

НОМЕР 90
НОЯБРЬ, 2023



ИННОВАЦИИ.

НАУКА.

ОБРАЗОВАНИЕ

ЭЛЕКТРОННОЕ ПЕРИОДИЧЕСКОЕ ИЗДАНИЕ



УДК 004.02:004.5:004.9

ББК 73+65.9+60.5

Э40

Э40 Научный электронный журнал «Инновации. Наука. Образование \ Отв. ред. Сафронов А.И. – Тольятти: – 2023.– № 90 (ноябрь).– 182 с.– URL: <http://innovjourn.ru>

Журнал публикует научные обзоры, статьи проблемного и научно-практического характера по техническим, педагогическим, химическим, экономическим, физико-математическим, социологическим, историческим, психологическим, философским, филологическим, юридическим наукам и архитектуре.

Все статьи журнала рецензируются.

Журнал индексируется в российских и международных базах цитирования: Elibrary, Research Bible, Google Scholar, Scientific Indexing Services и Polska bibliografia naukowa.

Договор с Elibrary: №185-03/2015 от 26.03.2015 г.

ISSN 2687-1068.

УДК 004.02:004.5:004.9

ББК 73+65.9+60.5

© Научный журнал «Инновации. Наука. Образование», 2015-2023



Содержание

Технические науки

Смирнов В.В., Пятница А.П., Лучников И.В.	
Влияние систем радиоэлектронной борьбы на гражданскую авиацию	6
Маслов А.А., Лучников И.В.	
Влияние мобильных телефонов на безопасность полётов.....	10
Муллин Д.А., Лучников И.В.	
Степень опасности отказа радиосвязи на борту современного воздушного судна.....	13

Юридические науки

Исараева С.И.	
Управление мотивацией государственных служащих в Российской Федерации	17
Гехаева А.Т.	
Мониторинг доступности жилья в России	27
Юсупов М.Х.	
Закупки как инструмент государственной политики.....	36
Виситаева М.А.	
Анализ кадровой политики министерства экономического, территориального развития и торговли Чеченской Республики	45
Бурчигова М.С.	
Лидерство в государственном и муниципальном управлении: ключевые принципы и эффективные стратегии.....	56
Арсамерзоева С.Ш.	
Анализ мнения государственных служащих о системе социальной защиты	64
Орел К.И.	
Судебная бухгалтерская экспертиза: актуальные подходы к использованию и методам проведения.....	72

Экономические науки

Альбекхаджиев М.З.	
Основные аспекты цифровой трансформации государственного управления.....	84
Кусиев М.В.	
Особенности противодействия коррупции на примере разных стран	91
Дудаева М.Х.	
Меры поддержки отраслей промышленности	102
Керзуев И.Р.	
Опыт организации государственной службы в Германии.....	106
Керзуев И.Р.	
Механизм государственного управления в странах англо-саксонской системы	111



Омаев М.А.	
Государственное регулирование самозанятости в Российской Федерации.....	121
Орел К.И.	
Развитие методики бухгалтерской экспертизы в условиях цифровой экономики.....	133
Кицура Д.Д.	
Совершенствование имиджа компании.....	143
Ахарашева М.И.	
Оказание социальных услуг людям пожилого возраста в Чеченской Республике	160
<u>Педагогические науки</u>	
Шубина А.В., Малаханова В.Г.	
Использование инновационных технологий обучения на уроках информатики в среднем общем образовании школ пенитенциарной системы	169
<u>Психологические науки</u>	
Кошева М.С.	
Как предотвратить правонарушения у подростков: эффективные методы профилактики ..	176



Технические науки



Смирнов Виктор Вячеславович

Студент

Санкт-Петербургский государственный
университет гражданской авиации

Пятница Арина Петровна

Студент

Санкт-Петербургский государственный
университет гражданской авиации

Лучников Игорь Владимирович

Старший преподаватель

Санкт-Петербургский государственный
университет гражданской авиации

ВЛИЯНИЕ СИСТЕМ РАДИОЭЛЕКТРОННОЙ БОРЬБЫ НА ГРАЖДАНСКУЮ АВИАЦИЮ

Аннотация: Статья актуализирует проблему влияния средств радиоэлектронной борьбы на навигацию воздушных судов гражданской авиации. Описываются принципы работы спутниковых навигационных систем, а также причины их подверженности радиопомехам. В статье проанализированы последствия, к которым приводят средства радиоэлектронной борьбы.

Ключевые слова: средства радиоэлектронной борьбы, глобальные спутниковые навигационные системы, радиопомехи, снижение точности.

Key words: electronic warfare, global satellite navigation systems, radio interference, reduced accuracy.

С первой половины 2022 года гражданская авиация в России столкнулась с повсеместной установкой систем радиоэлектронной борьбы (далее РЭБ). РЭБ подразумевает под собой функциональное и радиоэлектронное поражение объектов противника. Аппаратура радиоэлектронной борьбы создает помехи и подменные сигналы в военных целях, но гражданская авиация также подвержена влиянию. Негативное воздействие средств РЭБ связано с подавлением ими сигналов от спутников,



использующихся для навигации (GPS, ГЛОНАСС и т.п.). В некоторых случаях пилоты сталкивались с подменой сигнала, которая проявлялась в резком перемещении отметки воздушного судна на навигационном дисплее на десятки километров от фактического места самолёта.

