

Издательский дом «Плутон»

Журнал об экономических науках «Бенефициар»

ББК Ч 214(2Рос-4Ке)73я431 УДК

378.001

LXXII Международная научная конференция

«Современная экономика»

СБОРНИК СТАТЕЙ КОНФЕРЕНЦИИ

31 октября 2022

Кемерово

СБОРНИК СТАТЕЙ СЕМЬДЕСЯТ ВТОРОЙ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
«СОВРЕМЕННАЯ ЭКОНОМИКА»

31 октября 2022 г.

ББК Ч 214(2Рос-4Ке)73я431

ISBN 978-5-8807999-7-1

Кемерово УДК 378.001. Сборник докладов студентов, аспирантов и профессорско-преподавательского состава. По результатам LXXII Международной научной конференции «Современная экономика», 31 октября 2022 г. www.idpluton.ru / Редкол.:

П.И. Никитин - главный редактор, ответственный за выпуск.

Д.С. Лежнин - главный специалист центра кластерного развития ОАО «Кузбасский технопарк», ответственный за первичную модерацию, редактирование и рецензирование статей.

Л.Г. Шутько - кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики КузГТУ, ответственный за финальную модерацию и рецензирование статей.

Л. Л. Самородова - кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики КузГТУ, ответственный за финальную модерацию и рецензирование статей.

Е. Ю. Доценко - кандидат экономических наук, доцент кафедры политической экономии и истории экономической науки, Москва, Российский экономический университетим. Г. В. Плеханова, ответственный за финальную модерацию и рецензирование статей.

Долбня Николай Владимирович - доктор экономических наук, профессор ВАК, профессор Кубанского социально-экономического института.

Джумабеков Кудайберген Уразбаевич - кандидат экономических наук, доцент кафедры "Технологии и экология" Школы права и социальных наук АО "Университет "НАРХОЗ";

Арутюнян Ирэна Вазгеновна - кандидат технических наук, доцент, зав. кафедрой экономики, управления и информационных технологий, Университет Месроп Маштоц

Полесская Ольга Петровна - кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и управления, Брянский Государственный университет имени академика И.Г. Петровского (БГУ)

Садыралиев Жандаралы - кандидат экономических наук, и.о. доцента, Джалал-Абадский государственный университет.

А.О. Сергеева - ответственный администратор[и др.];

В сборнике представлены материалы докладов по результатам научной конференции.

Цель – привлечение студентов к научной деятельности, формирование навыков выполнения научно-исследовательских работ, развитие инициативы в учебе и будущей деятельности в условиях рыночной экономики.

Для студентов, молодых ученых и преподавателей вузов.

Издательский дом «Плутон» www.idpluton.ru e-mail:admin@idpluton.ru

Подписано в печать 31.10.2022 г.

Формат 14,8×21 1/4. | Усл. печ. л. 4.2. | Тираж 500.

Все статьи проходят рецензирование (экспертную оценку).

Точка зрения редакции не всегда совпадает с точкой зрения авторов публикуемых статей.

Авторы статей несут полную ответственность за содержание статей и за сам факт их публикации.

Редакция не несет ответственности перед авторами и/или третьими лицами и организациями за возможный ущерб, вызванный публикацией статьи.

При использовании и заимствовании материалов ссылка обязательна

Оглавление

1. СИСТЕМА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В РОССИИ: АНАЛИЗ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ «РАЗВИТИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ».....	3
Балтасева А.Р.	
2. СОВРЕМЕННЫЙ МЕХАНИЗМ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ В СИСТЕМЕ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ РФ.....	6
Кандрушина В.А.	
3. КОММУНИКАЦИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	9
Веприкова М.Я., Маркина Е.А., Олейникова М.П.	
4. КОММУНИКАЦИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	13
Веприкова М.Я., Божуха В.Г., Завгородняя Я.Д.	
5. АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.....	18
Веприкова М.Я., Ахмедова З.А., Мельникова А.В.	
6. МЕСТНОЕ НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ.....	23
Пушкова Е.В.	
7. ТЕНДЕНЦИИ И ФАКТОРЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ГОРОДА ЕКАТЕРИНБУРГА.....	26
Чернавских В.А.	
8. ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ДОСТИЖЕНИЯ ВЫСОКОГО УРОВНЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ГОРОД ЕКАТЕРИНБУРГ».....	29
Чернавских В.А.	

Статьи LXXII Международной научной конференции «Современная экономика»

Балтасева Альфия Рамилевна

Baltaseva Alfiia Ramilevna

Студент Тольяттинского государственного университета, Институт финансов, экономики и управления

УДК 338:614.2

СИСТЕМА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В РОССИИ: АНАЛИЗ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ «РАЗВИТИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ»

HEALTH CARE SYSTEM IN RUSSIA: ANALYSIS OF THE STATE PROGRAM "HEALTH CARE DEVELOPMENT"

Аннотация: в статье рассмотрена правовая база сферы здравоохранения в РФ, проведен анализ экономических показателей государственной программы «Развитие здравоохранения», а также предложены способы привлечения дополнительного финансирования.

Abstract: the article examines the legal framework of the healthcare sector in the Russian Federation, analyzes the economic indicators of the state program "Development of Healthcare", and suggests ways to attract additional funding.

Ключевые слова: здравоохранение, государственная программа, государственно-частное партнерство.

Keywords: healthcare, state program, public-private partnership.

Обеспечение граждан качественной и своевременной медицинской помощью является одной из приоритетных задач в рамках любой страны. Проблемы со здоровьем не оставляют возможности полноценно учиться, работать, заниматься творчеством и спортом, проводить время с семьей. Таким образом, профилактика и лечение болезней становятся залогом процветающего государства, поэтому сфера здравоохранения особенно остро нуждается в финансировании.

Правовой основой системы здравоохранения является ст.41 Конституции РФ. Далее по значимости следует Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

Ниже представлен перечень смежных федеральных законов, регулирующих организационно-правовую систему управления в сфере здравоохранения:

1. Федеральный закон от 29 ноября 2010 г. N 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» (ред. от 08 декабря 2020 г.);
2. Федеральный закон от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (ред. от 13 июля 2020 г.);
3. Федеральный закон от 12 апреля 2010 г. N 61-ФЗ «Об обращении лекарственных средств» (ред. от 08 декабря 2020 г.);
4. Закон РФ от 22 декабря 1992 г. N 4180-1 «О трансплантации органов и (или) тканей человека» (ред. от 08 декабря 2020 г.);
5. Федеральный закон от 20 июля 2012 г. N 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов» (ред. от 08 декабря 2020 г.);
6. Федеральный закон от 17 сентября 1998 г. N 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» (ред. от 08 декабря 2020 г.);
7. Федеральный закон от 18 июня 2001 г. N 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации» (ред. от 03 августа 2018 г.);
8. Федеральный закон от 30 марта 1995 г. N 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» (ред. от 08 декабря 2020 г.);

9. Закон РФ от 02 июля 1992 г. N 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» (ред. от 08 декабря 2020 г.);

10. Федеральный закон от 08 января 1998 г. N 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» (ред. от 08 декабря 2020 г.).

Организационная структура Министерства здравоохранения выстроена по линейно-функциональному принципу на основе Приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15 марта 2016 г. № 159 "Об утверждении структуры Министерства здравоохранения Российской Федерации" [3]. Министр здравоохранения имеет заместителей, помощников и советников, каждый из которых возглавляет или курирует деятельность одного из 15 департаментов.

Для наглядности организационная структура Министерства представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Организационная структура Министерства здравоохранения РФ

Министр	Департамент мониторинга, анализа и стратегического развития здравоохранения
Помощники, советники Министра	Департамент науки и инновационного развития здравоохранения
Заместители Министра	Департамент цифрового развития и информационных технологий
Департамент организации экстренной медицинской помощи и управления рисками здоровью	Департамент общественного здоровья, коммуникаций и экспертной деятельности
Департамент проектной деятельности	Департамент международного сотрудничества и связей с общественностью
Департамент организации медицинской помощи и санаторно-курортного дела	Финансово-экономический департамент
Департамент медицинской помощи детям, родовспоможения и общественного здоровья	Департамент управления делами и кадров
Департамент медицинского образования и кадровой политики в здравоохранении	Департамент учетной политики и контроля
Департамент регулирования обращения лекарственных средств и медицинских изделий	Правовой департамент

Одним из эффективных инструментов развития различных сфер общества являются государственные программы. Они разрабатываются с учетом актуальных проблем и направлены на решение конкретных задач. В соответствии с Федеральным законом от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации», на сегодняшний день в нашей стране реализуется более 40 государственных программ, на которые выделено около 70% федерального бюджета [1]. Согласно принципу прозрачности и открытости, отчетность о расходовании бюджетных ассигнований размещается на официальном портале Госпрограмм РФ в открытом доступе.

На Министерство здравоохранения возложена обязанность по разработке и реализации Государственной программы Российской Федерации «Развитие здравоохранения», которая была утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1640 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие здравоохранения», которое вступило в законную силу 1 января 2018 г. [2].

Реализация Программы рассчитана на 2018 – 2025 годы без деления на этапы. Ответственным исполнителем Программы назначено Министерство здравоохранения Российской Федерации. Часть направлений (подпрограмм) включает в себя ряд проектов, которые подразделяются на приоритетные и ведомственные.

Общий размер выделенных средств, направленных на реализацию Программы, составляет 34,9 триллиона рублей. Доля средств из бюджетов различных источников представлена на рисунке 1.

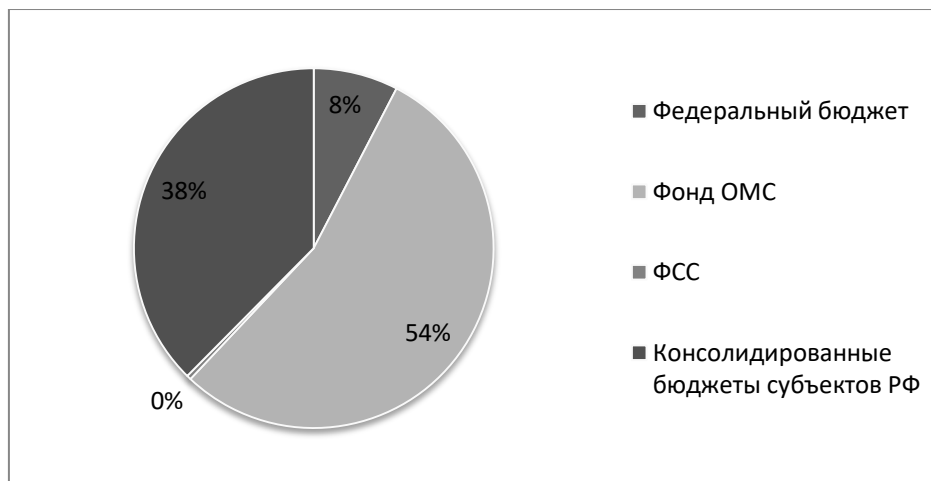


Рисунок 1 – Доли источников финансирования ГП «Развитие здравоохранения», млрд.руб.

