.ru/SiburPETF/>.

МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ КАК АКТУАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Колпакова М. Р., Лазарева Т. В., бакалавриат, 3 курс, группа 081404ОБ

Науч. руководитель: к. э. н., доцент Ефремова С.М.

Орловский государственный университет имени И. С. Тургенева, Институт экономики и управления

*Существует один-единственный способ
заставить кого-либо сделать что-то. Всего один.
Надо заставить человека захотеть сделать это.
Запомните, других способов нет.
Дейл Карнеги*

Ни для кого не секрет, что существует прямая зависимость между желанием человека работать и рядом факторов, мотивирующих его на осуществление данной деятельности, в связи с этим, функция мотивации труда становится особо важной и требующей повышенного внимания современных руководителей.

Мотивация — это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей [3, с. 145]. Существует целый комплекс мотивов к труду, таких как, экономические, политические, организационные, психологические, социальные, побуждающие людей к тем действиям, результаты которых способны удовлетворить их запросы и потребности.

В своей профессиональной деятельности специалист по управлению персоналом должен понимать, что система мотивации персонала содействует достижению трёх главных целей: 1. привлечению и удержанию персонала в организации; 2. повышению эффективности работы сотрудников и достижению поставленных целей; 3. обеспечению преданного отношения сотрудников к общему делу.

Очень часто при разработке системы мотивации персонала менеджеры-практики не разграничивают термины «мотивация» и «стимулирование», употребляя их как синонимы. Данная позиция в корне неверна и иногда даже пагубна для управленцев.

Мотивацию рассматривают как систему внутренних и внешних воздействий [4, с. 16]. Стимулирование – это краткосрочный проект, дающий сравнительно быстрый результат, который в силах решить

практически любая организация, а мотивация – это долгосрочный проект, который даст отдачу не раньше, чем через несколько лет, и то при условии настойчивости, постоянства и здравого смысла тех, кто этот проект осуществляет [2, с. 21]. И то и другое понятие имеет право на существование, важно лишь их различать и уметь гармонично сочетать при осуществлении управленческих функций.

В настоящий момент решение проблемы снижения уровня мотивации (демотивация) персонала является одной из наиболее важных задач в системе управления персоналом организации. Некоторые авторы выделяют две главные причины демотивации: материальная и психологическая неудовлетворенность. При этом предпосылками снижения мотивации являются следующие факторы: нарушение некоторых договоренностей и обязательств между сотрудником и руководителем (например, обещание выплатить премию за успешную работу и т.д.); невозможность применения определенных профессиональных навыков сотрудника, которые он сам высоко ценит; игнорирование творческих идей и проявления инициативы работника; отсутствие у работника ощущения причастности к компании; дефицит признания достижения целей и результатов работника со стороны руководства и коллектива; отсутствие продвижения по карьере [1, с.31].

Для определения наиболее актуальных и значимых факторов трудовой мотивации работников российских компаний специалисты международного рекрутингового агентства Kelly Services в мае-июне 2015 года провели ежегодное социологическое исследование «Мотивация персонала на российском рынке труда». Результаты исследования показали, что уровень заработной платы в настоящий момент является главным мотивирующим фактором для большей части российских работников. Вместе с тем, требования, влияющие на мотивацию россиян, изменились: работники стали уделять больше внимания официальному трудоустройству и деловой репутации работодателя [5].

Другими важными факторами трудовой мотивации для россиян являются: официальное трудоустройство (38%), возможность карьерного роста (35%), благоприятный климат в компании (18%) и масштабные и творческие задачи (9%).

Помимо этого, по сравнению с прошлым годом, на 2% возросло значение такого фактора как репутация работодателя (20%). По мнению некоторых экспертов, работа в стабильной компании, с официальным оформлением и «белой» заработной платой, для большинства работников является своеобразной гарантией стабильности [5].

Способы нематериальной мотивации персонала включают: мотивирующие беседы; конкурсы и соревнования с призами; поздравления с праздниками; скидки на товары и услуги компании; информирование о достижениях; выявление лучшего сотрудника месяца/года; поощрительные

командировки; предоставление путёвок в санаторий, на базу отдыха и летний лагерь для детей и сотрудников; оценки со стороны коллег [6].

Дополнительными секретами ежедневного вдохновения сотрудников являются: 1. приветствуйте сотрудников по именам; 2. не забывайте устно и письменно благодарить сотрудника; 3. награждайте сотрудников дополнительными выходными или отпустите с работы пораньше; 4. угощайте иногда сотрудников чем-нибудь вкусным: тортом, пиццей, конфетами, яблоками; 5. на каждом рабочем столе поставьте таблички с именем сотрудника, чтобы люди чувствовали свою значимость; 6. находите возможность слушать работника, а не только информировать его; 7. разработайте специальное поощрение для тех людей, чья деятельность обычно не заметна; 8. старайтесь иногда устраивать встречи с сотрудниками, с которыми обычно не имеете возможности побеседовать. Спросите их о работе, проблемах; 9. сообщайте сотрудникам некоторые важные вопросы и просите их предлагать свои варианты решения, дать вам совет.

Таким образом, можно отметить, что система мотивации у большинства российских компаний ориентирована в большей степени на методы материального стимулирования персонала, что не является эффективным в долгосрочной перспективе. С одной стороны, реалии настоящего времени заставляют людей на первое место ставить материальное благополучие. С другой стороны, работодатель, в том числе в лице специалиста по управлению человеческими ресурсами, должен суметь выстроить эффективную систему мотивации и стимулирования сотрудников, умело сочетающую в себе достойную заработную плату и методы нематериального стимулирования. Это поможет вырастить высококвалифицированного и эффективно работающего сотрудника, преданного своей компании.

Список использованных источников

1. Андреева, Т.С. Почему уходят лучшие: проблема демотивации персонала/ Т.С. Андреева // Управленец. – 2012. – № 7. – С. 30-32.
2. Борисова. Е. Что можно рассказать мотивации за 20 минут / Е. Борисова // Служба кадров и персонал. – 2011. – № 11. – С. 18-21.
3. Виханский О. С., Наумов А. Н. Менеджмент. – 5-е изд., стереотипн. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 576 с.
4. Магура М., Курбанова М. Секреты мотивации или мотивация без секретов: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://chbn.ucoz.ru/biblioteka/secrmotiv1.pdf> (дата обращения 06.04.17)
5. Мотивация персонала 2015: деньги и стабильное положение компании лучше карьерного роста: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.kellyservices.ru/RU/Business-Services/BusinessResourceCenter/WorkforceTrends/motivation-2015/?hid=CA#.Vum2q_mLShd (дата обращения 7.04.17)

6. Нематериальная мотивация персонала: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/nematerialnaya-motivaciya-personala-sistema-sposoby-primery> (дата обращения 5.04.17)

АНАЛИЗ КЛЮЧЕВЫХ МЕТОДОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Паршикова Н.Д., магистратура, 2 курс, группа 923

Науч. руководитель: к. п. н., доцент Бадмаева С.В.

Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Факультет экономики и права

В условиях современной рыночной экономики конкурентоспособность любой организации во многом зависит от ее кадрового состава и трудового потенциала. Степень и качество воздействия на трудовой потенциал работников во многом определяют пути развития организации. Профессиональное развитие сотрудников является неотъемлемым элементом развития организации в целом.

Профессиональное развитие рассматривается как приобретение работником новых знаний, умений и навыков, которые он использует или будет использовать в своей профессиональной деятельности.

Цель профессионального развития персонала (далее – ПРП) заключается в обеспечении организации высококвалифицированным, мотивированным на достижение общих целей кадровым составом. Данная цель может быть достигнута посредством решения следующих задач: привлечение работников к деятельности по развитию организации, повышение лояльности работников, повышение уровня мотивации персонала, создание кадрового резерва, ротация персонала, выработка корпоративных ценностей, обеспечение высокого уровня профессионализма сотрудников.

Недостаточное внимание к профессиональному развитию персонала влечет за собой падение квалификации персонала, в результате чего страдает производительность труда.

Основная цель развития работников с точки зрения организации – повышение эффективности (максимизация) результатов использования персонала посредством реализации поставленных организацией целей, улучшения производственного потенциала коллектива и социально-психологического климата [1].

Главными методами развития персонала являются обучение, адаптация сотрудников, служебно-профессиональное продвижение, реализация деловой карьеры, работа с кадровым резервом организации [3].

1) В экономической литературе традиционно описывают несколько видов обучения персонала:

- профессиональное образование работников – получение основополагающих профессиональных знаний, умений и навыков, а также первоначального профессионального опыта;
- повышение квалификации, направленное на улучшение и актуализацию полученных навыков и умений вследствие роста профессиональных требований, либо вследствие продвижения работника в должности;
- переквалификация и переподготовка работников, позволяющая сотруднику получить другую или дополнительную профессию.

Принятие решения о выборе методов обучения работников осуществляется на основе целей проведения обучения. Необходимо нацелить обучение работников не на теоретические знания, а на рост профессиональной квалификации в виде практических навыков и умений персонала. [2]

Обучение работников интересно рассмотреть в виде комплексного, системного и непрерывного процесса, проходящего по стадиям:

- формулировка целей, задач обучения персонала в организации;
- выявление потребности в обучении конкретных работников;
- уточнение содержания учебных планов и программ;
- определение методов обучения работников и форм проведения обучения;
- составление бюджета и определение необходимых объемов финансирования программ обучения;
- выявление критериев и проведение анализа и оценки эффективности проведенных программ обучения работников.

2) Профессиональная адаптация персонала, т.е. приспособление персонала к конкретным условиям труда в организации и содержанию труда. Работник, приходя в новую организацию, обычно уже готов к исполнению новой социальной роли, а адаптация способствует более эффективному прохождению данного процесса. Адаптация персонала направлена также на достижение удовлетворенности организации работником и удовлетворенности работника содержанием и условиями труда в организации.

Профессиональная адаптация возможна в двух видах:

- первичная - это адаптация работников, не владеющих профессиональным опытом (обычно - это молодые работники - выпускники ВУЗов);
- вторичная - это адаптация тех сотрудников, которые уже владеют определенным профессиональным опытом, навыками и умениями.

Вторичная адаптация персонала занимает все более важное место среди видов ПРП. В то же время практический опыт специалистов управления персоналом доказывает значимость первичной адаптации персонала (особенно молодых специалистов, вновь пришедших в организацию). Первичная адаптация закрепляет молодых сотрудников

в организации, она направлена на их дальнейший профессиональный рост, дальнейшее стимулирование молодежи к эффективной и высокопроизводительной работе в организации. Удовлетворенность молодых специалистов трудом в организации появляется в том случае, если сотрудниками достигнуты конкретные значимые и видимые результаты, а те, в свою очередь, появляются по итогам освоения персоналом должностных обязанностей на новом рабочем месте.