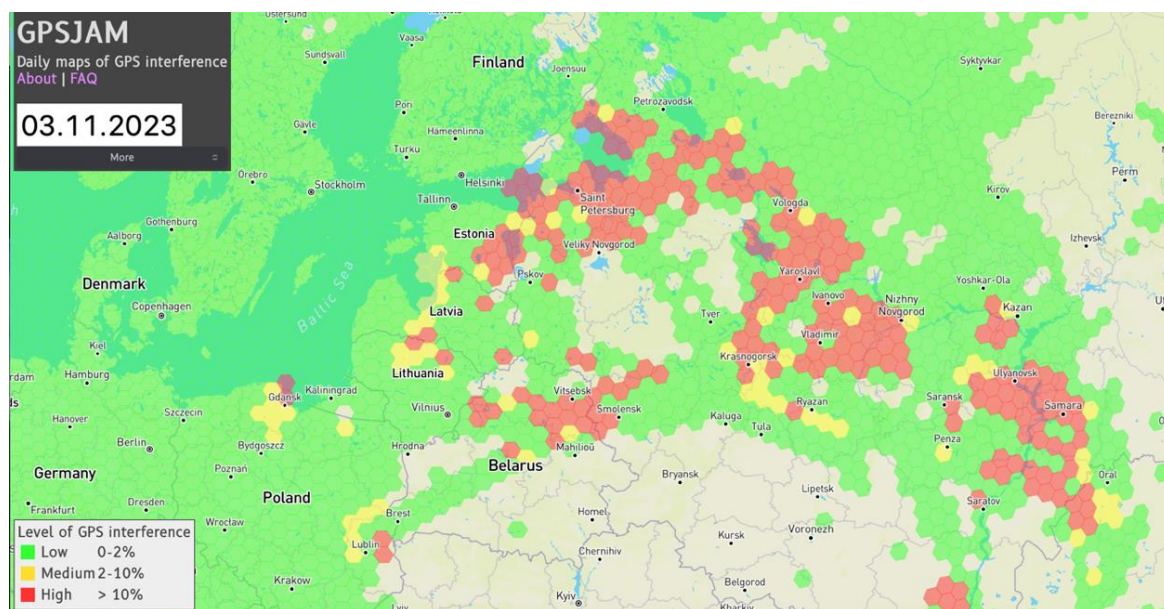


Рисунок 1. Данные с бортов ВС

Фактические данные о количестве помех в спутниковых навигационных системах (далее СНС) можно посмотреть на ряде сайтов. Так, например, на рисунке 1 представлены данные, полученные напрямую с бортов самолётов 03.11.2023 над западной территорией России.

Создание сбоя в работе спутниковых навигационных систем не является сложной задачей для военных, ведь диапазон частот, на которых работает система, хорошо известен – 1100–1610 МГц. Приемники на воздушных судах не рассчитаны на работу в подобных условиях, так как не являются помехозащищенными, а бортовой компьютер не ведёт сортировку сигналов на «адекватные» и «неадекватные».

Чтобы разобраться в проблеме тщательно, рассмотрим принцип работы спутниковых навигационных систем. СНС широко используются в авиации, в частности в гражданской. Под глобальной спутниковой системой ГНСС понимается глобальная система определения местоположения и времени. Она включает в себя одно или несколько созвездий спутников, бортовые приёмники и систему контроля и целостности, а также функциональные дополнения, позволяющие выполнять определённые условия для



запланированных полётов. Так, технической базой для глобальной СНС выступают GPS, Galileo, ГЛОНАСС и некоторые другие системы. Во всех них используется псевдодальномерный способ определения координат. Для определения пространственного места воздушного судна необходимо измерить дальности до трёх спутников. Однако бортовые приёмники на воздушных судах ничего не излучают, а только принимают сигналы со спутников. Логично, что дальность до спутников определяется по времени прохождения сигнала. Чтобы устранить погрешность из-за разницы во времени на борту воздушного судна и на спутнике, используется ещё и четвёртый спутник. Таким образом, имея три дальности, а также четвёртый спутник для устранения временной погрешности, можно определить пространственное место самолёта или его координаты.

Структура радиосигнала, излучаемого спутником, сложна. Излучение осуществляется в виде непрерывного синусоидального сигнала с частотой 1,6 ГГц. На данное синусоидальное колебание и накладывается полезная информация.

Международная организация гражданской авиации (ИКАО) издала руководство, в котором отмечается, что радиооборудование спутниковых навигационных систем подвержено влиянию как преднамеренных, так и непреднамеренных радиопомех. По определению преднамеренная помеха есть радиопомеха, специально создаваемая определённой аппаратурой и предназначенная для нарушения функционирования аппаратуры потребителей СНС.

Стоит отметить, что ИКАО рассматривает радиопомехи как один из основных факторов уязвимости СНС. Чтобы предупредить экипажи воздушных судов о районах с радиопомехами, службы Обслуживания воздушного движения распространяют специальные извещения о таких зонах.

Повышенная восприимчивость СНС к помехам объясняется низкой мощностью сигналов СНС, низким уровнем излучаемых антеннами спутниковых передатчиков навигационных и информационных радиосигналов, а также широкая зона покрытия.

Во всех случаях уязвимости спутниковых навигационных систем аномалии приводят к потере целостности навигационных данных, снижению точности, а также к потере навигационного обслуживания.

Итак, использование спутниковых систем навигации существенно упрощает процесс навигации при полёте по маршруту. СНС являются высокоточными системами, которые позволяют пилотам наблюдать положение пилотируемого воздушного судна на дисплеях практически в любой точке земной поверхности. Именно поэтому на сегодняшний день



пилотам достаточно трудно представить полёт без использования СНС, ведь на основе этих систем построены схемы захода на посадку, схемы прибытия и выхода из зоны аэродрома. Даже учебные полёты по маршрутам проходят с широким использованием СНС. Только эта система даёт возможность пилотам отслеживать свое местоположение с огромной точностью, необходимой для перелётов в загруженном воздушном пространстве современного мира.

Исходя из вышеупомянутой информации можно сделать вывод, что бортовые приёмники воздушных судов могут быть подвержены работе средств радиоэлектронной борьбы, ведь аппаратура воздушного судна не способна бороться с такими мощными помехами. Именно поэтому пилоты могут наблюдать положение воздушного судна в десятках километрах от фактического его местонахождения.

Литература:

1. А.С. Лушников «Спутниковые навигационные системы в гражданской авиации»
2. Сарайский Ю.Н., Липин А.В., Либерман Ю.И. «Радионавигация в полёте по маршруту»
3. <https://www.atorus.ru/news/press-centre/new/59700.html>
4. <https://gpsjam.org/?lat=0.00000&lon=-4.27038&z=0.5&date=2023-11-03>
5. https://www.srns.ru/images/d/d1/ОСРНCGGG_Лк3.pdf



Маслов Андрей Андреевич

Студент

Санкт-Петербургский государственный

университет гражданской авиации

Лучников Игорь Владимирович

Старший преподаватель

Санкт-Петербургский государственный

университет гражданской авиации

ВЛИЯНИЕ МОБИЛЬНЫХ ТЕЛЕФОНОВ НА БЕЗОПАСНОСТЬ ПОЛЁТОВ

Аннотация: Статья актуализирует проблему опасности воздействия мобильных телефонов на средства навигации и радиосвязи, установленные на борту современного воздушного судна. Анализируются последствия, к которым могут привести включенные в работу индивидуальные средства связи и причины рекомендаций к их отключению.

Ключевые слова: мобильные телефоны, радиопомехи, безопасность полётов.

Keywords: mobile phones, radio interference, flight safety.

Невозможно теперь представить нашу жизнь при отсутствии в ней наших карманных гаджетов. И всё же в современном мире остаются места, где их использование может быть не только бесполезным, но и даже опасным. Одним из таких мест до недавних пор считался самолёт.