Самая высокая доля расходов – 19,1 трлн. руб. – выпала на долю Федерального фонда обязательного медицинского страхования, что составляет более половины от общей суммы финансирования. Из консолидированных бюджетов субъектов выделено 13,2 трлн. руб., из федерального бюджета – 2,7 трлн. руб. Средства, выделенные из бюджета Фонда социального страхования на общем фоне незначительны – это менее 1 процента (138,5 млрд. руб.) за весь период реализации Программы.

Федеральный бюджет объективно не в состоянии в полном объеме удовлетворить потребности граждан в медицинском обслуживании. Выходом из положения становится применение механизма государственно-частного партнерства (ГЧП). Оно применимо практически во всех отраслях экономики, в том числе и в сфере здравоохранения. Государство обеспечивает бизнесу социальный заказ на оказание медицинских услуг населению; создание, реконструкцию и модернизацию основных фондов медицинских учреждений, а также техническое обслуживание и эксплуатацию инфраструктуры лечебно-профилактического учреждения. Предприниматель, в свою очередь, обязуется своевременно и качественно оказывать гражданам данные услуги, поддерживать в порядке существующие и создавать новые активы. Достижение максимального совокупного эффекта от внедрения государственно-частного партнерства в сфере здравоохранения почти полностью зависит от возможности переоборудования диагностического оснащения, которое необходимо для всестороннего обследования пациента.

На мой взгляд, применение механизмов ГЧП является самым перспективным направлением в экономике, в том числе и в сфере здравоохранения. Благодаря партнерству государства и бизнеса значительно снизится уровень инвалидизации и нетрудоспособности населения, общий уровень заболеваемости и смертности, начнет стремительно расти уровень квалификации медицинских кадров и обеспеченность населения учреждениями здравоохранения. Однако для этого необходимо повысить прозрачность процедур выбора участников ГЧП, разработать правила установления стандартов деятельности, ужесточить контроль над ходом реализации проектов ГЧП, а также выносить вопросы по крупным социально значимым проектам на общественное обсуждение.

Библиографический список:

1. Федеральный закон от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации». Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201406300016>, дата обращения 01.03.2022.
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1640 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие здравоохранения». Режим доступа: <https://minzdrav.gov.ru/ministry/programms/health/info>, дата обращения 01.03.2022.
3. Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15 марта 2016 г. № 159 "Об утверждении структуры Министерства здравоохранения Российской Федерации". Режим доступа: <https://minzdrav.gov.ru/documents/9535-prikaz-ministerstva-zdravoohraneniya-rossiyskoy-federatsii-ot-15-marta-2016-g-159-ob-utverzhdenii-struktury-ministerstva-zdravoohraneniya-rossiyskoy-federatsii>, дата обращения 01.03.2022.

Кандрушина Виктория Алексеевна
Kandrushina Viktoria

студентка, направление: таможенное дело, кафедра финансового права и таможенной деятельности, Владимирский государственный университет им. А.Г. и Н.Г. Столетовых, г. Владимир

УДК 339.543

**СОВРЕМЕННЫЙ МЕХАНИЗМ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ В СИСТЕМЕ
ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ РФ**

**MODERN MECHANISM FOR COUNTERACTION TO CORRUPTION IN THE SYSTEM OF
CUSTOMS AUTHORITIES OF THE RUSSIAN FEDERATION**

Аннотация: Коррупционные преступления в системе таможенных органов – серьезная угроза экономической безопасности страны, компрометирующая защиту важнейших национальных интересов РФ. В связи с этим, антикоррупционная работа, проводимая ФТС России, выступает одним из важнейших направлений работы ведомства.

Abstract: Corruption crimes in the system of customs authorities are a serious threat to the economic security of the country, compromising the protection of the most important national interests of the Russian Federation. In this regard, the anti-corruption work carried out by the FCS of Russia is one of the most important areas of the department's work.

Ключевые слова: таможенные органы, коррупция, антикоррупционный механизм, взятка.

Key words: customs authorities, corruption, anti-corruption mechanism, bribe.

Согласно действующему законодательству, базовый механизм противодействия коррупции в системе органов государственной власти включает в себя комплекс мер по предупреждению коррупции (в т.ч. мероприятий по выявлению и устранению причин и условий совершения коррупционных нарушений); комплекс мер по борьбе с коррупционными нарушениями (систему мероприятий, направленных на выявление, пресечение, расследованию и раскрытию преступлений коррупционной направленности); комплекс мер по минимизации и устранению последствий коррупционных нарушений [1, ст. 2].

На этапе разработки и внедрения предупредительных антикоррупционных мер, ФТС России реализует деятельность в нескольких основных направлениях:

1) Нормативное и методическое обеспечение антикоррупционной деятельности. Управление по противодействию коррупции ФТС России непрерывно осуществляет нормотворческую деятельность, результаты которой выступают базисом для реализации всей системы антикоррупционных мер.

2) Кадровая работа Управления по противодействию коррупции ФТС России. Данное направление обширно и значимо для антикоррупционной деятельности в системе любых государственных органов, включая таможенные. Кадровая работа по предупреждению коррупции в системе ФТС России включает в себя следующие мероприятия:

- проверку кандидатов, поступающих на службу;
- осуществление ротации таможенных служащих;
- осуществление дополнительной профессиональной подготовки и переподготовки кадров по антикоррупционным направлениям.

3) Деятельность Управления по контролю служебного поведения должностных лиц таможенных органов. Данная группа включает в себя ряд мер, направленных на контроль за соблюдением установленных законодательством правил поведения государственных гражданских служащих, основными среди которых выступают:

– исполнение обязанности о предоставлении сведений о доходах, расходах и имуществе должностных лиц (их супругов и детей до 18 лет) и намерении выполнять иную оплачиваемую работу;

– исполнение обязанности по сообщению руководству о получении подарков от участников ВЭД и склонении к получению взятки.

4) Работа Управления по противодействию коррупции ФТС России по предотвращению и

урегулированию конфликта интересов. Данное направление антикоррупционной деятельности выступает одним из основных превентивных инструментов в борьбе с коррупцией и включает в себя прием соответствующих уведомлений от должностных лиц, их рассмотрение и принятие мер по минимизации (устранению) конфликта интересов (возможного конфликта интересов). Большинство уведомлений рассматривается уполномоченными комиссиями по соблюдению требований к служебному поведению должностных лиц.

5) Деятельность комиссий по контролю служебного поведения должностных лиц таможенных органов. Данное направление смежно с рассмотренным выше. Статистические данные указывают на положительную тенденцию деятельности Комиссий, за исключением 2020 года, когда общий объем деятельности снизился на 19,5 %. Результативность работы Комиссий в расчете на одно заседание, в среднем составляет 4,3 рассмотренных дела, или 1,5 выявленных нарушений, или 0,1 назначенное дисциплинарное взыскание [4].

6) Деятельность Управления по противодействию коррупции ФТС России по взаимодействию с гражданами, организациями, СМИ. Данное направление также значимо в рамках антикоррупционного механизма, действующего в системе таможенных органов. Просвещение участников ВЭД и остальных граждан по вопросам противодействия коррупции в ФТС России формирует отношение общества к подобным проявлениям.

7) Деятельность Управления по обеспечению функционирования единой системы документооборота (учета и контроля документов). В таможенных органах Российской Федерации для регистрации и рассмотрения поступивших обращений, жалоб, заявлений граждан и должностных лиц таможенных органов в ФТС России (далее обращения) используется автоматизированная система учета и контроля исполнения документов (АС «УКИД-2») [4].

Вторым основным этапом противодействия коррупции в системе таможенных органов выступает этап выявления и пресечения соответствующих преступлений (правонарушений).

Итак, рассмотрим названные направления поочередно:

1) Выявление нарушений коррупционного характера. Основными источниками сведений и о наличии факта нарушения обычно выступают принятые уведомления, сообщения должностных лиц таможенных органов, а также результаты проводимых Управлением проверок и материалы уполномоченных комиссий по контролю за служебным поведением. Около 5 % коррупционных нарушений ежегодно выявляются в рамках межведомственного взаимодействия ФТС России с иными государствами органами [4] (проверки, совместные контрольные мероприятия и пр.).

2) Проведение проверки материалов о нарушении. Данная деятельность осуществляется Комиссиями по контролю служебного поведения (в том случае, если это не было сделано в рамках превентивного этапа противодействия коррупции), а также уполномоченными должностными лицами Управления по противодействию коррупции ФТС России, правоохранительными органами.

3) Привлечение к ответственности за совершение коррупционных правонарушений. В соответствии с действующим законодательством, должностные лица таможенных органов несут дисциплинарную, гражданско-правовую, административную и уголовную ответственность за совершение должностных (коррупционных) проступков (преступлений) [1, ст. 13].

Третьей ступенью антикоррупционного механизма ФТС России выступает деятельность по минимизации и ликвидации последствий коррупционных правонарушений. В данную группу можно включить два основных направления работы уполномоченных должностных лиц: возмещение имущественного вреда, причиненного в результате совершения коррупционных преступлений (как правило в соответствии с ГК РФ), а также применение комплекса мероприятий, направленных на формирование отрицательных общественных настроений по отношению к коррупционным преступлениям таможенных служащих [2, с. 68].

Таким образом, рассмотренные элементы антикоррупционного механизма фактически осуществляются в замкнутом цикле, в порядке логической последовательности. Наиболее объемным является блок предупреждения коррупции, который, помимо прочего, включает в себя также базовые процессы, например формирование нормативной и организационно-технической основы антикоррупционного механизма ФТС России.

Библиографический список:

1. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. от 01.04.2022) «О противодействии коррупции» [Электронный ресурс]. URL: Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 01.04.2022 (дата обращения: 02.05.2022).

2. Гладких В.И. Противодействие коррупции на государственной службе: учебное пособие для вузов / В. И. Гладких, В. М. Алиев, В. Г. Степанов-Егиянц. – М.: Издательство Юрайт, 2022. – 207 с.
3. Лебедева А.А. Подходы к понятию и содержанию коррупции // Вопросы устойчивого развития общества. 2020. № 7. С. 82-88.
4. Информационные материалы о результатах работы подразделений по противодействию коррупции таможенных органов Российской Федерации за 2012 год [Электронный ресурс]. URL: <https://customs.gov.ru/activity/protivodejstvie-korrupczii/doklady,-otchety,-obzory-statisticheskaya-informacziya/rezul-taty-raboty-upravleniya-po-protivodejstviyu-korrupczii/document/7545> (дата обращения: 16.04.2022).

Веприкова Марина Яковлевна
Veprikova Marina Yakovlevna

доцент, к.э.н.,

Кубанский институт социэкономки и права (филиал)
ОУП ВО “Академия труда и социальных отношений”;
г. Краснодар, Краснодарский край
E-mail: veprikova.m.ya.kfrea@mail.ru

Маркина Елена Алексеевна
Markina Elena Alekseevna

студентка 3 курса заочного факультета

Кубанский институт социэкономки и права (филиал)
ОУП ВО “Академия труда и социальных отношений”;
г. Краснодар, Краснодарский край
E-mail: vip.helena13@mail.ru

Олейникова Мария Павловна
Oleinikova Maria Pavlovna

студентка 3 курса заочного факультета

Кубанский институт социэкономки и права (филиал)
ОУП ВО “Академия труда и социальных отношений”;
г. Краснодар, Краснодарский край
E-mail: moleynikova88@mail.ru

УДК 658

КОММУНИКАЦИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

COMMUNICATION IN THE MODERN ORGANIZATION

Аннотация. В статье показана природа и сложность коммуникаций, рассмотрено их значение в организации; раскрыто содержание коммуникационного процесса и рассмотрены препятствия, стоящие на пути коммуникаций; рассмотрены различные виды коммуникаций и определены методы повышения их эффективности.