3) Служебно-профессиональное продвижение (далее - СПП) работников - это должности, положение в коллективе, рабочие места, последовательно занимаемые работником в организации, кроме того, это те должности, которые работник может занять в будущем. В конкретной организации СПП обычно осуществляется как последовательное продвижение работников по разным должностям и позициям, СПП способствует дальнейшему профессиональному развитию самого работника и организации. СПП может реализовываться в виде горизонтальных и вертикальных перемещений.

4) Планирование и управление деловой карьерой - это осуществление целенаправленного спланированного воздействия на профессиональное и должностное продвижение персонала, реализуемое на основе определения конкретных потребностей организации, реального практического потенциала и интересов сотрудников. Деловая карьера подразумевает постепенное изменение и развитие профессиональных умений и навыков, а также потенциальных возможностей работников.

5) Методы ПРП включают также систему подготовки кадрового резерва, которая решает ряд важнейших задач:

- формирование перечня ключевых должностей организации и составление плана замещения должностей,
- поиск в организации тех сотрудников, которые владеют потенциалом для замещения руководящих позиций в будущем,
- составление и дальнейшая реализация на практике планов индивидуального развития сотрудников организации,
- анализ процесса реализации планов индивидуального развития сотрудников организации,
- замещение должностей в организации и адаптация работников, занявших новую должность.

Выбор конкретного метода ПРП зависит от задач, которые ставит перед собой организация. Необходимо отметить, что наилучшего эффекта стоит ожидать от использования нескольких методов ПРП в комплексе.

Список использованных источников

1. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие. - Н.Новгород: НИМБ, 2009. - С.79
2. Митрофанова Е.А., Свистунов В.М., Каштанова Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Организация обучения и профессиональное образование персонала. Учебно

– практическое пособие. – М: Проспект, 2012. – С. 45

3. Сухорученко О.В. Развитие концепции профессионального развития персонала организации. Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». 2013. №5.

СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ НАЛОГОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

Лашенкова В.Ю., бакалавриат, 2 курс, группа 21

Науч. руководитель: д.э.н, профессор Лапушинская Г.К.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

В настоящее время в большинстве стран мира налоги являются основной формой доходов любого государства. Именно поэтому налоговая политика непрерывно связана с взаимодействием между государственными органами и остальными субъектами национальной экономики.

Существует множество значений понятия «налоговая политика» как в узком, так и в широком смысле. Под определением налоговой политики будем понимать трактовку Панского: «налоговая политика – это совокупность экономических, финансовых и правовых мер государства по формированию налоговой системы страны в целях обеспечения финансовых потребностей государства, отдельных социальных групп, а также развития экономики страны за счет перераспределения ресурсов» [1, С. 9].

В настоящее время существует несколько форм налоговой политики (рис. 1).



Рис.1. Методы налоговой политики

Первой из них является политика максимальных налогов. Реализуя такую политику, государство значительно уменьшает налоговые льготы, образует огромное количество видов налогов, а главное – вводит высочайшие налоговые ставки.

Следующей из таких форм можно назвать налоговую политику экономического развития. Здесь «государство в максимально возможных размерах налогового бремени учитывает не только фискальные интересы, но и интересы налогоплательщиков» [2, С. 80]. Государство использует ослабление своего давления на предпринимателей, а также в первую очередь значительно уменьшает расходную часть бюджета на реализацию социальных программ.

Третьей формой реализации налоговой политики выступает политика разумных налогов. Основной ее смысл заключается в том, что государство устанавливает достаточно высокую степень налогообложения как физических, так и юридических лиц. Но вместе с тем государство также реализует различные социальные программы, в том числе по социальной защите граждан.

Перед налоговой политикой любого государства ставятся различные цели, осуществление которых возможно лишь посредством специальных инструментов. К ним относятся: налоговая ставка, налоговая льгота, налоговая база, налоговый кодекс, налоговые санкции и некоторые виды налогов. Каждый из этих механизмов имеет свои особенности и способы применения.

На современном этапе развития национальной экономики налоговая политика направлена на постоянное усовершенствование законодательства в этой области, на определение перечня налогов, на совершенствование порядка расчета налога, на уменьшение ставок по определенным видам налогов, на совершенствование администрирования, на введение каникул налогов.

В различные периоды времени налоговая политика следует определенным целям в зависимости от сложившейся социально-экономической ситуации в стране. Так, в 2015-2016 гг. налоговая политика была направлена на решение следующих задач: обеспечение стабильностью; стимулирование структурных преобразований; проведение антикризисных мер; реализация «налогового маневра». Государство посредством использования различных инструментов старалось максимально достичь поставленных целей. Основными результатами 2015-2016гг. стало: уточнение порядка налогообложения сумм пенсионных выплат; принятие мер, позволяющих избежать двойного налогообложения НДФЛ; введение запрета на открытие налогоплательщиком нового счета в другом банке, если по существующим счетам приостановлены операции; повышение прозрачности правоприменения законодательства Российской Федерации о налогах и сборах (институт налогового мониторинга).

Таким образом, можно сказать, что налоговая политика государства с каждым годом становится все более доступной и стимулирующей для развития национальной экономики, преодолевая различные проблемы в области ее реализации. Политика государства в сфере налогообложения развивается, улучшается и становится все более понятной населению страны и всем субъектам хозяйственных отношений, что ведет к несомненному улучшению климата применительно к налоговым правоотношениям.

Список использованных источников

1. Пансков, В. Г. Налоги и налогообложение. Практикум: учебное пособие для вузов/ В. Г. Пансков, Т. А. Левочкина. - М.: Издательство Юрайт, 2015. - 319 с.
2. Налоговая политика государства: учебник и практикум/ под ред. Н. И. Малис. - М.: Издательство Юрайт, 2015. - 388 с.

СТАНДАРТЫ ОКАЗАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ И ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ ПЛАНИРОВАНИИ

Мелихова Е.С., бакалавриат, 3 курс, группа 32

Науч. руководитель: ст. преподаватель Вишнякова М.И.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Государственную услугу рассматривают как правоотношения, возникающие при реализации субъективных прав физического или юридического лица (по их заявлению) в процессе публично-властной деятельности государственного органа для получения определенного результата [1, С. 84].

Государственные услуги - это та часть публичных услуг, предоставляемых органами исполнительной власти и органами местного самоуправления и предоставление которых связано с реализацией властных полномочий.

В.Б. Аверьянов среди обязательных признаков государственных (исполнительных) услуг называет то, что «частные лица имеют право по своему усмотрению пользоваться результатами предоставленных услуг».

Оценка качества предоставления государственных услуг является проверкой деятельности государственного органа о предоставлении государственных услуг, в том числе результата такой деятельности на соответствие официально установленным требованиям и / или ожиданиям потребителей.

Удовлетворенность потребителя и ориентация на потребителя должны быть основными принципами при определении критериев оценки качества, предоставления государственных услуг.

На основе критериев устанавливаются стандарты предоставления государственных услуг.

Поддерживая позицию В. Тимощука, под стандартами качества государственных услуг необходимо понимать конкретные требования о предоставлении государственной услуги, которым должна соответствовать деятельность государственного органа и с помощью которых можно оценить, насколько качественно предоставляется та или иная государственная услуга.

Развитие системы предоставления государственных услуг, обеспечения надлежащего качества их предоставления требует разработки законодательства в этой сфере.

Первостепенное значение имеет разработка проектов и принятия основных законов, которые должны определить основные принципы функционирования системы предоставления государственных услуг физическим и юридическим лицам.

Органы государственной власти Тверской области разрабатывают Административные регламенты предоставления государственных услуг.

Ежегодно Правительством РФ принимается программа государственных гарантий оказания гражданам бесплатной медицинской помощи, которой определяются виды и объемы медицинской помощи, предоставляемой гражданам бесплатно, порядок ее финансирования за счет бюджетов всех уровней, а также средств ОМС и других источников.

В настоящее время законодательно закреплено право и обязанность профессиональных социальных работников на участие в предоставлении медико-социальной помощи населению, создает правовую основу становления и развития медико-социальной работы как деятельности социальных работников в сфере здравоохранения, включая предоставление населению медико-социальной помощи.

Административный регламент предоставления государственной услуги «Прием заявок об оказании специализированной амбулаторно-поликлинической медицинской помощи, а также предоставление информации о такой помощи и постановка на соответствующий учет» (далее – Административный регламент) разработан в целях повышения качества и доступности предоставляемой государственной услуги, создания комфортных условий для участников отношений, возникающих при предоставлении государственной услуги, определения сроков и последовательности действий должностных лиц в лечебно-профилактических учреждениях здравоохранения, расположенных на территории Тверской области.

Настоящий Административный регламент регулирует вопросы оказания медицинской помощи населению при онкологических заболеваниях в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения Тверской области.

Одним из важных направлений социально-медицинской реабилитации является трудотерапия, позволяющая развить необходимые навыки к самообслуживанию и приобщить человека к общественно полезному труду.

Больные с онкопатологией являются главным объектом внимания социально-медицинской службы, но не единственным.

Универсальность организации социально-медицинской помощи инкурабельным больным в хосписе является наиболее эффективной формой, которая позволяет наиболее полно удовлетворить их социальные, психологические, медицинские нужды.

Теория и практика социальной работы исходят из того, что проблема рака сложна, но разрешима. Активно ведётся поиск новых, более совершенных методов диагностики, лечения и профилактики этого грозного заболевания.

Социально-медицинская работа патогенетической направленности связана с предупреждением прогрессирования заболевания и его осложнений, реализуется в противорецидивной, поддерживающей терапии, в мероприятиях по социальной реабилитации.

Социальная реабилитация несовершеннолетних характеризуется рядом особенностей.

Специалист по социальной работе принимает участие в разработке и реализации индивидуальных программ социальной реабилитации, включающих профессионально-трудовую, учебно-познавательный, социокультурный, физкультурно-оздоровительный и иные компоненты; подготавливает рекомендации для семей с целью обеспечения непрерывности коррекционно-реабилитационных мероприятий в домашних условиях.

Одним из важнейших направлений социально-медицинской деятельности всех организаций и служб, оказывающих помощь инвалидам, является создание условий для поддержания здоровья и благополучия тех, кто временно оказался в затруднительном положении экономического или социального характера.

Список использованных источников

1. Коваленко А.А. Развитие исполнительной власти в РФ на современном этапе: теория и практика. - М.: Ин-т государства и права им. В.М. Корецкого НАН РФ, 2011. - 512 с.
2. Липенцев А. Управленческие услуги: семантика понятий и вопросы повышения качества // Эффективность государственного управления: Сб. науч. пр. - Вып. 4. - М.: ЛРИДУ НАГУ, 2013. - С. 184-193.

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

Аксютин С. А., бакалавриат, 3 курс, группа 32

Научный руководитель: к. э. н., доцент Плетнева Т.Г.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления.