Современные требования к безопасности полёта включают в себя один из таких пунктов, как отключение или перевод в режим полёта всех электронных средств связи, находящихся при себе у пассажиров на определенных этапах полёта. Дело в том, что этот запрет тянется ещё с 1991 года. С рекомендацией о запрете выступила федеральная комиссия по связи США. Причиной послужило то, что при работе и бортовые системы радиосвязи, и сотовая сеть работают по одному принципу – при помощи радиосвязи. Соответственно, одновременная их работа может оказывать влияние друг на друга и создавать помехи при работе экипажа. Однако в действительности всё немного иначе.

Ходит заблуждение, что мобильные телефоны могут воздействовать на системы навигации, находящиеся на борту воздушного судна. Действительно, казалось бы,



различная авионика, которая ответственна за навигацию самолета по маршруту, может подвергаться влиянию электромагнитных полей, возникающих в результате работы сотового телефона. Это отнюдь не так. Чувствительные элементы навигации и так расположены как можно дальше от источников, вызывающих различного рода девиации. Этими местами могут быть законцовки крыла, хвостовое оперение. К тому же, современные самолеты оснащены системами навигации, которые используют для навигации спутники (GPS), а их работа не подвержена помехам от электронных устройств, таких как мобильные телефоны.

С воздействием на системы навигации воздушного судна разобрались. А что же можно сказать про воздействие на качество радиосвязи и радиообмена при включенных мобильных телефонах? Несложно догадаться, что состояние хорошей радиосвязи между экипажем самолета и органами, ответственными за организацию воздушного движения (ОВД), напрямую влияет на безопасность полётов. Именно с этой целью в США запретили использование мобильных телефонов на борту. Однако времена меняются, о чем уж говорить, в девяностые годы мобильные телефоны были гораздо менее технологичны, чем сегодня. Да и авиакатастроф, связанных с воздействием мобильных телефонов, не случалось.

Обычно, сотовая связь перестанет ловить уже на высоте 5000 футов над землей (1524 м). По этой причине нет смысла вообще доставать мобильное устройство для переговоров. Разве что для прослушивания сохраненной музыки и фильмов.

Мы часто замечаем, что бортпроводники напоминают о переводе телефонов в режим полета перед этапами взлёта и посадки, а также непосредственно во время них. Это связано лишь с тем, что взлет и посадка – одни из самых опасных и сложных этапов полета. Если пассажиры будут увлечены своими развлечениями и делами во время этих этапов, то это может негативно сказаться на внимательности, времени эвакуации из воздушного судна и реакции пассажиров на опасность при возможных авиационных происшествиях. А если вы проигнорируете просьбу переключить мобильный телефон в режим полета, то рискуете и безопасностью, и местом на борту, так как если бортпроводники обнаружат нарушение, пассажира могут снять с рейса, аннулировать билет и взыскать штраф.

Исходя из вышеперечисленной информации, представленной в данной статье, можно сделать вывод, что использование мобильных телефонов не должно повлиять на качество радиосвязи между экипажем и органом ОВД, а уж тем более не повлияет на



средства навигации воздушного судна. Тем не менее, мобильные устройства всё же нужно отключать или переводить в соответствующий режим на этапах взлета и посадки, а также непосредственно перед ними для повышения безопасности.

Литература:

1. Сотовая связь в самолете // ТопНомер.ру (topnomer.ru)
2. Сарайский Ю.Н., Липин А.В., Либерман Ю.И. «Радионавигация в полёте по маршруту»
3. Ю.Н.Сарайский, И.И.Алешков АЭРОНАВИГАЦИЯ ЧАСТЬ I. ОСНОВЫ НАВИГАЦИИ И ПРИМЕНЕНИЕ ГЕОТЕХНИЧЕСКИХ СРЕДСТВ
4. Можно ли пользоваться телефоном в самолёте, зачем включать авиарежим — Блог Купибилета (kupibilet.ru)



Муллин Данияр Атласович

Студент

Санкт-Петербургский государственный
университет гражданской авиации

Лучников Игорь Владимирович

Старший преподаватель

Санкт-Петербургский государственный
университет гражданской авиации

СТЕПЕНЬ ОПАСНОСТИ ОТКАЗА РАДИОСВЯЗИ НА БОРТУ СОВРЕМЕННОГО ВОЗДУШНОГО СУДНА

Аннотация: Статья актуализирует проблему степени опасности отказа радиосвязи на современных воздушных судах на различных этапах полёта. Анализируются последствия, к которым может привести данная неисправность, а также правила, позволяющие сохранить безопасность полета при отсутствии связи с диспетчерами ОВД.

Ключевые слова: организация воздушного движения (ОВД), отказ радиосвязи, безопасность полётов, авиация, воздушное судно (ВС).

Keywords: air traffic management, radio communication failure, flight safety, aviation, aircraft.

Находясь в салоне самолета в качестве пассажиров, мы редко задумываемся о том, что происходит в кабине у пилотов. Более 99% полетов выполняются штатно. Однако техника имеет свойство отказывать, и пока воздушное судно не сядет на какое-нибудь поле, мы никогда уже не узнаем, что пилоты завершили рейс благополучно благодаря своему профессионализму. В данной статье мы поговорим об одной из неисправностей, напрямую влияющих на безопасность полетов – отказе радиосвязи. Что делают летчики в такой ситуации и стоит ли переживать пассажирам?

Отказ радиосвязи может произойти по разным причинам: попадание молнии в воздушное судно, выход из строя антенн, внезапная поломка радиостанций. Становится ли самолет безмолвным планером – конечно же нет. Помимо того, что самолет в контролируемом воздушном пространстве остается видимым на индикаторах кругового



обзора для диспетчеров, существуют ещё и следующие правила, позволяющие воздушному судну безопасно долететь до аэродрома назначения.

Во-первых, экипаж при потере радиосвязи выставляет код ответчика 7600. Ответчик вторичной радиолокации – это специальное оборудование на борту, которое передает индивидуальный бортовой номер воздушного судна с целью его опознавания диспетчерами и остальными эксплуатантами воздушного пространства. При штатном полете ответчик транслирует бортовой номер и высоту воздушного судна. Как только экипаж выставит код 7600, диспетчер увидит это на своем индикаторе кругового обзора. Это предназначено для того, чтобы при невозможности связаться с диспетчером, орган ОВД понял, что ВС уже не сможет выйти на связь.