Аннотация. The article shows the nature and complexity of communications, their importance in the organization is considered; the content of the communication process is disclosed and the obstacles that stand in the way of communications are considered; various types of communications are considered and methods for increasing their effectiveness are determined.

Ключевые слова: коммуникация, организация, коммуникационный процесс, коммуникативные сети, коммуникационные связи, организационная эффективность, система.

Key words: communication, organization, communication process, communication networks, communication links, organizational efficiency, system.

Система управления бизнесом на протяжении XX века неоднократно менялась. Россия оказалась вне этого процесса. Переход к рыночным отношениям объективно требует освоения тех приемов и методов управления, которые давно стали нормой на Западе.

На данный момент важной составляющей частью любой организации являются процессы, происходящие при взаимодействии людей, то есть их общении. Общение влияет на результаты деятельности организаций, поэтому оно требует к себе особого подхода и всестороннего изучения.

Актуальность научного исследования не вызывает сомнения, так как в последние годы, связанные с существенными преобразованиями в экономике России, все больше ценится умение организации достигать взаимопонимания и сотрудничества с контактными аудиториями, в составе которых живут, работают, конфликтуют ее сотрудники. Поэтому практически нет организаций, у которых не было бы коммуникационных проблем и необходимости в их профессиональном разрешении. В этой связи формирование коммуникационных сетей и создание условий для

успешного функционирования коммуникаций в организации составляют одну из важнейших задач.

Процессы коммуникации, в которых участвуют работники, являются жизненно важными связующими звеньями между руководителем и его подчиненными, между руководителями одного уровня, между организацией и внешней средой. В целом передачу информации от одного человека к другому принято называть коммуникацией.

Информация – это основное условие конкурентной способности организации. Процессы коммуникаций позволяют работникам организаций эффективно выполнять свою работу и принимать решения о выборе оптимальной стратегии для достижения поставленных целей. Так как обмен информацией встроен во все основные виды деятельности, поэтому эта тема очень актуальна на сегодняшний день.

Организационные коммуникации очень важны как для сотрудников организации, так и для руководителей по следующим причинам:

1) руководители тратят большую часть времени на коммуникации. Согласно данным многих экспертов, на это уходит 75-95% времени руководителей. Поэтому они должны быть заинтересованы в улучшении данного вида деятельности;

2) коммуникации необходимы для эффективности управления;

3) коммуникации необходимы также для утверждения авторитета и выражения воли руководителя;

4) хорошо налаженные коммуникации содействуют обеспечению организационной эффективности. Если организация эффективна в области коммуникации, она эффективна и во всех других видах деятельности.

По мнению О.С. Виханского «коммуникация может быть определена как передача не просто информации, а значения или смысла с помощью символов»¹.

По мнению Г.Р. Латфуллиной под коммуникацией понимается «обмен идеями, мнениями и информацией в устном и письменном виде посредством символов. При этом передаваемая информация должна быть значима для участников коммуникации. Цель коммуникации – добиться от предпринимающей стороны точного понимания отправленного сообщения»².

С другой стороны, Н.Ю. Чаусов считает, что коммуникации – «это обмен информацией, на основе которого руководитель принимает решения и доводит их до сотрудников организации»³.

Формирование коммуникационных сетей и создание условий для успешного функционирования коммуникаций в организации составляют одну из важнейших задач. Не случайно немецкий ученый В. Зигерт и Л. Ланг отмечают: «Хлеб людей организации – информация и коммуникации. Если нарушаются информационные потоки внутри предприятия и связи с внешним миром, само существование этого предприятия под угрозой. Одной информации недостаточно. Только когда она соответствующим образом преобразуется и обрабатывается, т.е. когда возникают коммуникативные связи, обеспечиваются существование и эффективная деятельность организации».

Следовательно, если коммуникационные связи не существуют или не действуют, это отрицательно сказывается на функционировании всей организации.

Это объясняется рядом причин:

— руководителям подразделений организации приходится тратить много времени на поиск нужной информации и её обработку;

— происходит дублирование информации, поскольку одна и та же информация поступает в подразделение организации и к её руководству из разных источников;

— в одних подразделениях и у одних руководителей ощущается недостаток информации, тогда как в других подразделениях может произойти информационная перегрузка;

— работники организации мало осведомлены о её деятельности, планах, ориентации и положения во внешней среде, что отрицательно сказывается на процессах интеграции, точном выполнении распоряжений руководства и т. д.

На эффективность работы и сплоченность служащих влияет используемая в организации

¹ Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. -3-е изд. - М., 2014. -576 с.

² Латфуллина Г. Р. Организационное поведение: Учебник для вузов. 2-е изд., доп. и перераб. / Под ред. Г. Р. Латфуллиной, О. Н. Громовой. – СПб.: Питер, 2008 – 464 с.

³ Чаусов Н. Ю. Менеджмент: Учебное пособие / под. ред. Чаусов Н. Ю., Калугин О. А. – Калуга: издательство АНО «КЦДО», 2008. – 440с.

модель внутрикоммуникативных сетей⁴.

Коммуникативные сети подразделяются на централизованные (вся коммуникация замыкается на руководителе) и децентрализованные (коммуникация относительно равномерно распределяется между всеми членами организации). Централизованные сети способствуют решению относительно простых управленческих задач, но препятствуют эффективности решения сложных проблем, уменьшают удовлетворенность работой у членов групп, снижают уровень коллективного единства, хотя и способствуют развитию лидерства.

Известно множество других вариантов коммуникационных моделей: цепочная, звездная, иерархическая. Связи между передающей стороной (коммутатор — руководитель, Р) и воспроизводящей стороной (исполнитель, И) существенно различаются.

При цепочной структуре коммуникаций решение, передаваемое с одного конца на другой, становится известно всем исполнителям и всеми обсуждается. Все связи в такой структуре одинаковы, а командный стиль руководства не проявляется. Такая структура взаимоотношений распадается, если нарушается связь между двумя участниками коммуникации.

Многозвенная структура коммуникации — наиболее часто встречаемая на уровне первичного коллектива. Здесь все участники коммуникации связаны между собой. Эту модель отличает достаточная устойчивость и скорость передачи информации. Ярko выражены отношения субординации и командования.

В звездной структуре ярко выражен руководитель, через которого передается вся информация, все связи замыкаются на нем.

Для иерархической структуры характерны опять же ярко выраженные административно-командные отношения. Промежуточные ступени одновременно являются и подчиненными и командными.

В реальной жизни имеется еще большее разнообразие коммуникативных сетей и моделей. Оптимизация коммуникативной структуры — важный элемент интенсификации контактов внутри коллектива и управления им⁵.

Выделяют следующие основные причины неэффективной коммуникации.

1. Недостаточное понимание руководителями важности коммуникаций.
2. Отсутствие у организации обратных связей.
3. Неблагоприятный психологический климат в коллективе. К неверному восприятию информации и ее умышленному искажению приводят недоброжелательные отношения между сотрудниками.
4. Личностные моменты: предвзятость отдельных работников по отношению к мнению окружающих, всевозможные стереотипы в сознании и поведении, отсутствие интереса к информации, нарушенное эмоциональное состояние.

На сегодняшний день управление системами коммуникаций в организации, является одним из ключевых критериев её успешности, конкурентоспособности и эффективности.

Благодаря системам коммуникаций, любое подразделение, а особенно центральные офисы управления организации, могут получить актуальную и важную для принятия решений информацию о внутренних факторах компании и об её внешнем мире.

В основе организации коммуникационной кампании лежит ее планирование. Осуществляется оно поэтапно, начиная от постановки целей и заканчивая формированием бюджета затрат. Основными этапами разработки проекта коммуникационной кампании выступают: — анализ ситуации; целеполагание; — разработка коммуникационной стратегии; — составление плана проведения коммуникационной кампании; — бюджетирование затрат.

Правильно спланированная коммуникационная кампания позволяет:

- минимизировать риски коммерческой деятельности предприятия;
- определять успех в реализации производимых товаров и услуг, — определять рост предприятия;
- самостоятельно формировать свою прибыль и находиться на полной самоокупаемости.

⁴ Коровина Е. В. Организация и проведение коммуникационных кампаний / Е. В. Коровина. Учебное пособие. — Нижний Новгород: Нижегородский государственный технический университет им. Р. Е. Алексеева, 2020. — 110с.

⁵ Коноваленко М. Ю., Коноваленко В.А. Теория коммуникации: учебник для бакалавров / 2-е изд., перераб. и доп. // М.: Издательство Юрайт, 2014. - 415 с.

Для успешной коммуникации в организации нужно:

1) устранить организационные барьеры на межличностном уровне. Для этого нужно провести обучение руководителей основам эффективных коммуникаций, а также ввести должность штатного психолога для повышения корпоративной культуры и снижению межличностных конфликтов, которые плохо сказываются на организационных коммуникациях;

2) совершенствовать систему обратной связи. Для этого возможно провести опрос сотрудников предприятия методом «360 градусов», с целью повышения их производительности и эффективности;

3) разработать мероприятия по внедрению современных информационных технологий для решения коммуникационных проблем.

Ценность информации повышается, когда она является достоверной, предоставлена в нужный момент и в полном объеме. И этому немало способствует совершенствование каналов обмена информацией.

Применение различных информационных технологий позволяет систематически накапливать знания и структурировать их так, чтобы люди получали нужные данные в нужный момент и не отвлекались на несвоевременную информацию или устаревшие данные.

В целом, можно сказать, что наиболее эффективное использование коммуникаций зависит от таких важнейших факторов, как профессионализм руководителей, структура организации и ее характеристики, наличие устойчивых межличностных отношений между членами организации, культура подчиненных, положение организации во внешней среде (закрытость и открытость), компетентность работников.

Библиографический список:

1. Александров Д.В., Костров А.В., Макаров Р.И., Хорошева Е.Р. Методы и модели информационного менеджмента: учеб. пособие. — М.: Финансы и статистика, 2015. — 136 с. 10.

2. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика: учебник для бакалавров / Т.Ю. Базаров. - М.: Издательство Юрайт, 2014. 381 с.

3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. -3-е изд. - М., 2014. -576 с.

4. Игебаева Ф.А. Деловые коммуникации: практикум. – Уфа: Башкирский ГАУ, 2013. – 176 с.

5. Игебаева Ф.А., Шакиров И.Р. Речь как средство формирования профессионально-ориентированной коммуникации. В сборнике: Социально-экономические аспекты развития современного государства. Материалы международной научно-практической конференции. 2014. С. 96 – 98.