Эффективное стратегическое планирование является одним из главных условий успешного развития сложных социально-экономических систем различных уровней управления. Проблеме стратегического планирования посвящены работы многих исследователей. Д. М. Богославец рассматривает основные подходы стратегического планирования агломераций и проблем, возникающих в связи с долгосрочным планированием. По мнению О.Ю. Косенко, стратегическое планирование социально-экономического развития территории является главным средством обеспечения ее сбалансированного и эффективного функционирования, повышения эффективности использования ресурсного потенциала, согласования групповых интересов внутри местного сообщества [1]. В. И. Зарубин, А. К. Доргушаова рассматривают вопросы регионального стратегического планирования. П. В. Магданов рассматривает исторические, экономические и управленческие предпосылки появления стратегического планирования как метода управления. Ю. С. Морозовой, Я. В. Ганич [2], С. И. Изааком, С. И. Родионовым [3] представлены этапы стратегического планирования устойчивого развития муниципального образования. Ю. А. Маленковым рассмотрены актуальные проблемы разработки и применения причинно-следственных моделей в стратегическом планировании.

Федеральным законом от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» дается следующее определение: стратегическое планирование представляет собой деятельность участников стратегического планирования по целеполаганию, прогнозированию, планированию и программированию социально-экономического развития Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, отраслей экономики и сфер государственного и муниципального управления, обеспечения национальной безопасности Российской Федерации, направленная на решение задач устойчивого социально-экономического развития РФ, субъектов РФ и муниципальных образований и обеспечение национальной безопасности РФ. В систему стратегического планирования включены следующие компоненты [4, с. 45-46]: прогнозирование, планирование, программирование, мониторинг и контроль реализации документов стратегического планирования.

К участникам стратегического планирования на федеральном уровне являются можно отнести Президента РФ; Федеральное Собрание РФ; Правительство РФ; Совет Безопасности РФ; Счетную палату РФ; Центральный банк РФ; федеральные органы исполнительной власти и др.

Участниками стратегического планирования на уровне субъекта Российской Федерации являются законодательный (представительный) орган государственной власти субъекта РФ; высшее должностное лицо субъекта РФ; высший исполнительный орган государственной власти субъекта РФ; исполнительные органы государственной власти субъекта РФ; контрольно-счетный орган субъекта РФ и др. [4 с.13]

Участниками стратегического планирования на уровне муниципального образования являются органы местного самоуправления, а также в ряде случаев муниципальные организации.

Таким образом, стратегическое управление развитием - это управление, которое ориентирует деятельность территориальной системы на целевые запросы, гибко реагирует на изменения внешней среды и внедряет меры, которые позволяют достичь конкурентных преимуществ, которые в совокупности дают возможность обеспечить устойчивое развитие системы в долгосрочной перспективе.

За последние десятилетия была создана определенная правовая база, определяющая порядок разработки, рассмотрения, утверждения и реализации документов территориального стратегического планирования [5 с. 3]. Нормативно-правовые акты, направленные на регулирование стратегического планирования разрабатываются на трех уровнях: федеральном, региональном и местном.

В рамках данного исследования представлено сравнение показателей Тверской и Ярославской области, характеризующих эффективность стратегического планирования данных регионов. Стратегии обоих регионов, Тверского и Ярославского, формируются в соответствии с генеральной стратегической целью, сформулированной на федеральном уровне, и стратегической целью развития Центрального федерального округа, в который входят оба региона. Анализируя данные, можно сделать следующие выводы. Тверской регион обладает большим потенциалом, нежели Ярославский с точки зрения географического положения, численности населения, возможностей развития сфер деятельности.

В последнее время наблюдается рост объемов производства, который может быть усилен за счет наличия свободных производственных площадей и эффективной системы поддержки предпринимательства. Кроме того, дополнительным импульсом развития экономики города является использование возможностей внутренней среды – концентрации ресурсов в силу положения города Твери как центра Тверской области. Развитие малого и среднего предпринимательства позволяет увеличить емкость рынка труда, что также способствует решению проблемы утечки

квалифицированных кадров в региональном масштабе (создание дополнительных рабочих мест).

Вопросы стратегического планирования в Тверской области регулируются законом Тверской области «О стратегическом планировании в Тверской области» от 09.07.2015 в соответствии с Федеральным законом от 28.06.2014 № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» [6]. Согласно данному закону, стратегическое планирование на уровне Тверской области осуществляют: Законодательное Собрание Тверской области; Губернатор Тверской области; Правительство Тверской области; исполнительные органы государственной власти Тверской области; Контрольно-счетная палата Тверской области; иные органы и организации в случаях, предусмотренных законодательством.

К функциям губернатора Тверской области в сфере стратегического планирования относятся:

1) «определение в пределах полномочий Тверской области приоритетов социально-экономической политики, долгосрочных целей и задач социально-экономического развития Тверской области, согласованных с приоритетами и целями социально-экономического развития Российской Федерации;

2) обеспечение координации деятельности исполнительных органов государственной власти Тверской области с Законодательным Собранием Тверской области, государственными органами Тверской области и в соответствии с законодательством РФ организация взаимодействия исполнительных органов государственной власти Тверской области с федеральными органами исполнительной власти и их территориальными органами, органами местного самоуправления муниципальных образований Тверской области и общественными объединениями;

3) ежегодное представление в Законодательное Собрание Тверской области: а) послания о положении дел в Тверской области; б) отчетов о результатах деятельности Правительства Тверской области, в том числе по вопросам, поставленным Законодательным Собранием Тверской области;

4) осуществление контроля реализации документов стратегического планирования Тверской области, утвержденных (одобренных) органами государственной власти Тверской области» [6].

Список использованных источников

1. Косенко О. Ю. Теоретико-методологические подходы к стратегическому планированию социально-экономического развития малых городов России [Тверь] / О. Ю. Косенко // Государственный аудит. Право. Экономика. - 2012. - № 4. - С. 64-67.
2. Мякшин В. Н. Формирование подходов к стратегическому планированию структурных преобразований в экономике региона [Текст] / В. Н. Мякшин // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. - 2013. - № 4. - С. 26-35.

3. Изаак С. И. Основные подходы к стратегическому планированию устойчивого развития муниципального образования [Текст] / С. И. Изаак, С.И. Родионов // Образование. Наука. Научные кадры. – 2012 - № 3. - С. 145-148.
4. Веснин В. Р. Стратегическое управление: Учебник [Текст]/ В. Р. Веснин. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект. – 2014. – С. 45-46.
5. Белиев Р. Р. Управление стратегическим планированием [Текст] / Р.Р. Белиев, Д. А. Рожков, А. Н. Барабанов // Глобализация науки: проблемы и перспективы Сборник статей Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор А. А. Сукиасян. - 2014. - С. 3-5.
6. Закон Тверской области от 15 июля 2015 г. № 66-ЗО «О стратегическом планировании в Тверской области» // Тверские ведомости. – 2015. - 17 июля.

ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ МАРКЕТИНГ В РЕГИОНАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ И ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ ПЛАНИРОВАНИИ

Рысева О.А., бакалавриат, 3 курс, группа 32

Науч. руководитель: ст. преподаватель Лебедева В.И.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Актуальность исследования территориального маркетинга в региональном и территориальном управлении обусловлена необходимостью повышения имиджа и инвестиционной привлекательности региона. Под территориальным маркетингом в целях регионального управления, согласно определению Еремина В.Н., мы будем понимать комплекс маркетинговых операций, предпринимаемых группой сотрудничающих организаций в рамках процесса стратегического планирования [1. С.105].

Изучением территориального маркетинга в России занимались такие ученые как А. М. Лавров, В. С. Сурин, А.П. Панкрухин, О. Н. Романенкова. По мнению А. М. Лаврова и В. С. Сурнина, смысл регионального маркетинга заключается в решении задач через экономические, социальные и иные особенности региона. В исследовании мы проанализируем состояние и тенденции развития территорий для принятия управленческих решений, направленных на создание и поддержание притягательности и престижа территории в целом.

Основные стратегии территориального маркетинга были выделены Ф. Котлером - это маркетинг имиджа, маркетинг достопримечательностей, маркетинг инфраструктуры, маркетинг персонала.

Главной целью территориального маркетинга является укрепление общего имиджа территории, что может оказать влияние на выбор потенциальных клиентов для региона, а также на дальнейшее его развитие. [2].

Рассмотрим территориальный маркетинг в Тверской области на примере сферы туризма, как динамично развивающийся отрасли региона.

«Мы ставим себе цель сделать туристическую индустрию точкой создания новых рабочих мест, развития налогооблагаемой базы региона», — обозначил Губернатор Тверской области И. М. Руденя в одном из своих выступлений [3].

Основные направления развития отрасли, определенные главой региона — водный, автомобильный, паломнический, познавательный, гастрономический, а также активный отдых на природе.

В настоящее время уже получили развитие такие виды туризма, как деловой, экологический, культурно-познавательный, отдых выходного дня, экстремальные виды отдыха на воде, яхтинг.

Мы считаем, что сфера водного туризма является наиболее привлекательной для рассмотрения так как в Тверской области насчитывается около 800 рек, 1700 озер, находятся истоки рек Волги и Западной Двины. Более двух третей площади области относится к Волжскому бассейну. В Тверской области было проведено несколько мероприятий, в их числе прошел международный форум речного туризма, а также форум молодежного туризма Центрального федерального округа.

В ходе исследования было выявлено, что основными целями развития внутреннего и въездного туризма в Тверской области являются:

- создание условий для развития туристской отрасли;
- развитие внешних связей и позиционирование Тверской области как региона, благоприятного для инвестиционной и предпринимательской деятельности.
- формирование на территории Тверской области туристских инвестиционных парков и площадок для размещения объектов туристской инфраструктуры;
- проведение массовых мероприятий (праздников, фестивалей, слетов, конференций), направленных на привлечение туристского потока в Тверскую область;
- повышение качества туристских услуг в Тверской области;

Основными проблемами для развития выбранного направления на данный момент являются, проблемы развития инфраструктуры приема туристов, налаживание межотраслевого, межбюджетного и иного взаимодействия всех заинтересованных сторон по развитию туризма на территории Тверской области и повышения качества оказания туристских услуг.

Для их преодоления предлагается, в том числе, следующие мероприятия:

1. Совершенствование законодательства Тверской области в сфере туризма, направленное на стимулирование реализации инвестиционных проектов в данной сфере и создание благоприятных условий для развития внутреннего и въездного туризма.

2. Формирование на территории Тверской области туристских инвестиционных парков и площадок для размещения объектов туризма.

Также для решения этих задач Постановлением от 17 января 2017 года № 13-пп «Об утверждении положения о Министерстве туризма Тверской области» было создано Министерство туризма Тверской области. Основными направлениями деятельности которого стоят определение основных задач в сфере туризма и приоритетных направлений развития туризма в Тверской области, создание благоприятных условий для развития туристской индустрии в Тверской области.

В результате анализа был рассмотрен территориальный маркетинг на примере сферы туризма Тверской области. По итогам исследования, можно сделать вывод о том, что успешное и динамичное развитие туризма невозможно без решения актуальных проблем отрасли и действий всех заинтересованных сторон.