Во-вторых, экипаж может попытаться связаться с другими воздушными судами или пунктами ОВД для передачи сообщений нужному диспетчеру. Может произойти такое, что по различным причинам радиосвязь недоступна только по отношению к тому диспетчеру, с кем в данный момент необходимо вести радиообмен. Одним словом, экипаж принимает все меры к восстановлению радиосвязи, пусть даже и не напрямую.

В-третьих, экипаж обязан продолжать передавать информацию о принятом решении, местоположении, текущей и планируемой высоте полета, не ожидая квитанции о приеме ее органом ОВД, а также прослушивать по каналам радиосвязи и на частоте приводной радиостанции указания и информацию органа ОВД.

Это что касается базовых действий экипажа независимо от этапа полёта. Теперь пройдемся по каждому отдельно.

При потере радиосвязи после взлета командир выполняет полет по специальной схеме и производит посадку на аэродром вылета. В случае, если погода не позволяет вернуться на аэродром вылета – экипаж выполняет полет до аэродрома назначения, кроме зарубежного, по заявленному плану полета или на запасной аэродром, который так же должен быть указан в плане полета.

Если экипаж принял решение не возвращаться на аэродром вылета, а следовать на аэродром назначения или запасной аэродром, то полет будет выполняться либо по заявленному в плане полета эшелону, либо на специально выделенных при отказе радиосвязи высотах: 4200 м, 4500 м или 7200 м, 7500 м.

При заходе на посадку экипаж обязан соблюдать как можно точнее расчетное время прибытия, ведь это служит ориентиром для работы диспетчеров по эшелонированию и распределению в воздушном пространстве других самолетов.



Основываясь на представленной информации, можно сделать вывод, что при потере радиосвязи у экипажа имеются все необходимые инструкции по выполнению дальнейшего полета и отказ радиосвязи не представляет на столько серьезной угрозы, как кажется. Однако данный отказ все же увеличит психоэмоциональную нагрузку на экипаж в полете, нагрузку на диспетчеров, а также воздушное судно с отказавшей радиосвязью может представлять опасность для других воздушных судов, к примеру, в неконтролируемом воздушном пространстве. Именно поэтому отказ радиосвязи рассматривается как авиационный инцидент.

Литература:

1. Приказ Минтранса РФ от 17.07.2008 / «Потеря радиосвязи»
2. Основы авиации (введение в специальность) / Учебное пособие // И.А. Долгоруков, Г.В. Коваленко, А.Л. Микинелов, А.Ф. Школин



Юридические науки



Исараева Самира Ибрагимовна

Магистрант кафедры «Экономическая теория и государственное управление»
ФГБОУ ВО «Грозненский государственный нефтяной технический университет
им.акад. М.Д.Миллионщикова»

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация: Эффективное управление, высокая отдача от подчиненных невозможны без целенаправленного и умелого воздействия на мотивацию работников, без качественной системы мотивации.

Как процесс мотивация – это эмоциональное и чувственное соотнесение государственным служащим своей потребности с образом претендента на предмет этой потребности. Структура мотивов трудового поведения государственного служащего формируется из трех базовых элементов:

- 1) осознание государственным служащим своей потребности, удовлетворение которой возможно только в процессе служебной деятельности;
- 2) формирование представлений о вознаграждении за свой труд;
- 3) выбор государственным служащим приемлемого варианта служебного поведения для удовлетворения своей потребности в процессе труда.

Ключевые слова: государственные служащие, управление, подчиненные.

Keywords: civil servants, management, subordinates.

В целом, мотивированная деятельность государственного служащего – это свободная, обусловленная внутренними побуждениями профессиональная деятельность государственного служащего, которая направлена на достижение своей цели и решение поставленных задач, на реализацию своего интереса. Можно также сказать, что мотивацию труда можно определить через стремление государственного служащего удовлетворить свои потребности (получить определенное благо) в процессе служебной деятельности. Мотивация труда является важнейшим фактором результативности работы.

В свою очередь стимулирование государственных служащих - процесс воздействия на персонал органа государственной власти со стороны кадровой



службы с помощью внешних предметов (объектов, условий, ситуаций и т.п.), которые побуждают государственных служащих к требуемым действиям. Стимулирование труда персонала органа государственной власти и управления – это система мер, направленных на создание комфортных условий труда, которые позволяют государственным служащим более эффективно и производительно выполнять свои должностные обязанности.

Результат от стимулирования и труда персонала государственной службы зависит от ряда определенных факторов, а именно, внутренних и внешних. При более близком рассмотрении их можно раскрыть следующим образом:

1. Внутренние: потребность в самореализации, самоутверждении, реализации творческого потенциала, удовлетворении от выполненной работы.

2. Внешние факторы - прежде всего доходы от профессиональной деятельности, карьерный рост, профессиональный статус.

Таким образом, можно сделать вывод, что внутренние факторы мотивации государственных служащих служат для получения удовлетворения от условий трудовой деятельности. В свою очередь внешние факторы стимулирования труда государственных служащих направлены на получение отсутствующих объектов и условий. Эффективная система мотивации и стимулирования труда государственных служащих должна обеспечивать соблюдение баланса внешних и внутренних факторов.

Формирование и внедрение системы мотивации государственных служащих - актуальная задача, решение которой существенно влияет на качество работы, производительность труда.

Мотивация, как процесс побуждения не только определенного сотрудника, но и всех членов трудового коллектива к активной деятельности для удовлетворения собственных потребностей и для достижения целей организации, требует создание четкой и слаженной системы мотивирования.

Организация трудовых отношений в сфере государственной гражданской службы имеет определенную специфику, как в управленческом, так и в содержательном аспекте, так как она ориентирована на соблюдение национальных интересов в масштабе административно-территориальной принадлежности.

Факторы организации труда государственных гражданских служащих таковы:

- деятельность государственных служащих предполагает соблюдение общенациональных интересов, ориентацию на поддержание и развитие общественно-государственного уклада;



- высокий уровень ответственности служащих, являющихся должностными лицами/ чиновниками, за реализацию, результаты и последствия решений, которые они принимают в пределах осуществления данных им полномочий;

- трудовая дисциплина и организационная деятельность на государственной службе характеризуются строгой регламентацией и нормативными положениями, нарушения которых наказуемо;

- решение некоторых задач, стоящих перед гос.служащими, сопряжено с практикой частого использования интеллектуально-творческой базы и его свободной интеллектуального потенциала.

На государственных гражданских служащих возлагается больше ответственности, и к ним предъявляются повышенные требования, чем к сотрудникам аналогичного уровня в коммерческих, производственных и промышленных организациях.