6. Коноваленко М. Ю., Коноваленко В.А. Теория коммуникации: учебник для бакалавров / 2-е изд., перераб. и доп. // М.: Издательство Юрайт, 2014. - 415 с.

7. Коровина Е. В. Организация и проведение коммуникационных кампаний / Е. В. Коровина. Учебное пособие. — Нижний Новгород: Нижегородский государственный технический университет им. Р. Е. Алексеева, 2020. — 110с.

8. Латфуллина Г. Р. Организационное поведение: Учебник для вузов. 2-е изд., доп. и перераб. / Под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой. – СПб.: Питер, 2008 – 464 с.

9. Литвинов Ф. И. Моделирование управленческих структур предприятия // Менеджмент в России и зарубежом. – 2008. №2 – 91-96 с.

9. Павлова Л.Г., Кашаева Е. Ю. Коммуникативная эффективность делового общения: Монография. - 2-е издание. - М.:РИОР: ИНФРА-М, 2016. - 169 с.9.

10. Угрюмова Н., Блинов А. Теория организации и организационное поведение: Учебник для вузов. Стандарт третьего поколения. - СПб.: Питер, 2015.- 60 с.

11. Чаусов Н. Ю. Менеджмент: Учебное пособие / под. ред. Чаусов Н. Ю., Шевченко Д. А. Интегрированные коммуникации. Энциклопедия / Д. А. Шевченко. — М.: Дашков и К, 2020. — 298с.

Веприкова Марина Яковлевна
Veprikova Marina Yakovlevna

доцент, к.э.н.,

Кубанский институт социэкономки и права (филиал)
ОУП ВО “Академия труда и социальных отношений”;
г. Краснодар, Краснодарский край
E-mail: veprikova.m.ya.kfrea@mail.ru

Божуха Виктория Геннадьевна
Bozhukha Victoria Gennadiyevna

студентка 3 курса заочного факультета

Кубанский институт социэкономки и права (филиал)
ОУП ВО “Академия труда и социальных отношений”;
г. Краснодар, Краснодарский край
E-mail: bojyhaviktoria@icloud.com

Завгородняя Яна Дмитриевна
Zavgorodnyaya Yana Dmitriyevna

студентка 3 курса заочного факультета

Кубанский институт социэкономки и права (филиал)
ОУП ВО “Академия труда и социальных отношений”;
г. Краснодар, Краснодарский край
E-mail: zavgorodnyay.yana@gmail.com

УДК 331

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ**MOTIVATION AND STIMULATION OF WORK ACTIVITIES OF EMPLOYEES**

Аннотация. В статье показана роль мотивации в эффективной работе предприятия, проведен анализ системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности на предприятии, разработаны рекомендации по ее совершенствованию, исследованы основные методы мотивации и их достоинства и недостатки.

Annotation. The article shows the role of motivation in the effective operation of the enterprise, analyzes the system of motivation and stimulation of labor activity at the enterprise, develops recommendations for its improvement, and studies the main methods of motivation and their advantages and disadvantages.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, эффективность, цифровизация, человеческие ресурсы, мотивация персонала.

Key words: motivation, stimulation, efficiency, digitalization, human resources, staff motivation.

Приходится констатировать, что российские предприятия в своем большинстве рассматривают человеческий капитал в качестве второстепенного фактора производства, и в процессе мотивации и стимулирования труда своих работников используют зачастую устаревшие подходы. Между тем, в современной научной экономической парадигме в качестве базового фактора устойчивости и конкурентоспособности выступает именно человеческий капитал. Для создания и поддержания устойчивых конкурентных преимуществ современным предприятиям необходима квалифицированная команда сотрудников.

Поэтому столь важна задача создания высокоэффективного механизма мотивации и стимулирования труда работников, это критически важно сегодня для каждого современного предприятия. Эффективная система мотивации и стимулирования труда работников позволяет повысить их производительность и инновационную активность, тем самым позволит усилить конкурентные преимущества самого предприятия.

Актуальность темы статьи не вызывает сомнения, так как одна из главных задач предприятий

различных форм собственности и сфер деятельности — поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизацию человеческого фактора и достижение наилучших производственных результатов. Решающим причинным фактором повышения результативности деятельности людей является их мотивация. Изучение мотивации позволяет понять, что заставляет людей работать, что влияет на их выбор способа действия, и почему они придерживаются его в течение некоторого времени. Значение мотивации определяется тем, что, опираясь на нее, менеджер имеет возможность добиться от подчиненных соответствующего целям организации поведения.

Методологической основой послужили труды ведущих отечественных и зарубежных авторов в области маркетинга, менеджмента, экономики: В.И. Андреевой, О.С. Виханского, Р. Дафта, А.Я. Кибанова, М. Мескона, В.С. Половинко, Ф.М. Русинова, Н.В. Самоукиной, С.В. Шекшня и др.

Практическая значимость заключается в том, что разработанные рекомендации позволят повысить качество работы персонала любого предприятия.

Система мотивации и стимулирования персонала в организации — это залог успеха и эффективной работы. Грамотные кадры можно привлечь и вырастить самостоятельно. А вот чтобы удержать, понадобится грамотная разработка системы мотивации персонала на предприятии.

Система мотивации персонала — это набор мер стимулирования персонала.

Целью является повысить производительность каждого работника и сделать само предприятие привлекательным для новых квалифицированных кадров. Она условно делится на два сегмента — материальный и нематериальный.

Основные задачи системы мотивации:

- реализация целей и задач предприятия;
- эффективное использование ресурсов;
- улучшение качества продукции и услуг;
- повышение продуктивности и эффективности труда;
- привлечение и удержание квалифицированных сотрудников;
- снижение текучести кадров в целом;
- стимулирование работников к профессиональному развитию;
- улучшение имиджа компании.

Рассмотрим мнения авторов относительно понятий «мотивация» и «стимулирование».

А.П. Егоршин рассматривает мотив труда как побудительную причину поведения и действий индивида, возникающую под влиянием его потребностей и интересов, представляющих собой образ желаемого человеком блага, которое удовлетворяет потребности при условии, если будут выполнены определенные трудовые действия⁶.

С.А. Шапиро отмечает, что мотив труда формируется только в том случае, когда трудовая деятельность является не единственным, то основным условием получения блага⁷.

По определению А.Я. Кибанова мотивация труда - это внутренний процесс, происходящий под воздействием потребностей в благах и выражающийся в формировании мотива поведения личности с целью активизации трудовой деятельности на основе общественного разделения труда и развития частной собственности⁸.

Группа авторов А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева пишут, что стимулирование – это стремление организации с помощью моральных и материальных средств воздействия побудить работников к труду, его интенсификации, повышению производительности и качества труда для достижения целей организации.

Таким образом, можно сделать вывод, что указанные системы имеют разные принципы действия. В частности, мотивация подразумевает собой деятельность, направленную на создание наиболее благоприятных условий для выполнения поставленных перед сотрудником задач.

К настоящему времени сложилось множество теорий мотивации и стимулирования труда работников предприятий. Данные теории являются мультидисциплинарными и находятся на стыке психологии, менеджмента и экономики.

Мотивация персонала включает в себя совокупность стимулов, которые определяют

⁶Егоршин, А. П. Основы менеджмента: учебник / А.П. Егоршин. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 350 с.

⁷ Шапиро, С.А. Основы трудовой мотивации : учебное пособие / С.А. Шапиро. - М.: КНОРУС, 2016. — 268 с.

⁸ Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова.— М.: ИНФРА-М, 2020. — 695 с.

поведение конкретного индивида. Следовательно, это некий набор действий со стороны руководителя, направленный на улучшение трудоспособности работников, а также способы привлечения квалифицированных и талантливых специалистов и их удержания. Каждый работодатель самостоятельно определяет методы, которые побуждают весь коллектив к активной деятельности с целью удовлетворения собственных потребностей и для достижения общей поставленной задачи.

Если персонал имеет мотивацию к работе, любая работа делается быстро и эффективно, а если нет, то, как правило, идет, «под принуждением». Характерным примером этого является государственная организация, где не проводится целенаправленная работа по мотивации сотрудников, в результате в этих организациях, работа идет по принципу: «Я должен сделать некоторое минимальное количество возложенных на меня задач, но не более того». На предприятиях, где не существует мотивации персонала, происходит аналогичная картина, сотрудники выполняют только минимальные действия, и дальнейшая работа выполняется только за дополнительную плату.

Система мотивации персонала предусматривает не только материальное и социальное вознаграждение всех работников, но и выделение среди них основной группы людей, которые будут приносить максимальную прибыль предприятию.

Значительная часть руководителей допускает ошибку при совершенствовании системы мотивации персонала, опираясь на собственные убеждения и взгляды на все происходящее. Эта информация недостаточна для разработки мотивационных методов в управлении. Многие руководители не интересуются мнением своих сотрудников⁹.

Следовательно, появляются заблуждения, позволяющие считать процесс совершенствования мотивации персонала не эффективным.

Следует помнить, что каждый человек индивидуален и имеет свой стимул, побуждающий его к развитию и росту его деятельности. Для внедрения этого тезиса руководителю нужно рассматривать своих подчиненных как сумму личностей, когда бывает достаточно беседы с сотрудником «по душам», чтобы он проникся идеями развития компании и ощутил свою важность в ней.

В настоящее время кадровая политика организаций отдает предпочтение молодому персоналу, поэтому при разработке системы мотивации персонала надо учитывать, что самым большим мотивирующим фактором для современной молодежи является по мнению исследователей не оплата, а содержание работы, ощущение собственной профессиональной значимости в организации и перспектива профессионального роста. Это необходимо учитывать специалистам по персоналу.

Основная цель каждой организации состоит в максимизации прибыли, поэтому в рамках реализации кадровой политики, кроме денег, мотивации сотрудников, компания также должна применять инновационные модели мотивации.

К системе мотивации относятся и разные типы стимулирования. Они называются инструментами. Условно принято разделять их на три крупные категории.

Материальные - самый популярный вид стимулирования персонала. В большинстве случаев является и наиболее эффективным. Но требует значительных финансовых затрат. В основном – это премии и бонусы. Они предназначаются конкретному работнику за исполнение обязанностей в заданном ракурсе: выполнение плана продаж, определенный процент успешных звонков, количественный фактор отработанных часов в неделю, месяц. Поощрение ни в коем случае не должно по временному фактору совпадать с выдачей обычного оклада. Иначе уникальность бонуса теряется. Он перестает быть благодарностью от компании, становится просто оплатой труда. А такой позиции допускать нельзя.

Нематериальные - все виды благодарности и похвалы. Основа – это признание. Действия человека замечены, оценены, сделаны выводы. Руководитель ценит все усилия, весь труд, который посвятил проекту работник. И хочет сказать ему большое человеческое «спасибо». Причем озвучить свою благодарность он обязан гласно, перед всеми остальными коллегами. Ведь признание теряет половину своей значимости, если никто его не слышит, не может порадоваться за друга или позавидовать успеху.

Косвенные - возмещение ущерба или материальный, но не денежный подарок. Способов

⁹Лобанова, Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Т.Н. Лобанова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 482 с.