Список использованных источников

1. Еремин В.Н. Основы и маркетинг информации: Учебник. - М.: «Кнорус», 2014 г. С.105.
2. Синяева И.М. Управление маркетингом. – учебник. – М.: ЮНИТИ-ДАНА – 2014. – С.269.
3. Министерство туризма Тверской области [Электронный ресурс]: Официальный сайт. - Режим доступа: <http://тверскаяобласть.рф/tverskaya-oblast/turizm-i-otdykh/obshchie-svedeniya/> (дата обращения 13.04.17)

РЕГИОНАЛЬНАЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ

Шаркова В.А., бакалавриат, 3 курс, группа 32

Науч. руководитель: к. э. н., доцент Баженова Т.Ю.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Конкурентоспособность регионов - это его роль и место в экономическом пространстве России, способность обеспечить высокий уровень жизни населения и возможность реализовать имеющийся в регионе экономический потенциал (финансовый, производственный, трудовой, инвестиционный, ресурсный)

В целом для анализа конкурентоспособности экономики регионов были использованы два основных подхода.

Первый подход заключается в том, что конкурентоспособность экономики регионов рассматривает как предоставление регионами различных условий для размещения на своей территории хозяйствующих субъектов (такую конкурентоспособность регионов можно определить как «борьбу за производителя»).

Второй подход, к определению конкурентоспособности экономики регионов состоит в том, что регионы предоставляют различные условия для

проживания и социально-экономической деятельности на их территории населению (условно этот вид конкурентоспособности можно определить как «борьбу за жителя»).

Конкурентоспособность так же, как и уровень социально – экономического развития, в наиболее общей форме может измеряться производством ВРП(ВВП) на душу населения, который разлагается на 3 компонента (рис.1).

$$\frac{ВРП}{Всего\ населения} = \frac{ВРП}{Занятые} \times \frac{Занятые}{Население\ в\ трудоспо - собн.\ возрасте} \times \frac{Население\ в\ трудоспособном\ возрасте}{Всего\ населения}$$

Рис. 1. Основные компоненты конкурентоспособности региональной экономики

Согласно теории конкуренции М. Портера к детерминантам региональных (национальных) конкурентных преимуществ относятся: 1. Факторные условия для успешной конкуренции в данной отрасли; 2. Условия спроса на внутреннем рынке; 3. Наличие (отсутствие) родственных и поддерживающих отраслей, конкурентоспособных на мировом рынке; 4. Стратегия фирм, их структура, условия и характер конкуренции на внутреннем рынке.

Конкурентные преимущества региона динамичны, т.е. появляются, развиваются и исчезают. Выделяют четыре стадии конкурентоспособности экономики: конкуренция на основе факторов производства, на основе инвестиций, на основе нововведений и на основе богатства.

В работе была рассмотрена Концепция Тверской области до 2020 г. Она направлена на сохранение и дальнейшее развитие промышленности региона путем повышения конкурентоспособности промышленных предприятий Тверской области, активизации инновационной деятельности в промышленном производстве, интенсификации взаимосвязей промышленности с образовательной, научной и финансовой сферами, повышения инвестиционной привлекательности промышленности региона.

Инвестиционная привлекательность региона – это интегральный показатель, который определяется по совокупности ее экономических и финансовых показателей, показателей государственного, общественного, законодательного, политического и социального развития.

Формирование и развитие промышленного сектора региональной экономики обусловлены особенностями экономико-географического положения, природно-ресурсным потенциалом, историческими особенностями развития Тверской области.

К основным экономико-географическим особенностям области, которые в значительной степени определяют современное состояние и потенциал развития промышленности, относятся: большая территория,

выгодное расположение относительно Москвы и Санкт-Петербурга, наличие автодорог федерального и международного значения.

По площади Тверская область занимает одну из лидирующих позиций среди областей Центрального федерального округа (далее - ЦФО) и составляет 84 201 км². Область характеризуется наличием разнородной минерально-сырьевой базы, лесных и почвенных ресурсов, что создает возможности для развития промышленного производства, сельского хозяйства и туристско-рекреационного развития территории при сохранении особо охраняемых территорий.

Тверская область является лидером по запасам торфа в ЦФО – его запасы составляют 2,19 млрд. т (в пересчете на влажность 40 %).

Леса Тверской области имеют исключительно большое экономическое значение. Тверская область считается многолесным регионом (лесистость более 50 %).

Наибольшие значения ВРП обеспечивают обрабатывающие производства, оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования, а также деятельность, связанная с транспортом и связью.

Рассматривая вид экономической деятельности «Добыча полезных ископаемых», следует сказать, что данное производство может лишь ограниченно развиваться на имеющейся в Тверском регионе сырьевой базе.

Таким образом, уровень социально-экономического развития должны определять научно-технический прогресс и интеллектуализация основных факторов производства. Поэтому в настоящее время необходимо искать приоритеты, которые позволили бы перейти к высокопроизводительному труду, высокотехнологичному производству, повышая конкурентоспособность промышленных производств и продукции

Согласно последнему исследованию Всемирного банка «Ведение бизнеса в России», в котором качество деловой среды оценивалось по четырем показателям: создание компании, регистрация собственности, получение разрешений на строительство и международная торговля, Тверь заняла 2-ое место и была названа территорией, где заниматься предпринимательством проще, чем, например, в Москве, Санкт-Петербурге, Ростове на Дону, и других городах.

На настоящий момент перечень заявленных к реализации инвестиционных проектов содержит 90 проектов, в разных отраслях экономики, с общим заявленным объемом инвестиций около 140 млрд руб., количеством создаваемых рабочих мест – около 22 тыс., среди которых около 50 наиболее крупных инвестиционных проектов.

Наиболее востребованными сферами вложения инвестиций являются такие отрасли как: агропромышленный сектор, объекты туристическо-рекреационной сферы и индивидуального жилищного строительства, объекты торговли и сферы услуг, деревообработка.

Стратегическим направлением развития Тверской области является создание индустриальных парков. Индустриальные парки - это выгодно и удобно для инвестора, поскольку все необходимые коммуникации уже подведены, и срок подготовки юридических документов значительно меньше. В настоящее время на территории Тверской области действуют 5 промышленных площадок («Торжок-Семеновское», «Есинка», «Кимры», «Редкино», логистический комплекс «Логопарк») и 3 индустриальных парка («Боровлево», «Раслово», «Две Башни»). Имеются браунфилды и готовые промышленные площадки, а также ряд перспективных промышленных площадок в различных районах области.

Список использованных источников

1. Региональная социально-экономическая система: территориальное планирование и управление развитием (на примере Красноярского края)
2. Бухарова Е. Б., Безгачев В. Г., Желиховская В. В., Зандер Е. В., Инюхина Е. В., Пыжев А. И., Старцева Ю. И., Шалахина Д. Х./ Издатель: Сибирский федеральный университет 2014. – 115с.
3. Инновационная конкурентоспособность как фактор устойчивого развития региона: научное издание/ Карачурина Г. Г. – Уфа: Уфимский государственный университет экономики и сервиса, 2013. - 230с.
4. Конкурентоспособность национальных экономик и регионов в контексте глобальных вызовов мировой экономики: монография/ Издатель: Издательство Южного федерального университета, 2015. – 54с.
5. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2016/ Статистический сборник. - М., Росстат, 2016. - 1326 с.

Подсекция 15.1. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННЫХ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЯ

ОПЫТ США В РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛИТИКИ «МЯГКОЙ СИЛЫ»

Виноградов И.Д., бакалавриат, 4 курс, группа 47

Науч. руководитель: к. филос. н., доцент Успенская В.И.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Популярным является мнение, что сильным является то государство, которое обладает мощной армией. Отсюда, в первую очередь, среди инструментов воздействия выделяют уже зарекомендовавшие себя военную мощь, давление в сфере политики, а также экономические и финансовые возможности. В то же время военная мощь как инструмент влияния в определенной мере теряет свою популярность [3]. В 1980-х годах «сила» начинала пониматься не только как военная мощь, настало ее невоенное переосмысление.

Современная система международных отношений вызывает необходимость выстраивать политику в международных отношениях таким образом, чтобы учитывать все существующие реалии, а также найти новые инструменты для реализации национальных интересов. «Мягкая сила» становится основным средством обеспечения национальной и международной безопасности.

По утверждению немецкого исследователя Дж. Гинноу-Хехт, обсуждения по поводу экспорта культуры США в американском научном сообществе имеют несколько этапов [8, р. 465]. Первый сопровождался критикой по поводу отсутствия внешней культурной политики. Второй этап выражался в недовольстве проводимой политики в сфере культуры, целью которой на тот момент было продвижение глобальных американских интересов в экономике. И, наконец, третий этап сопровождался полным отвержением культурного империализма. Постепенно, начавшийся как политический, спор трансформировался в дискуссию научной сферы по тому, как культура может выступать инструментом влияния.

Одним из видных представителей, перешедших к невоенному пониманию силы, стал профессор Гарвардского университета Дж. Най [1, с.129]. Он понимал силу как способность воздействовать на других для получения нужных результатов, и этого можно достичь тремя способами. Исследователь выделяет несколько вариантов воздействия при помощи силы: через принуждения или угрозы («политика кнута»); с использованием вознаграждения, с помощью экономических преференций («политика пряника»); используя свою привлекательность, которая притягивает другие общества и способная скрытно влиять на их желания [9, р. 2–5]. Последнее

как раз и является способностью добиваться от других без принуждения или вознаграждения того же, что и вы, т.е. «мягкой силой».

Подтолкнуло Ная к невоенному осмыслению силы недовольство политикой республиканской партии и Дж. Буша-младшего. Он указывал на одностороннее использование силы и единоличное превосходство в военном плане [7]. В то же время Най отмечал, что США превосходят всех как в военном и экономическом плане, но также и по способам несилового, невоенного влияния на арене международных отношений.

Для реализации политики «мягкой силы» государству необходим ряд ключевых составляющих: культура, политическая идеология, внешняя политика [6, с. 152-153]. Благодаря совместной деятельности, согласованности, а также сотрудничеству, основанному на общих ценностях, происходит наращивание доверия и привлекательности.

Существуют различные практики применения концепта «мягкой силы». США одни из первых осознали важность распространения собственных ценностей и идей. Являясь лидером по опыту применения «мягкой силы», Соединенные Штаты обладают огромной ресурсной базой для ее реализации и перспективой ее применения.

Говоря о ресурсных возможностях «мягкой силы» США, Най выделяет привлекательность американской культуры. Культура выражается в быту, образе жизни людей, а также в таких сферах как кино, музыка, мода и образование. Культуре можно обучать, а проводником собственных ценностей служит образование.