Однако, не секрет, что уровень зарплаты государственных гражданских служащих находится уровнем ниже, чем в коммерческих организациях. Дополнительные социальные блага и предоставляемые гарантии, по сравнению с коммерческими, производственными и промышленными организациями, также не в полной мере могут компенсировать высокий уровень общей сложности работы служащих.

В государственном секторе система мотивация является более сложным и влиятельным компонентом в из-за особой специфики деятельности государственных органов, а степень эффективности деятельности государственных органов, в свою очередь, является важнейшим показателем престижа страны и определенного уровня ее социального, экономического развития.

Эффективная система мотивации играет важную роль в привлечении и удержании сотрудников с соответствующей квалификацией, а также в поощрении сотрудников повышать свою эффективность. Все это приводит к снижению издержек на поиск, отбор и адаптацию вновь нанятого персонала и более эффективному использованию существующих человеческих ресурсов. Уровень мотивации может считаться главным критерием готовности государственных служащих качественно выполнять свои должностные обязанности, а также не менее важным средством обеспечения приемлемого использования ресурсов и привлечения существующих человеческих ресурсов.

Однако материальные методы мотивации не всегда правильно воспринимаются сотрудниками и часто рассматриваются ими как обязательные выплаты даже в отношении премий или бонусов. Такая ситуация складывается при слабо формализованной системе



формирования начисления сотрудникам премий или отсутствию прозрачности механизмов распределения премиального фонда.

При помощи нематериальных методов мотивации можно в определенной степени компенсировать материальные методы мотивации и стимулирования. К тому же, высокая значимость деятельности государственных гражданских служащих говорит о необходимости новой оценки подходов к материальному, в частности, нематериальному вознаграждению за труд в отношении государственных гражданских служащих. Система стимулирования труда государственных гражданских служащих, включает в себя комплексный набор из материальных и нематериальных стимулов, который предназначен обеспечивать эффективность их труда за счет воздействия совокупностью методов принуждения, вознаграждения и побуждения.

Административные методы управления, сосредоточенные в области принудительных методов связаны главным образом с управлением мотивацией и в условиях бюрократических структур управления оказывают высокую эффективность. Мотивация государственных служащих сопряжена со сложностью управления данным процессом: сказывается недостаточное денежное содержание государственных гражданских служащих; денежное вознаграждение государственных служащих не имеет выраженной зависимости от фактических результатов их труда, а также уровня инфляции и прожиточного минимума в регионах. Всё это фундаментальные детерминанты, определяющие сложность управления мотивацией государственных гражданских служащих.

С другой стороны, отсутствует механизм карьерного роста, т.е. регламентированная и формализованная зависимость должностного продвижения в зависимости от уровня квалификации государственных гражданских служащих, образования и стажа работы. Использование методов экономического воздействия на мотивацию государственных гражданских служащих осложняется существованием дифференциации сумм денежного вознаграждения работников органов исполнительной власти и местного самоуправления в субъектах Российской Федерации. Это не влияет на повышение мотивации государственных гражданских служащих и их большего интереса к рабочей деятельности с помощью ряда характерных для органов государственной власти методов воздействия на них.

Однако, следует особо выделить стимулирующий характер социального пакета государственных гражданских служащих. Во-первых, осуществляется удовлетворение



потребности в безопасности, а во-вторых, формируются определенные установки, связанные с восприятием значимости, уважения и признания заслуг служащего перед органом государственной власти. В результате, у государственных гражданских служащих наблюдается возрастающая тенденция к лояльности условиям и нормам деятельности, постулируемых в регламентирующих документах органов государственной власти. Прямым следствием является формирование и поддержание мотивации государственных гражданских служащих на приемлемом уровне. Вопреки этому, предоставляемые служащим социальные и правовые гарантии не позволяют делать вывод о том, что они полностью удовлетворяют существующие у служащих потребности. Конечно, в данном случае имеются ввиду реальные и объективные потребности.

Действующие социальные гарантии распределяются на базовые (медицинское страхование, в том числе страхование жизни, пенсионное обеспечение) и дополнительные (беспроцентная ипотека, спортивно-культурные мероприятия, бесплатное использование столовой и т.д.). При этом базовые социальные гарантии, как правило, доступны всем госслужащим, а дополнительные – только для тех служащих, кто имеет определенный стаж работы. Учитывая формализованный подход и возможность регламентации данного процесса в государственных учреждениях, возможно даже ступенчатое предоставление дополнительных социальных гарантий, поэтапно увеличивая социальный пакет государственного гражданского служащего с течением времени. Помимо этого, социальный пакет и предоставляемые в рамках него гарантии могут дополнительно зависеть от результативности его труда. Организационно-управленческие и социально-психологические методы образуют группу методов побуждения, определяющих повышение мотивации государственных гражданских служащих.

Можно с уверенностью отметить, что важным фактором повышения уровня мотивации государственных гражданских служащих выступает карьерный рост. Это способствует удовлетворения, как материальных, так и социальных потребностей, а также влияет на статусное удовлетворение выполняемой работой. Профессиональное совершенствование это совокупность всех тех условий, которые определяют основное развитие государственного служащего и достижения им профессионального статуса. В соответствии с этим, информированность государственных гражданских служащих относительно их дальнейшего карьерного развития, а также наличие индивидуального подхода к должностному продвижению, выступает значимым фактором роста мотивации и интереса к работе. В масштабах страны представляется целесообразным формирование



структурированных баз данных с информацией о продвижении кадров в сфере государственной службы.

На федеральном и региональном уровнях служащие могут иметь соответствующий доступ к информации, касающейся их прошлой и текущей карьеры, а также перспектив будущего должностного развития. Представляется рациональным и объективным такой подход, где возрастание эффективности профессиональной и служебной деятельности государственных гражданских служащих достигается при помощи рационального и грамотного сочетания мотивов и стимулов к труду.

В связи с этим будет целесообразным упомянуть, что согласно ст.50 Федерального закона от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» стимулирование труда государственных гражданских служащих включает в себя: должностной месячный оклад в соответствии с замещаемой им должностью гражданской службы, месячный оклад за классный чин и дополнительные выплаты.

В соответствии с рассмотренными аспектами специфики мотивации труда на государственной гражданской службе можно выделить следующие условия для эффективной реализации мер по повышению мотивации труда государственных гражданских служащих в долгосрочном периоде:

- Системное формирование кадрового потенциала органов государственной службы из компетентных служащих и процессное обеспечение их лояльности государству, выступающего в качестве нанимателя.
- Целевое обеспечение государственных органов необходимыми кадровыми, финансовыми, информационно-техническими и материальными ресурсами;
- Общее усовершенствование организационных процессов на объективно-ориентированной основе, вместо преобладания субъектно-ориентированного подхода.