стимулирования в данном случае достаточно много: от памятных сувениров до бытовой техники, от бесплатного билета в театр до путевки на Чемпионат Мира по футболу. Все зависит от бюджета проекта и ценности исполненной деятельности, а также желания оставить сотрудника в штате¹⁰.

Основным показателем эффективности использования человеческого ресурса является производительность труда. Его рост служит косвенным подтверждением эффективности применяемых мотивационных программ. Объем работы можно оценивать как в натуральном измерении (в штуках, тоннах, километрах, квадратных метрах, литрах и др.), так и в стоимостном (в рублях).

Существуют факторы трудовой мотивации и стимулирования персонала, без которых никакая система мотивации работать не будет:

- стратегия развития;
- понятные правила игры;
- принцип открытости;
- вовлечение работников в разработку и реализацию изменений;
- руководитель и система мотивации персонала¹¹.

Информационный прорыв в начале XXI века ознаменовал внедрение цифровых технологий во все сферы экономики и общественной жизни. Цифровизация - это сложный и многогранный процесс, который несет в себе наряду с масштабным положительным воздействием ряд рисков и неоднозначных последствий, в частности структурные изменения рынка труда, изменения качества жизни для различных категорий потребителей и т.п. Научно-технические открытия в области информационных технологий существенно расширили свои границы в последние годы. Процесс цифровизации осуществляется в правовом поле, которое формируется и совершенствуется, разрабатываются государственные программы, определяются приоритетные направления развития цифровизации, однако, темпы внедрения ИКТ в России не достаточны и наблюдается отставание от лидирующих в этой области стран. Внедрение цифровых технологий во все сферы производства, распределения, обмена и потребления требует мобилизации внутренних ресурсов предприятий, пересмотра традиционных подходов к бизнесу, взаимодействия с клиентами, переориентацию операционного менеджмента на цифровизацию ресурсных потоков, использование цифровых методик и инструментария для повышения эффективности производства и труда.

Основой цифровизации экономики и отдельной компании является наличие цифровых компетенций у персонала, формирование которых требует осознанных усилий от работника и затраты некоторого периода времени. Именно с последним в современном мире у работника имеется проблема. Современный мир характеризуется тем, что жизнь человека стала мобильной, скорость окружающих человека процессов значительно возросла.

Следовательно, компания, которая стремится продолжить свое существование, должна изыскивать возможности не только для обеспечения условий труда на рабочем месте, но и для обучения новым технологиям с последующей мотивацией для применения новых навыков. Современные информационно-коммуникативные технологии в экономике своим базисом имеют искусственный интеллект, обработка больших данных, роботизация, облачные технологии и многое другое. Разумное использование комплекса этих технологий позволяет получить конкурентное преимущество перед другими компаниями. Процесс внедрения различных технологий и получаемый эффект могут привести к переосмыслению всей деятельности компании. В этом случае система управления и стимулирования человеческих ресурсов приобретает еще большую значимость. Ведь эффективность взаимодействия человека и информационных технологий является залогом успешного существования компании.

Из выше изложенного понятно, что система мотивации персонала должна опираться не только на комплекс поощрительных мер, сколько на выявлении внутренних потребностей сотрудников. Необходимо личные цели сотрудников объединить с задачами организации, в которой он работает. Сотрудник должен понимать важность своей деятельности. Только личные достижения,

¹⁰ Ветлужских, Е.В. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика./Е.В. Ветлужских – М.: Альпина Паблицер, 2015. – 149 с.

¹¹ Митрофанова, И.В. Мотивация и стимулирование труда: эволюция концептуально-методологических подходов / И.В. Митрофанова, И.В. Корсакова, А.С. Пономарева, И.Д. Калиничева // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019 - №3. - С. 436-451.

дававшиеся ему с определенными усилиями, будут значимы и будут являться мотивом для его дальнейшего развития.

Проект по совершенствованию мотивации и стимулирования трудовой деятельности на предприятиях предполагает следующие мероприятия: оплату обучения, как способа нематериального стимулирования; расширение программ корпоративных скидок, как метод материально-неденежного стимулирования; внедрение программы мотивации персонала, направленного на здоровый образ жизни.

Этапы внедрения системы мотивации и ответственности:

- цель – экономия фонда заработной платы и увеличение производительности труда;
- определение ответственных;
- расчет количества показателей;
- разъяснения сотрудникам о коэффициентах и методах их расчетов;
- ознакомление сотрудников с документами;
- выплата вознаграждений,
- расширение программ корпоративных скидок, как метод материально-неденежного стимулирования;
- компании необходимо прикладывать значительные усилия в вопросе формирования цифровых компетенций у сотрудников;
- оплата обучения, как способ нематериального стимулирования.

В условиях новой экономики надо расширять теории мотивации с учетом факторов внешней среды, использовать потенциал искусственного интеллекта для выстраивания индивидуальных траекторий мотивации персонала.

Таким образом, предложенное мероприятие будет способствовать повышению мотивации персонала, увеличению показателей деятельности предприятия. А, неформальные мероприятия, особенно соревнования не только сближают коллектив, но и создают имидж компании.

Библиографический список:

1. Ветлужских, Е.В. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика./Е.В. Ветлужских – М.: Альпина Паблишер, 2015. – 149 с.
2. Гайфуллина, М.М. Методический подход к оценке эффективности системы мотивации и стимулирования персонала/ М.М. Гайфуллина, Д.Д. Муратзина // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. - 2018. - №3. – С.192-194.
3. Егоршин, А. П. Основы менеджмента: учебник / А.П. Егоршин. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 350 с.
4. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова.— М.: ИНФРА-М, 2020. — 695 с.
5. Лобанова, Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Т.Н. Лобанова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 482 с.
6. Митрофанова, И.В. Мотивация и стимулирование труда: эволюция концептуально-методологических подходов / И.В. Митрофанова, И.В. Корсакова, А.С. Пономарева, И.Д. Калиничева // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019 - №3. - С. 436-451.
7. Мычка, С.Ю. Мотивация персонала в современных организациях // Совершенствование экономических и правовых отношений в современных российских условиях. Сборник материалов международной научно-практической заочной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. Ростов. - 2019. - С. 74-77.
8. Прудникова, Л.В. Оценка и анализ системы мотивации и стимулирования труда персонала коммерческой организации/ Л.В. Прудникова, О.И. Юркевич//Вестник Витебского Государственного Технологического Университета. - 2017. - №1. – С.220-235.
9. Управление ключевыми показателями эффективности: учебное пособие / Д.М. Сафина. – Казань: Казан. ун-т, 2018. – 123 с.
10. Шапиро, С.А. Основы трудовой мотивации : учебное пособие / С.А. Шапиро. - М.: КНОРУС, 2016. — 268 с.
11. Шимко, П. Д. Экономика: учебник для вузов/П. Д. Шимко. - М.: Юрайт, 2018. - 605 с.

Веприкова Марина Яковлевна
Veprikova M.I.

доцент, к.э.н.,

ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Краснодар

E-mail: veprikova.m.ya.kfrea@mail.ru

Ахмедова З.А., Мельникова А.В.
Akhmedova Z.A., Melnikova A.V.

Студенты 3-го курса

Куб ИСЭП (филиал)

Отделения «Государственное и муниципальное управление»

УДК 658.3

АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

ADAPTATION OF YOUNG PROFESSIONALS

Аннотация: В данной научной статье мы раскрыли понятие «адаптация молодого специалиста». Подробно рассмотрели подходы, цели и основы адаптации. На примере сети аптек ООО «Апрель Севастополь» показали процесс адаптации молодых специалистов в фармацевтическом бизнесе. Провели мини-опрос на тему «Адаптация в новой работе».

Abstract: In this scientific article we have revealed the concept of "adaptation of a young specialist". We examined in detail the approaches, goals and basics of adaptation. Using the example of the pharmacy chain of April Sevastopol LLC, the process of adaptation of young specialists in the pharmaceutical business was shown. We conducted a mini-survey on the topic "Adaptation in a new job".

Ключевые слова: Адаптация, молодой специалист, работа, организация, условия, аптека, цель, алгоритм.

Keywords: Adaptation, young specialist, work, organization, conditions, pharmacy, goal, algorithm.

Адаптация молодых специалистов довольно неизученная тема, чем и привлекла наше внимание. Хотелось бы раскрыть и рассмотреть тему изнутри, понять, что необходимо молодому специалисту для раскрытия своих профессиональных навыков, успешной работе, а также для продвижения по карьерной лестнице. Ведь каждый стремится занять свое место в профессиональном мире.

Для начала рассмотрим само понятие «адаптация молодого специалиста». Это понятие можно разделить на саму «адаптацию» и «молодой специалист». Адаптация от лат. *adapto* - (приспосаблию) — это приспособление организма к обстоятельствам и условиям мира.

Адаптация человека осуществляется посредством его генетических, физиологических, поведенческих и личностных особенностей. С адаптацией происходит регулирование поведения человека соответственно к параметрам внешнего окружения.

Адаптация личности состоит из системы защитных механизмов, благодаря которым понижается тревожность, обеспечивается единство «Я-концепции» и стабильность самооценки, сохраняется соответствие между представлениями о мире и о самом человеке в частности.

Понятие "молодые специалисты" - это молодежь с высшим и средним специальным образованием в возрасте до 30 лет, составляющая особую группу персонала, характеризующуюся, прежде всего тем, что она находится в стадии трудового и социального самоопределения и обладает рядом специфических признаков, отличающих ее от других поколений.

Быстрое включение молодых специалистов в производственную деятельность организации имеет большое значение, поскольку от степени, сроков и результатов адаптации в определенной мере зависит эффективность всей последующей трудовой деятельности молодых специалистов, их стабильность, уровень активности, состояние трудовой дисциплины, процесс формирования личности. Из всего выше сказанного, мы можем сформулировать вывод, что понятие «адаптация молодого специалиста» - это ничто иное, как приспособление нового работника к рабочей среде, коммуникативности и психологической устойчивости.

Молодой специалист, вступая в новую для него стадию профессионального развития, сталкивается не только с новыми профессиональными требованиями и задачами, новыми условиями труда, новой системой взаимоотношений в коллективе, но и обнаруживает достаточно резкое несоответствие между накопленными им в процессе обучения академическими знаниями и реальным практическим наполнением профессиональной деятельности.

Процесс адаптации в целом состоит из профессиональной и социально-психологической адаптации. Профессиональная адаптация выражается в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями, формировании профессионально необходимых качеств личности, развитии устойчивого положительного отношения работника к своей профессии.

Социально-психологическая адаптация заключается в освоении социально-психологических особенностей организации, вхождении в сложившуюся в ней систему отношений, позитивном взаимодействии с другими сотрудниками и др.

Для работодателя важно, чтобы адаптация новых сотрудников была быстрой и безболезненной. Успешная адаптация персонала позволила бы избежать затрат на поиск и обучение сотрудников, взамен уволившихся.

Адаптация может быть **первичной**, если сотрудник впервые в жизни приступает к работе, и **вторичной**, когда у него уже есть трудовой опыт. Однако, это деление не охватывает все направления, по которым проходит приспособление сотрудников к новой среде. Если рассмотреть этот процесс более детально, можно выделить следующие виды адаптации: социальную, производственную, профессиональную, физиологическую, психологическую, организационную и экономическую.