Далее – политическая идеология США, которая также симпатична респондентам за возможности для личностного роста, демократию и т.д. Политическая идеология — это ценности в сфере политики, которым придерживается правительство внутри государства и за его пределами. Ее, кстати говоря, Най считает главным средством влияния, направленным на страны Европы. Отмечая некоторую слабость в экономическом и военном плане, он в то же время видит европейские страны в качестве конкурентов Соединенных Штатов. Европа старается развивать свою дипломатию и налаживать связи с другими государствами [5].

Завершающий компонент «мягкой силы» — внешняя политика, которую Най рассматривает как авторитет государства в международной политике, отношение мирового сообщества к нему и его легитимность. Под последним понимается действия государства, «которые другие народы могут признать соразмерной защитой наших национальных интересов» [4]. Один из путей накопления «мягкой силы» и приращение ее эффективности видится в публичной дипломатии.

По сферам деятельности «мягкая сила» США распространяется на несколько направлений [2, с. 137-138]:

- продвижение языка и культуры. Учитывая полиэтническую особенность США, делается акцент на общих ценностях, в числе которых

свобода, демократия и права человека. Подобный подход способствует проникать этим идеям в отличные от источника общества с наименьшей негативной реакцией;

- сотрудничество в сфере образования и науки. Как утверждает бывший государственный секретарь США Дж. Шульц, благодаря образованию Америка способна укрепить доверие между народами [10, р. 9]. Данный метод позволяет возвращать мировую элиту согласно либерально-демократическим принципам;

- развитие деловых связей. Реализация данного направления проводится через программы экономического сотрудничества и через неправительственные организации;

- развитие общественной дипломатии. Здесь неправительственные организации занимаются поддержкой гражданского общества, малого и среднего бизнеса, которые разделяют демократические ценности и способны при этом оказывать влияние на отношение своей страны к Соединенным Штатам;

- содействие международному развитию. Сюда входит множество различных программ по экономической поддержке, борьбе с коррупцией, гуманитарной помощи, финансированию иностранных организаций и т.д.

Таким образом, хотелось бы обратить внимание на важность инструментов «мягкой силы» в современной системе международных отношений. Лидерство США в применении «мягкой силы» обусловлено ее огромной ресурсной базой и огромным практическим опытом. Необходимо новое представление, чтобы понимать силу в XXI веке. Не столь важно, чья армия победит; а, помимо всего прочего, в том, чьи идеи одержат верх. Важно исходить из того, чьи идеи окажутся эффективными. Невоенные методы, включающие в себя привлекательность культуры, идеологии и внешней политики, набирают популярность в достижении целей и реализации собственных интересов.

Список использованных источников

1. Бобыло А.М. «Мягкая сила» в международной политике: особенности национальных стратегий // Вестник БГУ. 2013. №14 С. 129 – 135.
2. Братерский М.В., Скриба А.С. Концепция «Мягкой силы» во внешнеполитической стратегии США // Вестник международных организаций: образование, наука, новая экономика. 2014. №2 С.130-144.
3. Давыдов Ю. Понятие «жесткой» и «мягкой» силы в теории международных отношений // Международные процессы [Электронный ресурс]. URL: <http://www.intertrends.ru/four/006.htm> (дата обращения 09.04.17)
4. Ларина Е. Взлет и падения «мягкой силы» // Институт высокого коммунитаризма [Электронный ресурс]. URL: http://communitarian.ru/publikacii/bolshoy_blizhniy_vostok/vzlet_i_padenie_miyagkoy_sily_30082014/ (дата обращения 09.04.17)
5. Най Дж. «Мягкая сила» и американо-европейские отношения // Ситуация в России [Электронный ресурс]. URL: http://www.situation.ru/app/j_arpt_1165.htm (дата обращения 09.04.17)

6. Най С. Джозеф (младший). Будущее власти / пер. с англ. В.Н. Верченко. – М.: АСТ, 2014. 444 с.
7. Русакова О.Ф. Дискурс soft power во внешней политике // Вестник ЮУрГУ. Серия: Социально-гуманитарные науки. 2012. №32. С. 118 – 121.
8. Gienow-Hecht J. Shame on US? Academics, Cultural Transfer, and the Cold War- A Critical Review. Diplomatic History, Vol. 24, № 3. 2000.
9. Nye Jr., Joseph S. Soft Power. The means to success in world politics. - N.Y.: Public Affairs, 2004.
10. Schultz G. Diplomacy in the Information Age / Paper presented at the Conference on Virtual Diplomacy, U.S. Institute of Peace. Washington, D.C., April 1, 1997.

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТИПОЛОГИЗАЦИИ ГИБРИДНЫХ РЕЖИМОВ НА ПРИМЕРЕ ФЕДЕРАЦИИ МАЛАЙЗИЯ

Киракосян Ф.Л., бакалавриат, 4 курс, группа 47

Науч. руководитель: к. филос. н., доцент Чалов И.В.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Гибридный режим как объект исследования появился не так давно. Этот феномен начали исследовать в конце 20-го и начале 21-го века. Основные работы принадлежат таким исследователям, как Стивен Левитски, Люкан Вэй, Андреас Шедлер, Ричард Снайдер, Гильермо О’Доннелл и Барбара Геддес. Есть государства, режимы которых в виду определённого набора признаков невозможно назвать ни демократическими, ни чисто авторитарными.

К гибридным режимам могут быть отнесены следующие специфические виды режимов: 1) Эксклюзивная республика, которая основывается на ограничении участия в выборах части взрослого населения [6, р.63]; 2) Опекаемая демократия, отличающаяся от демократии тем, что предполагает наличие права вета у недемократических акторов [4, р.54]; 3) Делегативная демократия, основывающаяся на обширных политических возможностях избранного президента, которые ограничиваются лишь слабыми институтами и сроком президентства [5, р. 59]; 4) Соревновательный авторитаризм, в котором нормативные функции существующих демократических институтов искажены и используются против оппозиции [4, р. 53-60]; 5) Электоральный авторитаризм, легитимирующий свою власть с помощью фальсифицированных и предсказуемых выборов [7, р.3], а также страдающий коррупцией и неуважением к гражданским свободам [2, р.28].

Отдельного упоминания требует типологизация авторитарных режимов Барбары Геддес, которая ввела в политическую науку термин «гибрид», предполагающий смешение трёх основных видов авторитарных режимов: военных, персоналистских и однопартийных [3, р. 132]. В таких

гибридах выборы являются лишь индикатором уровня легитимности режима.

Чтобы установить начальную позицию того или иного гибридного режима, относительно авторитаризма или демократии, требуется рассмотреть их в рамках следующих параметров: 1) наличие системы сдержек и противовесов (наличие политических сил, ограничивающих действующую власть); 2) эффективность политических институтов (настоящие функционирующие институты либо институциональная слабость); 3) Пропорциональность разделения власти; 4) Регулярность и прозрачность выборов; 5) Всеобщность избирательного права; 6) Влияние недемократических акторов на власть; 7) Свобода слова; 8) Ориентация внешней политики (открытость либо изоляционизм); 9) Статус оппозиции; 10) СМИ (государственные либо свободные); 11) Свобода организаций (профсоюзов, НКО и т.п.). Авторитарные признаки в шкале (рис.1) имеют отрицательный знак, демократические – положительный. Каждый режим имеет сумму параметров, которая располагает их на шкале.

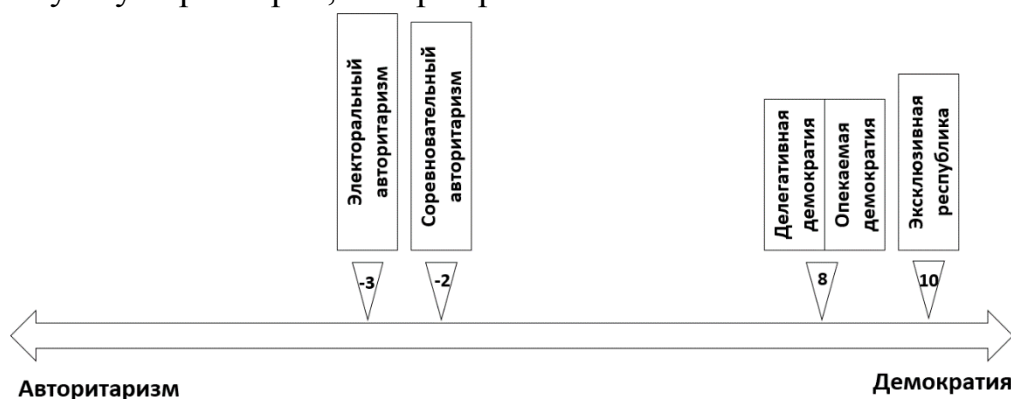


Рис.1 Шкала, устанавливающая место гибридного режима в политическом пространстве

Рассмотрим основные признаки отнесения режима к гибриднему на примере Федерации Малайзии. Малайзия имеет ряд особенностей, которые не соответствуют либеральной демократии.

Если рассматривать Малайзию в классификации эксклюзивной республики, то можно установить свойственную этому гибриднему режиму избирательность. В Малайзии существует титульная нация - бумипутра, в которую входят малайцы и представители автохтонных народностей. Бумипутры имеют ряд социальных, конфессиональных, экономических и политических привилегий. Это доказывает существование в Малайзии позитивной дискриминации. Тем самым, определяя страну как эксклюзивную республику, исследователи делают упор на степени вовлечённости населения в политику.

Для опекаемых демократий характерно наличие определённых групп, имеющих большой политический вес. В Малайзии существует множество групп интересов, но они не имеют достаточной политической силы, а

некоторые, например, церковь, вовсе подчинены монарху. В данном типе выделяется признак наличия влиятельных лоббирующих групп.

Делегативной демократией Малайзию сложно назвать. Монарх имеет самый высокий социальный статус и ранг в стране, он утверждает принятые парламентом законы и назначает руководителей важнейших органов государственной власти [1, с. 74]. В то же время он ограничен Советом правителей. Здесь выделяется признак разделения властей, наличия системы сдержек и противовесов, а также степень влияния единоличного актора.

Элементы электорального авторитаризма в большем количестве встречаются в исследуемом режиме. Правительство Малайзии использует смешанные методы: с одной стороны, оно разрешает формально свободные и демократические выборы, с другой же оно ведёт пропаганду в СМИ, фальсифицирует итоги выборов, использует законодательный орган для политики дискриминации и ограничения свобод [1, с. 91-93]. Власть всячески пытается легитимировать себя в глазах народа, но характерного для электорального авторитаризма заранее известного итога выборов в Малайзии нет. Параллельно власти создают благоприятные условия для бумипутры, дабы объединить и интегрировать малайскую элиту. Характерным для данного режима являются массовые фальсификации на выборах, точечные репрессии, слабые институты, консолидация элит, ориентация на открытость и международные связи.