Все глобальные изменения на государственной службе России исходят, прежде всего, из существующих проблем в сфере регулирования труда государственных служащих. Исходя из Указа Президента РФ от 11.08.2016 года №403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016–2018 годы» можно выявить такие проблемы мотивации как:

- неразвитая система оплаты труда, то есть она ниже по сравнению с коммерческим сектором;
- ограниченное присвоение классных чинов гражданской службы - развитие системы поощрения и наград, почти вся система построена на выслуге лет;



- нет возможности самостоятельно в пределах компетенции принимать решения категории «специалисты» главной и ведущей группой должностей.

Решение этих проблем позволит понять характерные черты мотивации труда государственных гражданских служащих, применение опыта коммерческого сектора и ориентирование на опыт зарубежных стран, которые добились успеха в совершенствовании мотивации на государственной службе.

Итак, в соответствии с созданным планом мероприятий по реализации направлений развития государственной гражданской службы РФ на период 2016–2018 годов можно обозначить следующие современные направления в совершенствовании системы мотивации трудовой деятельности государственных гражданских служащих: разработка и введение гибкой системы оплаты труда с учетом направлений профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, стимулирующей их к продуктивной и результативной деятельности; утверждение определенного порядка присвоения классных чинов гражданской службы в зависимости от чина, уровня квалификации и стажа гражданской службы, не ограниченного соответствием одной группе должностей гражданской службы; создание эффективной системы нематериального стимулирования, расширение практики нематериального мотивирования гражданских служащих с помощью системы поощрений и наград; обеспечение возможности самостоятельного в рамках компетенции - принятия юридически значимых решений гражданскими служащими категории «специалисты» главной и ведущей групп должностей.

Факультативным методом развития мотивации у госслужащего является профессиональный рост. Кадровые службы, как правило, недостаточно используют карьерное планирование как фактор мотивации государственного служащего. Некоторые государственные гражданские служащие даже не знают о тенденциях своей деятельности. Во-первых, это объясняется недостатками в работе с резервами кадров, во-вторых, расхождением оценок, представлений госслужащего и государственного органа о потенциальных возможностях служащих и, наконец, нововведениями на государственной службе.

Мотивация сотрудников зависит от ряда факторов, а именно от индивидуальных потребностей, самореализации и самооценки. В этом случае именно потребности являются движущей силой для достижения сотрудником определенных целей. Что касается стимулирующих рычагов, то они также могут быть как внутренними



(определяется субъективно, внутренним состоянием индивида), так и внешними (определяется со стороны, руководителем, предприятием).

В то же время материальные (финансовые) методы мотивации работников широко распространены как в зарубежных компаниях, так и на отечественных предприятиях. Популярность материальных стимулов для работы обусловлена не только необходимостью удовлетворения физиологических потребностей, но и необходимостью удовлетворения более высоких (духовных) потребностей, требующих финансирования. Стоит отметить, что нынешняя кризисная ситуация в экономике требует от руководства предприятий более тщательного подхода к материальному стимулированию.

Что касается нематериальных методов трудовой мотивации, то они имеют еще большее разнообразие, чем методы материальной мотивации, которые можно применять в трудные экономические времена. Методы нефинансовой мотивации включают оплату питания, санаторно-курортное лечение, частичную или полную оплату абонементов в спортзал, а также программы добровольного негосударственного страхования: медицинское и пенсионное страхование. Конечно, для реализации этих методов нематериальной мотивации компания несет определенные расходы, однако сотрудники не получают «живых» денег. Благодаря этим нематериальным методам компания не только мотивирует сотрудников на повышение скорости и улучшение качества работы, но и демонстрирует внутреннюю социальную ответственность бизнеса, а также улучшает его имидж как работодателя. Кроме того, преимущество этих методов мотивации в кризисный период заключается в том, что компании могут иметь привлекательные финансовые соглашения с поставщиками услуг. Некоторые иностранные предприятия также испытывают ряд финансовых трудностей, из-за которых они используют различные инструменты для повышения внутренней мотивации работника (этот тип мотивации также называется «самотивация»).

Методы стимулирования труда государственных служащих еще окончательно не сформированы и не доработаны. Необходимо провести полное исследование всех прикладных и теоретических аспектов по данному вопросу. Помимо этого, следует исследовать значимость навыков руководителей и определить его роль в совершенствовании системы мотивации.

Для разработки эффективной системы форм и методов управления человеком, главным образом нужно знать, что им движет и какие факторы побуждают его к



деятельности. Нужно понимать, в чем заключена его мотивация, как и какими способами, привести мотивы в действие.

Продуманная внешняя и внутренняя мотивация невозможна без тщательного изучения каждого сотрудника - сотрудника отдела кадров, непосредственного руководителя или директора по персоналу. Для исследования используется как наблюдение, так и анкетирование. Последнее позволит понять, подходит ли принцип «кнута и пряника» (внешняя мотивация) для стимулирования работника или достаточно ли поставить трудную задачу человеку с перспективой его успешного решения.

Литература:

1. Богданова Э.Н. Комплексный подход к мотивации государственных гражданских служащих // Вестник экспертного совета. 2017. № 3 (10). С. 80 - 84.
2. Васильева Е.А. Мотивация и удовлетворенность в системе государственной службы республики Саха (Якутия) // Вестник Северо - Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова. Серия: Экономика. Социология. Культурология. 2016. № 1 (01). С. 27 - 36.
3. Галина А.Э., Евдокимова К.В. Система стимулирования персонала: современное состояние и перспективы. - Саратов, 2017. - [Электронный ресурс] URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29067181>
4. Гамс, Э. Мотивацию пытаются подменить стимулированием / Э. Гамс // Управление персоналом. 2016. № 1.
5. Горбунова, М.Ю. Социокультурная мотивация в структуре социальной работы. – Саратов: СГТУ, 2004.
6. Кибанов, А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. – М.: ИНФРА-М, 2010.
7. Килина Е.С. Анализ мотивации персонала. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://novainfo.ru/archive/38/analiz-motivatsii-personala>
8. Киселева К. В. Мотивация как основа формирования трудового потенциала у работников госслужбы // Молодой ученый. - 2016. - №10. - С. 730-733. - URL <https://moluch.ru/archive/114/29666/> (дата обращения: 25.02.2019).
9. Клипецкая С.О., Лымарева О.А., Жукова Н.Е. Развитие мотивации труда в системе государственной службы // Экономика устойчивого развития. 2018. С. 261-266.