Но нужно помнить, что процесс адаптации молодого специалиста важен не только самому работнику, но и его работодателю, ведь именно первостепенная задача работодателя набрать сплоченный и профессиональный коллектив в своей организации, и чтоб работники гордились, что работают именно в этой организации и довольны своей работой во всех аспектах трудовой деятельности.

Цели адаптации включают в себя:

1. Снижение издержек – чем быстрее сотрудник интегрируется в рабочую среду, тем быстрее станет работать эффективно.
2. Сокращение текучки кадров: если новый сотрудник чувствует себя некомфортно на рабочем месте, он может начать искать новую работу.
3. Повышение уровня удовлетворенности работой у сотрудника.

А также на данное время выделяют три подхода адаптации:

1. «Оптический» – «вы работайте, а мы на вас посмотрим»

Этот подход нельзя назвать удачным. Работодатели, выбирающие его, предпочитают обсуждать заработную плату и обязанности сотрудника после того, как посмотрят на него в деле. Обучения практически нет, новичок сразу приступает к работе. Если он не подойдет, нанимают другого. Для нового сотрудника это может обернуться разочарованием и ощущением ненужности.

2. «Армейский» – «тяжело в учении, легко в бою»

Испытательный срок становится настоящим экзаменом на выживание – новичку дают сложные и ответственные задачи, но не объясняют, как их выполнять. В этих условиях остаются только самые целеустремленные.

3. «Партнерский» – «мы поможем»

Этот подход – результат эффективной кадровой политики. Вход в работу максимально плавный – сотрудника обучают, знакомят с организацией, прикрепляют наставника, чтобы он мог задать ему свои вопросы.

Этапы адаптации включают в себя: ознакомление, приспособление, ассимиляция.

Теоретические аспекты мы рассмотрели, теперь раскроем практический процесс адаптации молодых специалистов на примере сети аптек ООО «Апрель Севастополь».

История сети аптек "Апрель" берет своё начало в 2000 году. За этот срок компания охватила более 61 регионов России и открыла более 3800 аптечных учреждений. В сети аптек Апрель работают свыше 10000 сотрудников.

Аптечная сеть «Апрель» — это 21 год безупречной работы на рынке фармритейла, инновационная компания, которая стремится идти в ногу со временем и работать на опережение.

В аптеках сети «Апрель» представлен ассортимент продукции: лекарственные средства,

изделия медицинского назначения, лечебная косметика, товары для детей, медицинские приборы, предметы личной гигиены.

Краснодарская сеть аптек «Апрель» по итогам первого квартала 2022 года стала четвертой в списке крупнейших в России, говорится в аналитическом обзоре специалистов агентства Alpharm.

Как мы можем видеть аптечная сеть «Апрель» динамично развивающаяся и увеличивающая с каждым днем свой штат работников, то есть дает возможность молодым специалистам показать и реализовать себя как профессионала своего дела.

Уже будучи студентами, проходящими практику в Апреле, они могут обучиться азам профессии, и решить для себя, где они будут в дальнейшем работать.

В сети аптек «Апрель» строго прописан план адаптации молодых специалистов, состоящий из двенадцати пунктов:

1. Проводится ознакомительная экскурсия, на которой новому сотруднику показывают все помещения аптеки, с полным разъяснением для чего нужно каждое помещение (столовая, комната отдыха, приемка товара, сан.узел и торговый зал).

2. Должна быть проведена беседа на тему: внутренних правил и норм, то есть режим труда, отдыха, ежедневные обязанности.

3. Сотруднику с первых дней работы выдается личный логин и пароль для работы и обучения.

4. Новому сотруднику прикрепляется наставник, который будет обучать и помогать на всем пути адаптации своего подопечного.

5. На платформе Мираполис сотрудник должен проходить соответствующие фармацевтические обучения и тестирования, повышать свой профессионализм.

6. Сотруднику дается испытательный оплачиваемый срок, который бывает различный: от одной недели до трех месяцев.

7. Выбор режима трудового дня. На данный момент имеется два варианта:

А) график работы 2/2 полная смена двенадцати часовой рабочий день (полный соц.пакет; отпуск, больничный).

Б) график 5/2 (пятидневка) средняя смена восьми часовой рабочий день (полный соц.пакет; отпуск, больничный, праздничные дни).

8. Четкий алгоритм работы с клиентами.

9. Алгоритм работы с поставщиками и заказами лекарственных средств и парафармацевтики.

10. Алгоритм работы по приемке товара.

11. Каждый месяц проводятся тесты на профпригодность.

12. Сотруднику выдается трудовой договор, где прописаны права и обязанности работника.

В аптечной сети «Апрель» очень слаженный механизм приема и адаптации молодых специалистов, для них создаются благоприятные условия, отличный коллектив и приемлемая заработная плата.

И в завершении анализа мы провели небольшой мини- опрос на тему «Адаптация на новой работе». Была составлена анкета, состоящая из трех вопросов, направленных на выявление статистических данных об адаптации новых сотрудников сети «Апрель». Опрос проводился анонимно. В нем приняло участие более пятидесяти специалистов первого стола (фармацевтов, провизоров) и заведующих аптек сети «Апрель» города Краснодара и Майкопа. Анкета представлена ниже.

Вопрос 1. Какой срок адаптации вам понадобился?

А). от 1 до 2 недель- 25%

Б). от 2 до 4 недель- 30%

В). от 1 до 3 месяцев- 45%

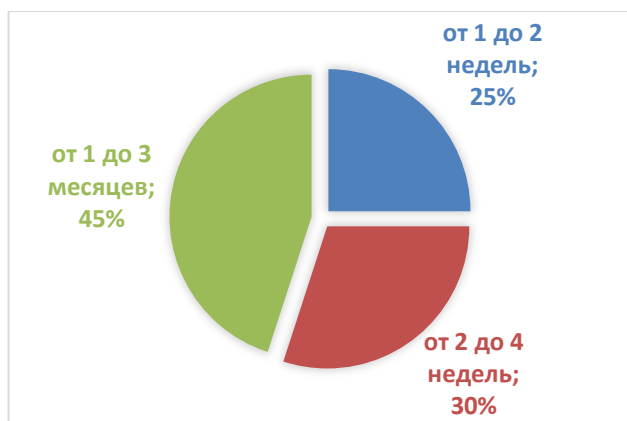


Диаграмма 1. Сроки адаптации.

Вопрос 2. Какой вид адаптации в аптеке для вас оказался труднее?

- А). физиологический-10%
- Б). психологический-50%
- В). социальный-40%



Диаграмма 2. Виды адаптации.

Вопрос 3. Какое условие адаптации вы считаете для себя важнее?

- А). профессиональный наставник- 65%
- Б). отзывчивый коллектив- 15%
- В). сроки адаптации- 20%



Диаграмма 3. Условия адаптации.

Из выше написанного, а также проведенного анализа адаптационного процесса молодых специалистов в фармацевтическом бизнесе, анкетирования сотрудников аптечной сети «Апрель», мы можем сформулировать следующие выводы:

1. Молодые специалисты, поступая на работу в «Апрель» в основном адаптируются сроком до трех месяцев (45%).

2. В период адаптации для сотрудников дается труднее социальный и психологический вид (40% и 50%).

3. В фармацевтическом бизнесе для новых сотрудников в период адаптации очень важно присутствие профессионального наставника (65%).

Адаптация персонала на рабочем месте является необходимым звеном кадров любой организации. С позиции управления персоналом наибольший интерес представляет адаптация молодых специалистов. Именно она является инструментом в решении такой проблемы, как формирование у нового рабочего требуемого уровня производительности и качества труда в более короткие сроки.

Адаптация молодых специалистов оказывает значительное влияние на деятельность любой организации, и если ею не заниматься, то работа организации может быть затруднена. Персонал - это настоящая ценность организации, и ему должно оказываться соответствующее внимание.

Библиографический список:

1. Адаптация к профессиональной деятельности / Физиология трудовой деятельности // А. Ж. Юревиц, В. С. Аверьянов, О. В. Виноградов и др., - СПб.: Наука, 2017 (третье переиздание). - с. 209-277.
2. Медведев В. И. О проблеме адаптации // Компоненты адаптационного процесса. - Л.: 2019. - С. 3-18.
3. Управление персоналом. Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина, М., 2018, стр. 237-242.
4. <https://moodle.kstu.ru/mod/book/view.php?id=28237>
5. https://studwood.net/2072446/menedzhment/protsess_adaptatsii_molodyh_spetsialistov
6. <https://moluch.ru/archive/389/85550/>.com

Пушкова Елена Вячеславовна
Pushkova Elena Vyacheslavovna

Студент Белгородского государственного национального исследовательского университета,
Институт экономики и управления.

УДК 336.221

МЕСТНОЕ НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

LOCAL TAXATION: PROBLEMS AND SOLUTIONS

Аннотация. В работе рассмотрена система местного налогообложения в Российской Федерации, проблемы пополнения местных бюджетов и пути совершенствования налогообложения в муниципальных образованиях.

Annotation. The paper considers the system of local taxation in the Russian Federation, the problems of replenishing local budgets and ways to improve taxation in municipalities.

Ключевые слова: местное самоуправление, местные налоги и сборы, местный бюджет.

Keywords: local self-government, local taxes and fees, local budget.

Местное самоуправление-это самый приближенный к народу уровень власти, так как организацией жизни на местах занимается сами люди, живущие на территории муниципального образования.

Согласно федеральному закону № 131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003 г. под местным самоуправлением понимается: «форма осуществления народом своей власти, обеспечивающая в пределах, установленных Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, а в случаях, установленных федеральными законами, - законами субъектов Российской Федерации, самостоятельное и под свою ответственность решение населением непосредственно и (или) через органы местного самоуправления вопросов местного значения исходя из интересов населения с учетом исторических и иных местных традиций» [1].

Решение вопросов местного значения требует не малых финансовых ресурсов, а так как местное самоуправление не входит в систему органов государственной власти, то и бюджет у него свой. Так, в Бюджетном кодексе Российской Федерации ст. 15 говорится: «В местных бюджетах в соответствии с бюджетной классификацией Российской Федерации отдельно предусматриваются средства, направляемые на исполнение расходных обязательств муниципальных образований, возникающих в связи с осуществлением органами местного самоуправления полномочий по вопросам местного значения, и расходных обязательств муниципальных образований, исполняемых за счет субвенций из других бюджетов бюджетной системы Российской Федерации для осуществления отдельных государственных полномочий»[2].

В основном местный бюджет формируется за счет налоговых и неналоговых поступлений. К местным налогам и сборам относятся:

- земельный налог;
- налог на имущество физических лиц;
- торговый сбор.

Однако, А.А. Тюркин отмечает: «Более 90 % налоговых доходов местных бюджетов формируются за счет отчислений от федеральных и региональных налогов. С вступлением в силу Налогового кодекса Российской Федерации доходы местных бюджетов от местных налогов составляют менее 3 % всей доходной части» [5]. Хотя для обеспечения полной самостоятельности местного самоуправления, надо чтобы местный бюджет формировался в основном из местных источников финансирования, чего на данный момент в Российской Федерации не наблюдается. Так как в основном муниципальные образования являются дотационными, что в свою очередь мешает эффективному развитию института местного самоуправления.