Концепции конкурентного или соревновательного авторитаризма лучше всего описывают малазийский режим, так как большинство политических институтов находятся под влиянием монарха. Самым явным примером является избирательная комиссия, председатель и члены которого назначаются монархом [1, с. 80]. Конкурентность электорального процесса проявляется в борьбе двух партийных коалиций: прорежимный Национальный фронт и оппозиционный Народный блок. Режим периодически проводит выборочные репрессии против оппозиции с целью её ослабить, но наличие в этой системе политических институтов позволяет оппозиции продолжать увеличение своего политического влияния. Характерными для данного режима признаками являются сильный упор на пропаганду, точечные репрессии, жёсткая борьба с оппозицией, несправедливые выборы, слабые политические институты.

Таким образом можно заключить, что имеющиеся типологии рассматривают конкретные случаи, определяющие конкретные признаки. Реальный политический режим всегда содержит в себе смесь различных признаков, которые приближают его к тому или иному виду режима.

Список использованных источников

1. Электоральные процессы в странах Юго - Восточной Азии в XXI веке / Отв. ред. Н.Н. Бектимирова / Фак-т мировой политики МГУ им. М.В. Ломоносова, Центр полит. систем

и культур; Ин-т востоковедения РАН. —М.: ИВ РАН, 2015. —316с.

2. Ekman J. Political participation and regime stability: A framework for analyzing hybrid regimes // International Political Science Review 30 (1). 2009. P. 7-31.

3. Geddes B., What do we know about democratization after twenty years? // Annual review in political science. – Palo Alto, CA, 1999. – N 2. – P. 115-144.

4. Levitsky S., Way L. The Rise of Competitive Authoritarianism // Journal of Democracy. 2002. Vol. 13. № 2. P. 51-65.

5. O'Donnell. G., Delegative Democracy// Journal of Democracy. 1994 №5. P 55-69.

6. Roeder Ph., Varieties of Post-Soviet Authoritarian Regimes // Post-Soviet Affairs 10 (January–March 1994): P. 61-101.

7. Schedler A. The Menu of Manipulation // Journal of Democracy. 2002. Vol. 13. № 2. P. 36-50

РОЛЬ РИМСКО-КАТОЛИЧЕСКОЙ ЦЕРКВИ В СОВРЕМЕННОЙ ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЖИЗНИ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Корпусов Д. И., бакалавриат, 2 курс, группа 27

Науч. руководитель: к. ф. н., доцент Чалов И. В.

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

В настоящий момент мы наблюдаем явление так называемой «консервативной революции» в Западном мире.

Под консервативной революцией мы понимаем количественный рост электората консервативных партий и иных партий правого толка, а также нарастающее неприятие ряда левых мер и рост национализма и традиционалистских тенденций.

Одним из вдохновителей консервативного движения в Европе, бесспорно, является Римско-Католическая Церковь (далее РКЦ). Поэтому нам представляется важным рассмотреть её позиции по ключевым вопросам политической жизни Евросоюза. Несмотря на серьезную потерю своего влияния, РКЦ всё ещё остаётся крайне влиятельной организацией во всем западном, и не только, мире, имея более 1,25 млрд последователей и собственное государство: Ватикан, имеющее представительство в ООН и ЕС, на правах наблюдателя. РКЦ до сих пор участвует в формировании мировоззрения сотен миллионов людей. Как в Европе, так и в России левые и либеральные движения высказывают упреки в адрес церкви, в том, что она пытается нарушить принцип отделения церкви от государства и стремится активно участвовать в решении политических вопросов. Поэтому, представляется важным установить степень этого влияния, чтобы лучше понять современный европейский консерватизм, безусловно опирающийся на христианские (в ряде стран эквивалентно «католические») ценности. Для этого необходимо ответить на следующие вопросы:

- Какова позиция церкви по основным вопросам современной общеевропейской проблематики и каково её влияние на различные стороны жизни европейских обществ?

- Существует ли влияние РКЦ на масштабные европейские общественные явления? Если да, то каково оно и чем обусловлено?

Прежде всего, необходимо разъяснить основные вопросы европейской проблематики. К таковым можно отнести: принятие европейской конституции; ситуация с беженцами/мигрантами; вопрос о легализации однополых браков; вопросы биоэтики.

Рассмотрим вопрос о принятии европейской конституции и иных программных документах ЕС.

Проект общеевропейской конституции вызвал неоднозначную реакцию в обществе. Особенно остро отреагировала консервативная часть европейского общества, сразу после истории с назначением Рокко Буттильоне на пост еврокомиссара юстиции. Проект действительно воспринимался неоднозначно: с одной стороны данный проект был призван ещё сильнее сплотить Европу, совершить шаг к той самой "мировой политической власти", к которой призывал Бенедикт XVI. С другой, в консервативной религиозной части европейского общества проект конституции вызвал резкое отторжение. В основном вызвала критику его объемность и попытка прописать всё до мелочей. Чрезмерная регламентация вызвала отторжение у консервативных европейцев, в большинстве своем проголосовавших против. Стоит отметить, что во Франции, где референдум был провален, отдельные прелаты церкви критиковали проект, что, несомненно, повлияло на видение французами этого вопроса.

Таким образом, выступая, пусть и не напрямую, с критикой ряда важнейших программных документов ЕС католическая церковь, безусловно, закладывает определённый фундамент для роста евроскептицизма у ряда своих последователей, что не может не сказываться на выборах, в особенности в таких странах как Польша, Ирландия или Франция.

Рассмотрим вопрос о миграции: В понтификат Бенедикта XVI и, особенно, Франциска тема стран третьего мира и миграции становится одной из ключевых, ей посвящаются послания и энциклики, по этому вопросу РКЦ вступает в активную полемику в том числе и с государствами, что позволяет себе в крайне редких случаях. Подобная позиция РКЦ приводит её к конфликту с националистическими движениями, вроде Национального Фронта во Франции или Партии Свободы в Нидерландах. Комментируя ситуацию с данными движениями РКЦ осторожна, однако заявляет позицию, конфликтующую со взглядами этих движений, чем вызывает достаточно враждебную реакцию, в том числе и со стороны самой мадам Ле Пен.

Для нас данная ситуация интересна тем, что консервативный электорат подобных партий зачастую религиозен и мнение РКЦ имеет большой вес, в следствии чего, электорат националистических партий

вынужден выбирать между религиозными и политическими убеждениями. Часто выбор делается не в пользу последних, уводя избирателя к иным партиям. Таким образом можно видеть опосредованное влияние РКЦ на электоральные процессы в ЕС.

Третьим, весьма важным вопросом для европейских обществ является идея о легализации однополых браков. Это один из тех случаев, когда РКЦ прямо критикует политические решения европейских властей. Наиболее ярко противостояние католической части общества против подобного решения властей проявилось в 2013 году во Франции, когда после легализации однополых браков и заявления Святого Престола по этому поводу, а также многочисленных призывов к протестам со стороны консервативных политиков и деятелей культуры, на улицы французских городов вышло более миллиона человек, а рейтинг Франсуа Олланда упал до крайне низкой отметки в 24%.

Также, католическая церковь традиционно высказывается по вопросам биоэтики, таким как аборт или эвтаназия, осуждая легализацию и того и другого. Это, также, одна из немногих сфер, где церковь открыто, а не опосредовано, вступает в полемику с решениями политических властей, а не прибегая только к деятельности католических движений. Католическая церковь традиционно выступала за повсеместный запрет абортов. Наиболее высокие результаты опросов в пользу запрета абортов можно видеть в тех европейских странах, где авторитет РКЦ по-прежнему высок, в частности в Италии, Португалии, Ирландии (соответственно 41%, 42% и 45%). Особо стоит отметить Польшу, единственную страну где позитивный рейтинг идеи о запрете абортов резко возвышается над негативным и составляет 76% [9], а эта тема является ключевой в правлении Анджея Дуды, наряду с вопросом о квотах для мигрантов. Вокруг этих двух вопросов, фактически, выстраивается полемика всех политических сил в стране, а учитывая значительную религиозность поляков, мнение РКЦ имеет большой вес.

Помимо абортов, в вопросах биоэтики идёт дискуссия по вопросу об эвтаназии, причём здесь влияние РКЦ на вопрос о её легализации куда сильнее. Примером может служить конфликт между РКЦ и Апелляционным судом Италии по вопросу эвтаназии Элуаны Энгларо. Девушку должны были отключить от аппарата искусственного дыхания, но, ввиду широкого общественного резонанса, вызванного в основном заявлениями РКЦ, премьер-министр Италии консерватор Сильвио Берлускони подписал декрет, которым запретил врачам прерывать жизнь пациентки. Президент страны, социалист Джорджियो Наполетано отказался подписывать распоряжение, что едва не привело к конституционному кризису в Италии.

Таким образом, рассмотрев некоторые вопросы в современном Евросоюзе, можно сделать вывод о том, что влияние Римско-Католической церкви на политические процессы в наше время, в основном, не простирается далее этических вопросов и, как правило, носит вторичный и

совещательный характер. В вопросах же сугубо политических, вроде референдума об общеевропейской конституции, оно либо отсутствует, либо носит совещательный характер и, опять же, крайне незначительно. По вопросам миграции и биоэтики РКЦ, и её прелаты высказываются более активно, чем мотивируют свою паству, в том числе и влиятельных политиков и чиновников на конкретные политические действия, вроде вышеупомянутого декрета Берлускони. Подводя итог можно сказать, что РКЦ вполне следует собственной доктрине о невмешательстве в политические дела, однако её влияние на электорат в ЕС по-прежнему высоко и мнение Ватикана по-прежнему важно при политическом выборе миллионов европейцев.

Список использованных источников:

1. Католическая энциклопедия в VI томах, М.: Издательство Францисканцев, 2002
2. Ратцингер Йозеф (Бенедикт XVI), Вера-Истина-Толерантность. – М.: ББИ св. апостола Андрея, 2007. – 367 с.
3. Ратцингер Йозеф (Бенедикт XVI), Ценности в эпоху перемен. О соответствии вызовам времени. – М.: ББИ св. апостола Андрея, 2007. – 163 с.
4. <http://www.katolik.ru/dokumenty-vatikana/item/1328-kongregatsija-svjaschenno.html> (дата обращения 12.02.17.)
5. http://w2.vatican.va/content/benedict-xvi/en/encyclicals/documents/hf_ben-xvi_enc_20090629_caritas-in-veritate.html (дата обращения 24.03.17)
6. http://w2.vatican.va/content/paul-vi/en/encyclicals/documents/hf_p-vi_enc_25071968_humanae-vitae.html (дата обращения 24.03.17)
7. http://w2.vatican.va/content/paul-vi/en/encyclicals/documents/hf_p-vi_enc_26031967_populorum.html (дата обращения 23.03.17)
8. <http://www.rp.pl/artykul/139022-Marsz-dla-Zycia-i-Rodziny-przeszedl-ulicami-Warszawy.html#ap-1> (дата обращения 29.03.17)
9. <https://www.thenewamerican.com/world-news/europe/item/8837-polish-abortion-ban-defeated-pro-life-leaders-optimistic> (дата обращения 2.04.17)
10. Катехизис Католической церкви, 2271 <http://ccsconline.ru/#2271> (дата обращения 14.03.17)
11. <http://www.evolutio.info/content/view/1550/> (дата обращения 12.04.17)
12. <http://www.pravoslavie.ru/13715.html> (дата обращения 1.04.17)

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ РОССИЕЙ И СТРАНАМИ ЛАТИНСКОЙ АМЕРИКИ

Межевова Ю.С., бакалавриат, 3 курс

Науч. руководитель:

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

Прежде чем переходить к нынешней ситуации, сложившейся во взаимоотношениях России и Латинской Америки, необходимо обратиться к истории российско-латиноамериканского сотрудничества, чтобы лучше

понять, почему отношения сторон складываются сегодня подобным образом, а никак иначе.