10. Ковалева М.А. Проблемы мотивации и стимулирования в профессиональной деятельности государственных служащих. М.: РАГС, 2005. - с. 65–70 с.
11. Когдин А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом // Основы экономики, управления и права. – 2012 – № 4. – С. 80-86.
12. Круглов С.В. Совершенствование факторов мотивации трудовой деятельности работников // Новые тенденции и закономерности социально-экономического развития России: сб. науч. тр. Ч. 1. – Саратов: Саратовский ГАУ, 2006.
13. Масальская В.С. Повышение мотивации труда государственных гражданских служащих // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. 2013. № 6. С. 82 - 86.
14. Мотивация и стимулирование труда как объективный фактор повышения конкурентоспособности предприятия в условиях становления и развития рыночных отношений. // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 2. – С. 241– 245. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/46061.htm>
15. Столярова В.А. Мотивация и стимулирование профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. – М.: Финуниверситет, 2015.



Гехаева Амина Тимирлановна

Магистрант кафедры «Экономическая теория и государственное управление»
ФГБОУ ВО «Грозненский государственный нефтяной технический университет
им.акад. М.Д.Миллионщикова»

МОНИТОРИНГ ДОСТУПНОСТИ ЖИЛЬЯ В РОССИИ

Аннотация: Целью настоящего исследования является актуализация данных мониторинга доступности жилья по основным индикаторам, а также расширение набора оцениваемых индикаторов доступности жилья, которые учитывали бы фактический уровень обеспеченности жильем.

Ключевые слова: доступность жилья; среднемесячный доход.

Keywords: housing affordability; average monthly income.

Согласно международной методологии применяются следующие критерии для оценки уровня доступности жилья по значению КДЖ (таблица 1).

Таблица 1 – Классификация рынков жилья по критерию доступности

Категория рынка по уровню доступности жилья	Значение КДЖ
Жилье доступно (affordable)	До 3 лет
Жилье не очень доступно (moderately unaffordable)	От 3 до 4 лет
Приобретение жилья серьезно осложнено (seriously unaffordable)	От 4 до 5 лет
Жилье существенно недоступно (severely unaffordable)	Более 5 лет

Источник: <http://www.demographia.com/dhi.pdf> (Дата обращения: 20.09.2023)

Анализ показывает, что в 2022 году в целом по Российской Федерации продолжился тренд на снижение фундаментальной доступности жилья в России, наблюдавшийся в 2019-2021 гг. (рисунок 1). Доступность жилья в России в соответствии с КДЖ перестала увеличиваться с 2019 года (с 2008 по 2018 гг. наблюдался устойчивый рост доступности жилья, то есть снижение значения КДЖ). В 2022 г. повышение уровня цен на рынке жилья относительно доходов населения продолжилось, что привело к



дальнейшему снижению доступности жилья (росту значения КДЖ). В I кв. 2023 г., по предварительным оценкам, наблюдалось и вовсе резкое увеличение КДЖ относительно годового значения 2022 г. (окончательные выводы о доступности жилья в 2023 г. можно будет сделать по итогам года).

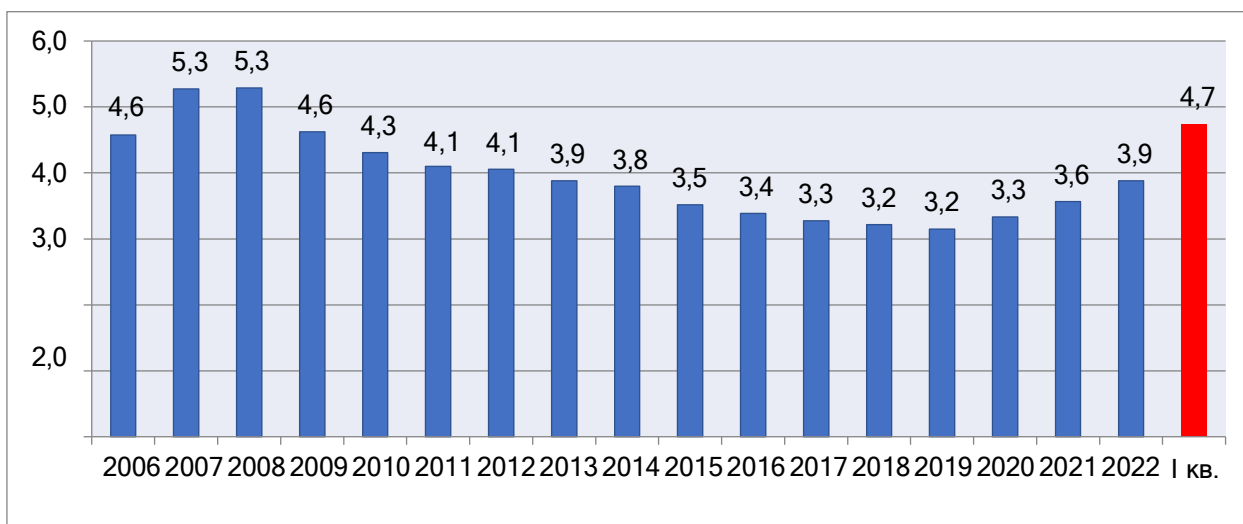


Рисунок 1 – Коэффициент доступности жилья в целом по Российской Федерации в 2006 – 2022 гг.

Источник: расчеты Института экономики города по данным Росстата.

Доля семей, имеющих возможность приобрести квартиру площадью 54 кв. м с помощью собственных и заемных средств (далее также – ДС) - показатель рассчитывается путем определения минимального совокупного среднемесячного дохода семьи из трех человек, необходимого для приобретения стандартного жилья за счет собственных и заемных средств, и последующего сравнения полученного результата с данными о распределении домохозяйств по уровню среднемесячного дохода (ввиду отсутствия официальных данных о распределении домохозяйств по уровню среднемесячного дохода используются данные о распределении населения по уровню среднедушевого месячного дохода, с которым сравнивается минимальный совокупный доход семьи из трех человек в расчете на одного члена семьи).

Несмотря на продолжающийся рост цен на жилье в 2022 г. и ухудшение ситуации с доступностью жилья (увеличение значения КДЖ), значение показателя ДС выросло с 55,1% в 2021 году до 56,3% в 2022 году (рисунок 2).