Приведем несколько примеров местного налогообложения зарубежных стран.

США. К местным налогам в США относятся: подоходный налог; налог на прибыль корпораций; акцизы; поимущественные налоги; налог с продаж; налог на наследство и дарение; налог

на топливо и экологический налог. Здесь уже можно заметить, что налогов, относящихся к местному уровню власти в США почти в два раза больше, чем в России. А. С. Жаров отмечает: «Таким образом, местные налоги в Соединенных Штатах Америки отличаются известной самостоятельностью и составляют основу доходной части местных бюджетов. В то же время в практике муниципальных образований широко практикуется такая форма, как федеральное субсидирование. Следует также отметить, что, несмотря на относительно высокие ставки, налоговая нагрузка США признана в мире одной из самых низких среди индустриальных стран, а местные органы власти имеют здесь широкие полномочия в сфере установления и взимания налогов, что и позволяет им проводить налоговую политику, отвечающую требованиям населения территориального образования» [6].

Франция. Налоговая система Франции состоит из двух уровней: центральный и местный. К местным налогам и сборам относятся: налоги на застроенные и незастроенные земельные участки; налог на уборку территории; профессиональный налог; сбор на озеленение; сбор ликвидацию бытовых отходов; пошлину на содержание сельскохозяйственной палаты и другие. Основу местного бюджета Франции составляют налоги на застроенные и незастроенные земельные участки, так как на застроенные участки налогооблагаемая база составляет половину кадастровой арендной стоимости участка. В заключение А.С. Жаров говорит: «Таким образом, специфика налоговой политики французских органов местного самоуправления заключается в том, что они могут дополнительно взимать прямые налоги (налоги на землю, налог на жилье, профессиональный налог на частную экономическую практику), а также помимо основных налогов вводить и другие местные налоги, что позволяет проводить выверенную налоговую политику на местном уровне»[6].

Исходя из опыта зарубежных стран, можно заключить, что возрастает роль налогов на местном уровне, что делает их самостоятельным источником доходов бюджета муниципального образования. Благодаря этому местное самоуправление становится более самостоятельным и независимым по отношению к федеральным и региональным уровням власти. А это в свою очередь позволяет решать вопросы местного значения без помощи федерального бюджета.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в Российской Федерации есть проблема, связанная с несамостоятельностью местного самоуправления, так как не хватает муниципальных средств, которые должны формироваться за счет налогов.

Для улучшения состояния местного налогообложения предложим следующие мероприятия:

Во-первых, земельный налог является основным источником доходов муниципального образования, именно поэтому важно, чтобы была всегда актуальной информация по земельным участкам. Так, Иманшапиева М.М. отмечает: «Так по состоянию на 01.01.2018 года в базе данных налоговых органов «АИС Налог-3» зарегистрированы сведения о 556,2 тыс. земельных участков, что почти в 2 раза меньше количества земельных участков зарегистрированных в базе данных регистрирующих органов (государственного кадастра недвижимости)»[3]. Таким образом, если сведения будут актуальны по земельным участкам, то и налоговая база существенно увеличится, а это и увеличение денежных поступлений в местный бюджет.

Во-вторых, нужно обеспечить органам местного самоуправления возможность самостоятельно определять местные налоги и сборы, которые будут более эффективны на определенной территории и отказываться от тех, которые не имеют соответствующей налоговой базы.

Также Реунова Л.В. выделяет еще одно мероприятие по улучшению местного налогообложения: «Для повышения эффективности действующей региональной налоговой политики целесообразно было бы расширить перечень фискально значимых местных налогов и сборов за счет перевода некоторых общегосударственных налогов и сборов в разряд местных, как это принято в некоторых зарубежных федеративных государствах с развитой экономикой, либо законодательно закрепить соответствующий процент отчислений от налога на доходы граждан, налога на прибыль предприятий, ряда акцизов, НДС и НДС в бюджеты местных органов самоуправления»[4].

Таким образом, в настоящее время местное налогообложение Российской Федерации имеет ряд проблем, которые мешают эффективно функционировать муниципальным образованиям. Именно поэтому важно обеспечить большую самостоятельность местным органам власти в вопросе определения местных налогов и сборов.

Библиографический список:

1. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации

[Электронный ресурс]: федер. закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ: ред. от 30.12.2021 № 492-ФЗ // *Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк. «Российское законодательство (Версия Проф)».*

2. Бюджетный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 31.07.1998 № 145-ФЗ: ред. от 14.07.2022 № 264-ФЗ // *Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк. «Российское законодательство (Версия Проф)».*

3. Иманшапиева М.М. Проблемы и перспективы фискальной роли местного налогообложения (по материалам Республики Дагестан). *Налоги и налогообложение*. 2019. № 1. С. 7-24.

4. Реунова Л.В. Проблемы местного налогообложения и пути их решения. [Электронный ресурс]: *Экономика и менеджмент инновационных технологий*. 2014. № 2.- Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/02/3671>.

5. Тюркин А.А. Основные проблемы в области системы местного налогообложения. [Электронный ресурс]. 2011. № 1 (10).-Режим доступа: <http://sisupr.mrsu.ru/2011-1/PDF/Tyurkin.pdf>.

6. Жаров А.С. Зарубежный опыт налоговой политики местного самоуправления: перспективы применения в России. *Вестник Российского университета дружбы народов*. 2018. № 3. С. 436-446.

Чернавских Владислав Алексеевич
Chernavskikh Vladislav Alekseevich

Студент Уральского государственного экономического университета, института экономики,
направление Государственное и муниципальное управление

УДК 33

**ТЕНДЕНЦИИ И ФАКТОРЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
ГОРОДА ЕКАТЕРИНБУРГА**

**TRENDS AND FACTORS OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF
YEKATERINBURG CITY**

Аннотация: в представленной статье рассматриваются различные показатели социально-экономического развития города Екатеринбурга, такие как: индекс потребительских цен, оборот розничной торговли, уровень заработной платы работников крупных и средних организаций, объем инвестиций, уровень безработицы; влияние на значение данных показателей новой коронавирусной инфекцией COVID-2019. В ходе их анализа автор выделяет основные тенденции и факторы социально-экономического развития города Екатеринбурга, а также направления его дальнейшего совершенствования.

Abstract: the presented article examines various indicators of the socio-economic development of the city of Yekaterinburg, such as: consumer price index, retail trade turnover, the level of wages of employees of large and medium-sized organizations, the volume of investments, the level of unemployment; the impact on the value of these indicators of the new coronavirus infection COVID-2019. In the course of their analysis, the author identifies the main trends and factors of the socio-economic development of the city of Yekaterinburg, as well as directions for its further improvement.

Ключевые слова: город Екатеринбург, социально-экономическое развитие, пандемия, индекс потребительских цен, оборот розничной торговли, уровень заработной платы работников крупных и средних организаций, объем инвестиций, уровень безработицы.

Key words: city of Yekaterinburg, socio-economic development, pandemic, consumer price index, retail trade turnover, wages of employees of large and medium-sized organizations, investment volume, unemployment rate.

Екатеринбург является административным центром Уральского экономического района, наделенный статусом центра Уральского федерального округа, одним из наиболее динамично развивающихся промышленных, научно-образовательных, транспортно-логистических и финансовых центров страны, в котором располагаются крупные научные, производственные объединения военно-промышленного комплекса, [8].

В 2020 году пандемия новой коронавирусной инфекции COVID-19 оказала значительное влияние на социально-экономическое развитие всех стран мира. В большинстве стран ограничительные меры, принятые в целях недопущения распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19, продолжили действовать и в 2021 году.

В результате реализации комплекса мер, принятых органами власти всех уровней в целях обеспечения условий для устойчивого развития экономики и выхода ее на целевые темпы роста, основные макроэкономические показатели развития Екатеринбурга в отчетном году продемонстрировали положительную динамику.

В ходе изучения ежегодных отчетов об итогах социально-экономического развития муниципального образования «город Екатеринбург», подготовленных Департаментом экономики Администрации города Екатеринбурга, нами были проанализированы такие показатели, как: динамика изменения численности населения, динамика изменения миграционного прироста, оборот розничной торговли, объем инвестиций в экономику Екатеринбурга крупными и средними организациями, темп ввода в эксплуатацию жилых домов, темп роста потребительских цен, темп роста реальной заработной платы, уровень регистрируемой безработицы.

За январь – декабрь 2021 года оборот крупных и средних организаций увеличился на 34,6 процента и составил 3077,7 миллиарда рублей. Наибольшую долю в обороте крупных и средних

организаций по-прежнему занимают оптовая и розничная торговля (49,4 процента) и промышленное производство (29,4 процента). Доля прибыльных организаций в общем числе отчитавшихся организаций составила 84,1 процента: прибыль крупных и средних организаций за 2021 год составила 201,8 миллиарда рублей, или 173,7 процента к уровню 2020 года. По итогам отчетного года объем отгруженных товаров крупных и средних промышленных предприятий увеличился на 13,6 процента и составил 647 миллиардов рублей, объем отгруженных товаров обрабатывающих производств увеличился на 11,3 процента и составил 509 миллиардов рублей. По данным Управления Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области в январе – декабре 2021 года индекс

Экономический рост в 2021 году прежде всего был основан на расширении внутреннего спроса – как потребительского, так и инвестиционного. Расширение потребительского спроса основано на устойчивом росте реальных располагаемых доходов населения.

В 2021 году среднемесячная начисленная заработная плата работников крупных и средних организаций Екатеринбурга составила 63893 рубля (в декабре 2021 года – 84555 рублей). По уровню номинальной среднемесячной заработной платы Екатеринбург традиционно превысил общероссийский и среднеобластной уровни средней заработной платы. Темп роста реальной заработной платы составил 103,7 процента по отношению к аналогичному периоду прошлого года (в январе – декабре 2020 года – 102,5 процента).

Розничная торговля традиционно занимает значимое место в структуре экономики Екатеринбурга. Оборот розничной торговли по полному кругу организаций за 2021 год оценивается на уровне 928 миллиардов рублей.

Объем инвестиций в экономику Екатеринбурга крупными и средними организациями составил 170,5 миллиарда рублей (106,4 процента к аналогичному периоду прошлого года). Стоит отметить, что Екатеринбург продолжает входить в число лидеров по объему инвестиций в жилищное строительство в Российской Федерации. Ввод в эксплуатацию жилых домов по итогам 2021 достиг рекордного значения и составил 1523,4 тысячи квадратных метров (118,6 процента к 2020 году).

В результате реализации комплекса мероприятий, направленных на восстановление численности занятого населения, в 2021 году произошло снижение уровня регистрируемой безработицы. По состоянию на 01.01.2022 уровень регистрируемой безработицы составил 0,50 процента от численности экономически активного населения, численность зарегистрированных безработных составила 3748 человек, что в 11,8 раза меньше, чем по состоянию на 01.01.2021. Заявленная потребность предприятий Екатеринбурга в работниках по состоянию на 01.01.2022 составила 23223 вакансии (6,2 вакансии на одного зарегистрированного безработного).