Как известно, история отношений России со странами Латинской Америки началась, как только эти страны появились на политической карте мира. Российская империя всегда стремилась к развитию экономических связей с испанскими и португальскими колониями и никогда не имела экспансионистских планов в Латинской Америке, в отличие от большинства европейских держав.

С середины XIX в. связи между Россией и Латинской Америкой стали более активными, а к началу XX в. Россия установила дипломатические отношения со всеми государствами Латинской Америки, которые в дальнейшем она активно поддерживала на международной арене.

Далее отношения Латинской Америки и России то активно развивались, то на какое-то время прекращали это развитие из-за политических процессов в России, однако никогда между сторонами не было каких-либо серьезных разногласий и противоречий, что до настоящего времени способствует их достаточно эффективному сотрудничеству.

На сегодняшний день можно выделить три основных фактора, формирующие точки соприкосновения между Россией и странами Латиноамериканского региона:

1. Прежде всего, Россия и Латинская Америка не являются соперниками на международной площадке, а их экономики взаимодополняют друг друга.

2. Вторым фактором является желание (как Москвы, так и столиц Латиноамериканского региона) добиться невмешательства Запада во внутреннюю экономику и политику и занять достойное место на мировой арене.

3. Третьим, и, пожалуй, наиболее важным факторов сближения России со странами Латинской Америки стало совпадение их представлений относительно будущего мироустройства, которое должно быть основано на принципах многополярности.

В настоящее время происходит активизация внешней политики России в Латинской Америке, а также придание ей нового качества. Прежде всего потому, что с начала XXI в. здесь наблюдалось укрепление позиций левых политических сил, которые крайне недовольны вмешательством Соединенных Штатов Америки в дела региона.

На сегодняшний день Латинская Америка выступает для России в качестве стратегического партнера в западном полушарии, с которым мы планируем сотрудничать во многих сферах. Для этого достаточно обратиться к Концепции внешней политики Российской Федерации от 30 ноября 2016 года, один из пунктов которой гласит, что Российская Федерация продолжит укрепление отношений с государствами Латинской Америки и Карибского бассейна, так как роль этого региона в мировых

делах растет с каждым годом. Россия стремится к консолидации связей с латиноамериканскими партнерами в рамках международных и региональных форумов и к расширению сотрудничества с многосторонними объединениями и интеграционными структурами Латинской Америки и Карибского бассейна [1].

Кроме того, в связи с ухудшением отношений с Западом Россия была вынуждена искать новых партнеров для политического и экономического взаимодействия. Сближение с Латинской Америкой позволило России снизить внешнеполитические риски и укрепить позиции в данном регионе. Учитывая рвение латиноамериканских государств реализовать свои амбиции и положить конец своему статусу сырьевого придатка Запада, в котором они находились на протяжении всей истории существования, латиноамериканские власти были бы не против иметь такого влиятельного союзника и партнера как Российская Федерация.

В условиях европейской санкционной политики относительно России Латинская Америка стала одним из тех регионов, который дал понять, что не намерен идти на поводу у своего северного соседа и продолжил сотрудничать с Россией ещё активнее, располагая необходимыми товарными ресурсами для российского продовольственного рынка.

Также важнейшим направлением развития отношений России со странами Латинской Америки является военно-техническое сотрудничество. Учитывая надежность, простоту в использовании, а также невысокую стоимость, по сравнению с подобными образцами других стран, российская военная техника обеспечила себе конкурентоспособность на местном рынке. На сегодняшний день Россия поставляет оружие и боевую технику в Аргентину, Бразилию, Венесуэлу, Мексику, Никарагуа, и Перу, а визит министра обороны РФ Шойгу в 2015 году в государства Латинской Америки говорит о том, что у нас имеются намерения ещё активнее наращивать сотрудничество в военно-технической области.

Подводя итог, можно с уверенностью отметить, что Латиноамериканский регион остается одним из перспективных направлений внешней политики России. Прежде всего потому, что Россия и Латинская Америка преследуют примерно одни и те же задачи. А в результате богатого опыта и отсутствия разногласий у России есть все шансы закрепиться в Латинской Америке и продолжать сотрудничество по более широкому спектру вопросов.

Список использованных источников

1. Концепция внешней политики Российской Федерации. 2016.
2. Министерства иностранных дел РФ [Электронный ресурс]: Официальный сайт. – Режим доступа: <http://www.mid.ru> (дата обращения 11.04.17)

ПРОБЛЕМЫ ИНТЕГРАЦИИ РОССИИ В АТР В КОНТЕКСТЕ ИМИДЖЕВОЙ И ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНОВ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА

Степанова В., бакалавриат, 3 курс

Науч. руководитель:

Тверской государственный университет, Институт экономики и управления

В 2015 году на Восточном экономическом форуме во Владивостоке Президентом России В.В. Путиным была оглашена первоочередная задача федеральной власти – «обеспечить подъем и опережающее развитие Дальнего Востока, превратить его в преуспевающий, привлекательный для жизни и ведения бизнеса регион, создать точки роста, которые станут локомотивами будущего развития» [3].

Перед бизнесом была поставлена цель – позиционировать Дальний Восток России как образец новой модели развития, направленный на более активную интеграцию России в Азиатско-Тихоокеанском регионе за счет активного международного сотрудничества. При этом предпринимаемые усилия по линии как федеральных, так и региональных властей, очевидно, пока не достаточны и не могут создать условия для формирования однозначно позитивного российского имиджа в странах АТР и Северо-Восточной Азии (СВА).

Следует отметить, что при формировании имиджа Дальнего Востока России необходимо учитывать следующее:

1. Дальний Восток является частью России, поэтому это естественно, что регионы данного округа имеют определенные общие черты, свойственные современной отечественной экономике. Дальний Восток на сегодняшний день является территорией с особыми режимами для бизнеса, в том числе для привлечения инвестиций, а именно: территории опережающего социально-экономического развития (ТОСЭР) и режим порто-франко во Владивостоке.

2. Регионы Дальнего Востока России имеют свои особенности, в том числе в вопросах привлечения инвестиций и внешнеэкономической деятельности. На сегодняшний день Дальний Восток России, включающий девять субъектов Российской Федерации, интегрирован в международное сотрудничество в основном за счет южных и восточных регионов: Приморского края, Сахалинской области, Хабаровского края, Амурской области, и ориентирован на страны Азиатско-Тихоокеанского региона и, преимущественно, страны Северо-Восточной Азии.

В сфере внешнеэкономической деятельности на российском Дальнем Востоке сохраняются очевидные коммуникативные проблемы, а именно:

– существуют опасения инвесторов в вопросах создания российской стороной условий и гарантий для развития успешных инвестиций в экономику региона;

– отсутствие единой стабильной системы информирования стран АТР и СВА (их бизнес-кругов) о состоянии инвестиционного климата на Дальнем Востоке России.

Соответственно, в первую очередь, к имиджево-коммуникативным задачам, стоящим перед Тихоокеанской Россией, в настоящее время необходимо отнести следующие:

– создание устойчивого позитивного инвестиционного имиджа Дальневосточного федерального округа;

– создание позитивного туристического образа региона;

– создание экономической основы для международного сотрудничества в рамках Тихоокеанской России, а также форматов иных «дорожек» партнерства, например, культурного, гуманитарного и др.

В экономическом плане Россия стремится через Дальний Восток развивать отношения с КНР и Республикой Корея, Вьетнамом, Индонезией и другими крупными экономиками АТР. Основными препятствиями для интеграции Дальневосточного региона в АТР остаются сырьевой характер и слабость их экономики, отсутствие реальных достижений в развитии туристических проектов. К примеру, на сегодняшний день во Владивостоке до сих пор окончательно не достроены и не введены в строй две пятизвездочные гостиницы Hyatt, которые должны были быть сданы в эксплуатацию еще в 2012 г. и ориентированы на туристов и бизнес-делегации стран АТР.

Таким образом, факторами, сдерживающими развитие сотрудничества и привлечение инвестиций на Дальний Восток России, на сегодняшний день являются следующие:

– высокие транспортные и энергетические затраты;

– слабая конкурентоспособность местных производств;

– необходимость существенных финансовых вложений и инвестиций для развития совместных производств.

Путем опроса иностранных инвесторов и бизнесменов, были установлены типичные информационно-имиджевые проблемы.

И в первую очередь – это проблемы, связанные с привлечением инвестиций, такие как «геополитическая напряженность» и «санкции», характерные для западных регионов России. Страны АТР, присоединившиеся к антироссийским санкциям, например, Япония, не предпринимают серьезных усилий, направленных на блокирование российской экономической активности, а в большей степени сконцентрированы на так называемых санкционных списках российских чиновников и крупных бизнесменов.

Также были проведены опросы среди инвесторов на тему - меры, ведущие к улучшению состояния экономики в России.

Результаты опросы были следующими: 46 % высказались за экономические реформы / диверсификацию. За верховенство закона - 38%, 27 % инвесторов считают, что мир в Украине может способствовать улучшению, 27 % - ликвидация коррупции.

Также присутствовали такие мнения, как проведение политических реформ (19%), снятие санкций (15%), защита права собственности, примирение с Западом, стабилизация рубля, восстановление цен на нефть [1].

Таким образом, исходя из данных исследований целевых групп, необходимо решать вопросы российской политики, направленной на интеграцию Дальнего Востока страны в АТР. По нашему мнению, несмотря на все проблемы данной тематики, говоря о перспективах взаимодействия Дальнего Востока России и стран Азиатско-Тихоокеанского региона, можно с уверенностью сказать, что данный вопрос будет все более актуальным в контексте российской и тихоокеанской экономики. Обеим экономикам выгодно взаимодействие.