Эпидемиологическая ситуация, связанная с распространением новой коронавирусной инфекции COVID-19, оказала существенное влияние на смертность населения. Количество умерших за 2021 год увеличилось на 14 процентов по сравнению с 2020 годом и составило 22742 человека, количество родившихся в 2021 году осталось на уровне 2020 года и составило 16927 человек (99,2 процента к аналогичному периоду прошлого года). Таким образом, в 2021 году зафиксирована естественная убыль населения, которая составила 5815 человек.

Таким образом, Екатеринбург стабильно сохраняет лидирующие позиции среди российских городов-миллионников по многим социально-экономическим показателям и является одним из ведущих агломерационных центров страны. Вместе с тем, необходимо принимать дополнительные меры по снижению уровня безработицы в городе и повышению инвестиционной активности данного муниципального образования.

Библиографический список:

1. Постановление Администрации г. Екатеринбурга от 27.02.2019 N 375 "О разработке стратегий социально-экономического развития административно-территориальных единиц муниципального образования "город Екатеринбург" и актуализации стратегических проектов (подпроектов) Стратегического плана развития Екатеринбурга до 2030 года" // "Екатеринбургский вестник", N 17, 01.03.2019.

2. Постановление Администрации г. Екатеринбурга от 09.11.2020 N 2298 "О прогнозе социально-экономического развития муниципального образования город Екатеринбург» и основных направления бюджетной и налоговой политики, реализуемой на территории муниципального образования «город Екатеринбург», на 2021 год и на плановый период 2022-2023 годов». Режим доступа: <https://xn--11a.xn--80acgfbsl1azdqr.xn--p1ai/file/3d67b45bf2e5d6b53f1fe3efa845c8f0>

3. «Об утверждении генерального плана развития городского округа - муниципального образования «город Екатеринбург» на период до 2025 года»: решение Екатеринбургской городской Думы от 6 июля 2004 № 60/1. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

4. База данных показателей муниципальных образований Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/bd_munst/munst.htm/ дата обращения 10.10.2022.

6. Комплексная оценка инвестиционной привлекательности муниципальных образований Свердловской области. Режим доступа: <http://invest.midural.ru/pages/74/> дата обращения 10.10.2022.

7. Мониторинг экономической ситуации в России: тенденции и вызовы социальноэкономического развития. 2020. № 9 (111). Апрель / Под ред. Гуревича В.С., Дробышевского С.М., Колесникова А.В., Мау В.А., Синельникова-Мурылева С.Г.; Институт экономической политики имени Е.Т. Гайдара, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. 175 с. Режим доступа http://www.iep.ru/files/text/crisis_monitoring/2020_9-111_April.pdf дата обращения 10.10.2022.

8. Официальный портал Екатеринбурга. Режим доступа: <https://екатеринбург.рф> дата обращения 10.10.2021.

9. Победин А.А. Территории опережающего социально-экономического развития Свердловской области // Муниципалитет: экономика и управление. 2015. №4 (13). Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/territorii-operezhayuschego-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiyasverdlovskoy-oblasti> дата обращения 10.10.2022.

Чернавских Владислав Алексеевич
Chernavskikh Vladislav Alekseevich

Студент Уральского государственного экономического университета, института экономики,
направление Государственное и муниципальное управление

УДК 33

**ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ДОСТИЖЕНИЯ ВЫСОКОГО УРОВНЯ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ГОРОД
ЕКАТЕРИНБУРГ»**

**THE MAIN ASPECTS OF ACHIEVING A HIGH LEVEL OF SOCIO-ECONOMIC
DEVELOPMENT OF THE MUNICIPALITY "THE CITY OF YEKATERINBURG"**

Аннотация: в данной статье рассмотрены основные аспекты достижения высокого уровня социально-экономического развития и экономической безопасности муниципального образования «город Екатеринбург».

Annotation: this article discusses the main aspects of achieving a high level of socio-economic development and economic security of the municipal formation "Yekaterinburg city".

Ключевые слова: муниципальные финансы, муниципальный бюджет, источники доходов бюджета, налоговый потенциал, кредитование.

Keywords: municipal finance, municipal budget, sources of budget revenue, tax potential, lending.

Екатеринбург – один из наиболее динамично развивающихся промышленных, научно-образовательных, транспортно-логистических, торговых и финансовых центров страны, в котором располагаются крупные научные, производственные объединения военно-промышленного комплекса. Будучи центром Уральского федерального округа и уральского экономического района Екатеринбург выполняет политические, экономические и культурные функции на межрегиональном уровне. По ряду основных социально-экономических показателей город занимает значимые позиции в экономике Уральского федерального округа: по численности населения доля Екатеринбурга составляет 11,7 процента, по объему розничного товарооборота – 29,9 процента, по объему ввода жилья – 16 процентов, по инвестициям в основной капитал – 5,8 процента.

Отличительной чертой Екатеринбурга является высокая динамика развития, обеспечившая ему статус экономического, административного, научного и делового центра всего Уральского региона. Если удачный выбор месторасположения города - на стыке Европы и Азии - наследие исторического прошлого, то превращение его в современный полифункциональный мегаполис - субъект крупнейших общероссийских и международных мероприятий - заслуга нынешнего поколения екатеринбургской власти и всего городского сообщества.

Обладая реалистичной программой развития, Екатеринбург, что еще более важно, показывает в течение последних лет завидные темпы роста экономики, позволяющие ему сохранять лидирующие позиции в сравнении с другими российскими городами-миллиониками по целому ряду важнейших социально-экономических показателей. Одним из самых главных достижений Екатеринбурга стал последовательный рост объемов строительно-монтажных работ и промышленного производства.

Благодаря динамичному развитию инфраструктуры потребительского рынка Екатеринбург занимает третье место в стране по объему розничного товарооборота (после городов федерального значения - Москвы и Санкт-Петербурга) с большим отрывом от других крупнейших городов.

Как результат - улучшение качества жизни напрямую сказывается на демографических показателях Екатеринбурга. С 2006 г в городе наблюдается рост рождаемости, при одновременном сокращении естественной убыли населения. Уже привычной стала констатация факта прорастания численности екатеринбуржцев не столько за счет миграционного притока, сколько из-за превышения количества родившихся над числом умерших.

Трудности Екатеринбурга имеют не внутреннее, а внешнее происхождение. Причем они носят застарелый и системный характер, обусловлены, главным образом, федеральным и региональным

законодательством, что не всегда положительно сказывается на функционировании всей системы местного самоуправления.

Существующая практика планирования доходных источников обрекает все муниципалитеты на зависимое положение. Совокупные поступления в местные бюджеты от земельного налога и налога на имущество физических лиц (собственно местные налоги) составляют всего 4% от общих доходов бюджетов муниципальных образований.

В структуре налоговых доходов бюджета произошло значительное снижение поступлений от налогов, взимаемых с применением упрощенной системы налогообложения на 5,49% по сравнению с 2019 годом (поступления составили 2959 миллиона рублей), что связано с ликвидацией и закрытием предприятий сферы малого бизнеса ввиду ввода жестких ограничений, связанных с распространением коронавирусной инфекции.

Поступление неналоговых доходов в бюджет муниципального образования «город Екатеринбург» в 2020 году снизилось на 13,9% к уровню 2019 года и составило 4334 миллиона рублей.

Самой весомой подгруппой неналоговых доходов являются доходы от использования имущества, находящегося в государственной и муниципальной собственности (61,33% от общей суммы неналоговых поступлений в 2020 году), объем поступлений в бюджет муниципального образования «город Екатеринбург» составил 2658 миллионов рублей, или 85,38% к 2019 году.

Большое значение имеют безвозмездные поступления, которые оснащают муниципальный бюджет более чем на 50% и составляют в 2020 году 27 972 млн. руб., что больше показателя прошлого года на 4 837 млн. руб.

В сравнении бюджетов 2020 года расходы превалируют над доходами, вызывая дефицит бюджета в размере 2010 млн.руб.

Среднегодовой темп роста утверждённого бюджета муниципального образования «город Екатеринбург» составил 110,8%. Среднегодовой темп роста выполненного бюджета муниципального образования «город Екатеринбург» составил 111,34%.

Основную долю в расходах бюджета в отчётном году составили расходы по разделам: «Образование» (47,75%), «Национальная экономика» (19,42%), «Здравоохранение» (7,96%), «Социальная политика» (7,11%).

В 2018 году из расходов муниципального образования «город Екатеринбург» на каждого проживающего проходило 29,9 тыс. руб., в 2019 году – 33,6 тыс. руб., а в 2020 году – 35,4 тыс. руб.

Так, можно отметить, что бюджет муниципального образования «город Екатеринбург» за 2018 – 2020 годы является не совсем эффективным.

При анализе формирования и исполнения бюджета муниципального образования «город Екатеринбург» были выявлены следующие проблемы:

- Низкий уровень поступлений налоговых доходов;
- Эпидемиологическая обстановка, которая привела к сокращению числа субъектов малого и среднего предпринимательства;
- Низкий уровень собственных доходов, рост задолженности по арендным платежам.

Таким образом можно сделать вывод, что особенностью бюджетной политики Администрации Екатеринбурга является низкая бюджетная независимость города, которая проявляется во внешних источниках финансирования. Внешние источники финансирования – это региональный бюджет и федеральный бюджет.

Основанием для развития этой негативной ситуации служат некоторые другие проблемы, возникающие при формировании и распределении городского бюджета.

Если рассматривать, что мешает реальной экономической самостоятельности столицы Урала, увидим, что налоговые поступления в муниципальные закрома невелики. Наблюдается процесс, когда численность населения трудоспособного возраста сокращается. Негативную тенденцию демонстрирует и ситуация со сдачей муниципального имущества в аренду, задолженность увеличивается.

Библиографический список:

1. Долгосрочный прогноз социально-экономического развития муниципального образования «город Екатеринбург» до 2035 года / сост: Прядеин А.А., Большаков А.Л., Казакова Н.В., Каркавина А.И., Левковский В.В., Сахарова Е.К.; Департамент экономики Администрации города

Екатеринбурга. – Екатеринбург: Издательство АМБ, 2017. Режим доступа: <https://xn--80acgfbsl1azdqr.xn--p1ai/file/f7b38b5be3e10fff1c235d95fd1248b3> дата обращения 24.11.2022.

2. База данных показателей муниципальных образований Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/bd_munst/munst.htm/ дата обращения 24.11.2022.

3. Итоги социально-экономического развития муниципального образования «город Екатеринбург» в 2021 году. Режим доступа: <https://xn--80acgfbsl1azdqr.xn--p1ai> дата обращения 24.11.2022.

4. Комплексная оценка инвестиционной привлекательности муниципальных образований Свердловской области. Режим доступа: <http://invest.midural.ru/pages/74/> дата обращения 24.11.2022.

5. Официальный портал города Екатеринбурга. Режим доступа: <https://екатеринбург.рф> дата обращения 24.11.2022.

Научное издание

Коллектив авторов

Сборник статей LXXII Международной научной конференции «Современная экономика»

ISBN 978-5-8807999-7-1

Журнал об экономических науках «Бенефициар»

Кемерово 2022