Список использованных источников

1. Опрос инвесторов: Россия в 2015 году [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://detailcomms.com/ru/inostrannye-investory-vozprijatie-rossiiekonomika-fondovyj-rynok-v-2015/> (дата обращения 11.04.17)
2. О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 29.12.2014 № 473-ФЗ. - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172962/ (дата обращения 10.04.17)
3. Послание Президента Российской Федерации Федеральному собранию Российской Федерации на 2015 год [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/transcripts/47173> (дата обращения 09.04.17)

СОДЕРЖАНИЕ

Секция 9. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ И КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	3
БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО: ЛУЧШИЕ ОТЕЧЕСТВЕННЫЕ И ЗАРУБЕЖНЫЕ ПРАКТИКИ	
Жиркова Светлана Алексеевна, Калинина Ксения Владимировна	3
РОЛЬ ПОРТФЕЛЬНЫХ СТРАТЕГИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ В УСЛОВИЯХ РЫНКА	
Михайлюк Ирина Станиславовна, Нечаева Наталия Васильевна	6
ВЛИЯНИЕ СТРАТЕГИИ ОРГАНИЗАЦИИ НА ВЫБОР ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ	
Морина Марина Васильевна	8
ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ КОМПЛЕКСНОМ ОБСЛУЖИВАНИИ ПАЦИЕНТА В ООО «ЦЕНТРОМЕД»	
Овезова Энеджан Керимовна	11
ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ	
Полоцкий Валерий Александрович	13
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «ТВЕРЬ ВОДОКАНАЛ»	
Сизова Кристина Юрьевна	16
ПРОБЛЕМЫ СТАНОВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭТИЧНОГО МАРКЕТИНГА В РОССИИ	
Тезикова Софья Андреевна, Трощенко Анастасия Федоровна, Тюрин Владислав Станиславович	19
ФОРМЫ АНТИКРИЗИСНЫХ СТРАТЕГИЙ И ИХ ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ	
Шувалов Лев Алексеевич	22
Секция 10. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТОВАРОВЕДЕНИЯ	25
АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ МОТОРНЫХ МАСЕЛ МАГАЗИНА «АВТОМИР» Г. СТАРИЦА	
Денисова Юлия Эдуардовна	25
ЭКСПЕРТИЗА КАЧЕСТВА НЕКОТОРЫХ ОБРАЗЦОВ МАКАРОННЫХ ИЗДЕЛИЙ	
Михайлова Ольга Алексеевна	26
ЭКСПЕРТИЗА КАЧЕСТВА НЕКОТОРЫХ ОБРАЗЦОВ ШОКОЛАДА	
Пегашова Мария Алексеевна	28
Секция 11. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ	30
ОЦЕНКА УРОВНЯ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА «CITY DANCE»	
Акулова Анастасия Алексеевна	
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРИЕНТИРОВАННОЕ НА ПРИВЛЕЧЕНИЕ И УДЕРЖАНИЕ КЛИЕНТОВ	
Аракелян Ани Сейрановна	33

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ В СОВРЕМЕННОЙ КОМПАНИИ	
Асанова Даяна Акимжановна, Баулина Анастасия Константиновна, Билькевич Юлия Александровна, Давтян Алиета Гагиковна.....	36
ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ	
Бойцова Ирина Александровна, Кочубаева Кристина Васильевна, Крылова Дарья Сергеевна.....	39
ОСОБЕННОСТИ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ	
Быкова Оксана Дмитриевна.....	42
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА НА ПРОИЗВОДСТВЕ ПЦХ ООО «ТЕХИНКОМ»	
Ефремова Юлия Сергеевна.....	45
ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИЕЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ	
Зубов Илья Олегович.....	48
ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ООО «РУССИНИ» ПО МЕТОДИКЕ ОСАИ К. КАМЕРОНА И Р. КУИННА	
Корнева Елена Георгиевна, Осипов Вадим Александрович.....	51
РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ АДАПТАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ КОМПАНИЯХ: ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ	
Крылова Алёна Николаевна.....	55
РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА КАК ЗАЛОГ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ	
Лысенкова Валерия Сергеевна.....	59
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И ПУТИ ЕЕ ПОВЫШЕНИЯ	
Магомедова Татьяна Газимагомедовна.....	62
ДЕЛОВАЯ ОЦЕНКА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	
Малышева Мария Дмитриевна, Рыбаков Иван Николаевич.....	64
ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ СПО ТВЕРСКОГО РЕГИОНА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ	
Михно Алексей Леонидович.....	67
ЭФФЕКТИВНАЯ КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР УСПЕХА ОРГАНИЗАЦИИ	
Панина Валерия Александровна.....	69
Секция 12. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	73
УПРАВЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬЮ РЕГИОНА НА ПРИМЕРЕ ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ	
Белугина Валерия Дмитриевна.....	73
ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СТРУКТУРНОЙ ПОЛИТИКИ	
Бондарев Максим Александрович.....	76
ГОСУДАРСТВЕННЫЕ УСЛУГИ В РЕГИОНАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ И ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ ПЛАНИРОВАНИИ	
Бурцева Анастасия Максимовна.....	77

ОКАЗАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ В ЭЛЕКТРОННОЙ ФОРМЕ В РЕГИОНАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ И ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ ПЛАНИРОВАНИИ	
Лаврентьев Илья Игоревич.....	80
МЕЖСЕКТОРНОЕ ПАРТНЕРСТВО В РЕГИОНАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ И ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ ПЛАНИРОВАНИИ	
Мармылева Ольга Владимировна.....	83
СТАНДАРТЫ ОКАЗАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ В ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ	
Петрова Евгения Максимовна.....	85
СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ В ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ	
Харченко Алеся Михайловна.....	87
УПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫМ ИМУЩЕСТВОМ	
Щербаков Илья Сергеевич.....	90
ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ	
Волкова Любовь Александровна.....	92
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЦЕЛЕВЫХ ПРОГРАММ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	
Колмаков Руслан Валерьевич.....	94
СУЩНОСТЬ И ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА	
Соловьева Вероника Александровна.....	97
РОЛЬ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ В УПРАВЛЕНИИ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНА	
Баженова Светлана Александровна.....	99
РОЛЬ КОНТРОЛЬНО-СЧЕТНОЙ ПАЛАТЫ В РЕГИОНАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ И ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ ПЛАНИРОВАНИИ	
Жукова Анна Сергеевна.....	102
УПРАВЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬЮ РЕГИОНА	
Морозова Наталья Михайловна.....	105
ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ СТРОИТЕЛЬНЫМ КОМПЛЕКСОМ В ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ	
Петров Никита Андреевич.....	107
Секция 13. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА.....	111
УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ТУРИЗМА В СУБЪЕКТАХ РФ (НА ПРИМЕРЕ ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ)	
Белова Ксения Константиновна	111
РОЛЬ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ В УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНА	
Каибова Чинара Низами кизы.....	113
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОРГАНОВ МУНИЦИПАЛЬНОЙ И РЕГИОНАЛЬНОЙ ВЛАСТИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ, НА ПРИМЕРЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЗАПАДНОДВИНСКИЙ РАЙОН	
Малышев Александр Сергеевич.....	115

УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРОЙ В ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ	
Назарова Олеся Николаевна.....	116
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ В ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ	
Татинця Ани Маисовна.....	118
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЗАКАЗ В РЕГИОНАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ И ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ ПЛАНИРОВАНИИ	
Абубакарова Амина Руслановна.....	120
УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ	
Гусева Елизавета Александровна.....	122
УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРОЙ В РЕГИОНАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ И ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ ПЛАНИРОВАНИИ	
Ефремова Александра Андреевна.....	125
ВЫБОР НАПРАВЛЕНИЙ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ	
Куликова Оксана Евгеньевна.....	128
ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО В РЕГИОНАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ И ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ ПЛАНИРОВАНИИ	
Маршевская Виктория Игоревна.....	129
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО В РЕГИОНАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ И ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ ПЛАНИРОВАНИИ	
Ситнов Александр Фёдорович.....	131
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ В ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ	
Судакова Татьяна Евгеньевна.....	134
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОТКРЫТОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ В ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ	
Фролова Наталия Игоревна.....	136
<i>Секция 14. ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ.....</i>	140
УПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫМ ИМУЩЕСТВОМ В ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ	
Баранов Егор Николаевич.....	140
РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ РЕГИОНА	
Воронцова Анастасия Станиславовна.....	142
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА РЕГИОНА	
Клушанцева Зоя Михайловна.....	145
УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ КОНСАЛТИНГ В РЕГИОНАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ И ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ ПЛАНИРОВАНИИ	
Козлов Артем Игоревич.....	148
ЧАСТНО-ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПАРТНЕРСТВО В РЕГИОНАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ И ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ ПЛАНИРОВАНИИ	
Пилипенко Александра Александровна.....	149
ОПТИМИЗАЦИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ АО «СИБУР – ПЭТФ»	
Абалихина Дарья Дмитриевна.....	152
МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ КАК АКТУАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ	
Колпакова Марина Романовна, Лазарева Татьяна Валерьевна	155

АНАЛИЗ КЛЮЧЕВЫХ МЕТОДОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА	
Паршикова Наталья Дмитриевна.....	158
СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ НАЛОГОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА	
Лашенкова Виктория Юрьевна.....	161
СТАНДАРТЫ ОКАЗАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ В РЕГИОНАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ И ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ ПЛАНИРОВАНИИ	
Мелихова Елена Сергеевна.....	163
СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ	
Аксютин Сергей Александрович.....	166
ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ МАРКЕТИНГ В РЕГИОНАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ И ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ ПЛАНИРОВАНИИ	
Рысева Ольга Андреевна.....	169
РЕГИОНАЛЬНАЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ	
Шаркова Василиса Алексеевна.....	171
Подсекция 15.1. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННЫХ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ	
ОПЫТ США В РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛИТИКИ «МЯГКОЙ СИЛЫ»	
Виноградов Илья Дмитриевич.....	175
ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТИПОЛОГИЗАЦИИ ГИБРИДНЫХ РЕЖИМОВ НА ПРИМЕРЕ ФЕДЕРАЦИИ МАЛАЙЗИЯ	
Киракосян Фрунзе Лерникович.....	178
РОЛЬ РИМСКО-КАТОЛИЧЕСКОЙ ЦЕРКВИ В СОВРЕМЕННОЙ ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЖИЗНИ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА	
Корпусов Даниил Игоревич.....	181
ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ РОССИЕЙ И СТРАНАМИ ЛАТИНСКОЙ АМЕРИКИ	
Межева Юлия С.	184
ПРОБЛЕМЫ ИНТЕГРАЦИИ РОССИИ В АТР В КОНТЕКСТЕ ИМИДЖЕВОЙ И ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНОВ ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА	
Степанова Виктория.....	187

Научное издание

**ЭКОНОМИКА, УПРАВЛЕНИЕ И ПОЛИТИКА:
ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ, ПРАКТИКИ И
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

*Материалы
ежегодной всероссийской студенческой научно-
практической конференции*

17-22 апреля 2017 года

Часть 2

Печатается с оригиналов авторов

Подписано в печать 29.05.2017 Формат 60 х 84 1/16

Бумага типографская № 1. Печать офсетная.

Усл. печ. л. 4,6 Тираж 100 экз. Заказ 267

Редакционно-издательское управление

Адрес: 170000, г. Тверь, ул. Желябова, 33

Тел. РИУ: (4822) 35-60-63