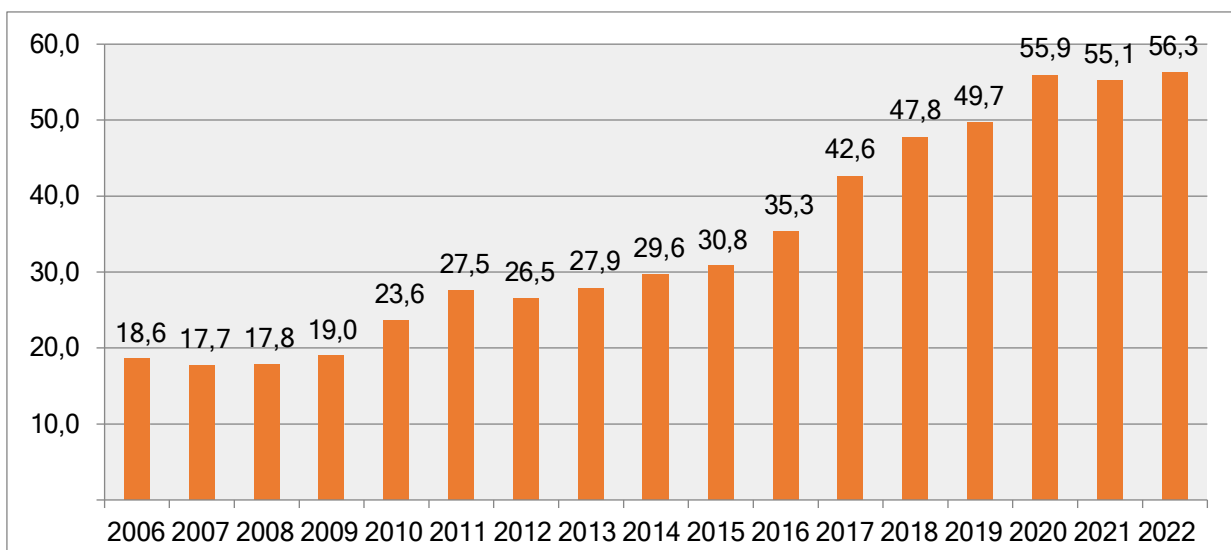


Рисунок 2 – Доля семей, имеющих возможность приобрести квартиру площадью 54 кв. м с помощью собственных и заемных средств, в целом по Российской Федерации в 2006 – 2022 гг, процентов

Источник: расчеты Института экономики города по данным Росстата и Банка России.

Такая динамика показателя ДС в 2022 г. связана со снижением средневзвешенных ставок по ипотеке в силу продолжавшихся ипотечных программ с государственной поддержкой («Семейная ипотека», «Льготная ипотека», «Дальневосточная ипотека» и «IT-ипотека»), а также программ льготной ипотеки от застройщиков. Если в 2021 году средневзвешенная ставка по ипотеке составляла 7,49%, то в 2022 г. она снизилась до 7,15%, что оказало большее влияние на значение ДС, чем рост цен на жилье.

В таблице 2 приведена динамика показателей (доходов населения, цен на жилье и ставок по ипотеке), которые оказали влияние на значение показателя ДС в 2021 и 2022 гг. Как видно из представленных данных в таблице 2 и на рисунке 2, рост цен на жилье в 2021 и 2022 гг. опережал рост доходов населения. При этом, если в 2021 году снижение ставок по ипотеке за счет их субсидирования не смогло компенсировать разнонаправленную динамику цен на жилье и ставок по ипотеке (ДС в 2021 году снизилась до 55,1% по сравнению с 55,9% в 2020 году), то в 2022 году соотношение динамики таких факторов было более благоприятно, и позволило повысить ДС до 56,3%.



Таблица 2 – Динамика показателей, оказавших в 2021 и 2022 гг. влияние на показатель доли семей, имеющих возможность приобрести квартиру площадью 54 кв. м с помощью собственных и заемных средств, по России в целом

Показатель	2021	2022
Динамика номинальных среднедушевых доходов по сравнению с предыдущим годом	+10,8%	+12,6%
Динамика номинальных цен 1 кв. м жилья по сравнению с предыдущим годом (в среднем на первичном и вторичном рынке жилья),	+19,6%	+22,7%
Динамика средневзвешенной процентной ставки по ипотеке (с учетом ставок по программам с государственной поддержкой) по сравнению с предыдущим годом	- 0,2 п.п.	- 0,3 п.п.

Источник: составлено авторами по данным Банка России и Росстата.

Важно также отметить, что наблюдающееся в последние несколько лет снижение ставок по ипотеке сопровождалось ростом средневзвешенных сроков ипотечных кредитов: с 196,8 месяцев (16,4 года) в 2010 г. до 287,2 месяцев (23,9 года) в январе – мае 2023 г. (рисунок 3). Такая динамика сроков кредитования приводит к некоторому снижению текущей нагрузки по обслуживанию кредита на доходы домохозяйства в условиях отсутствия свободных денежных средств на более высокий первоначальный взнос, ежемесячный платеж или досрочное погашение. С другой стороны, увеличение срока кредита при аннуитетных выплатах приводит к увеличению полной номинальной суммы всех выплат по кредиту в течение срока его погашения.



Рисунок 3 – Динамика средневзвешенного срока кредитования (месяцев) и средневзвешенной ставки (%) по ипотечным жилищным кредитам, выданным на первичном и вторичном рынке жилья в 2010- 2022 гг. и в январе-мае 2023 г.

Источник: по данным Банка России.

Дополнительным вкладом в снижение номинальных ставок по ипотеке, с одной стороны, и рост цен на жилье и полной номинальной суммы всех выплат по кредиту в течение срока его погашения, с другой стороны, стали программы льготной ипотеки от застройщиков, в которых снижение уровня ставки напрямую связан с повышением цены квартиры. Такое негативное влияние льготных программ застройщиков на динамику цен на жилье, а также иные параметры финансового положения заемщика, как отмечается Банком России, привело к необходимости ужесточения в 2023 г. требований к формированию резервов банков, призванных снизить стимулы для реализации подобных партнерских программ застройщиков и банков.



Индекс доступности приобретения жилья (далее – ИДПЖ) показывает соотношение доходов домохозяйства со среднедушевыми доходами с доходами, необходимыми для приобретения стандартной квартиры площадью 54 кв. м с помощью ипотечного кредита, исходя из средневзвешенных процентной ставки, срока кредита и доли первоначального взноса – 30%. Интерпретация значений данного показателя такова: при ИДПЖ, равном 100%, такой ипотечный кредит доступен семьям со средними доходами и выше; повышение значения данного показателя свидетельствует о повышении доступности жилья с помощью ипотечного кредита, а снижение – о снижении такой доступности.

Впервые такой ипотечный кредит стал доступен семьям со средними доходами в 2016 году и далее, вплоть до 2020 года включительно, значения показателя увеличивались, а начиная с 2021 года - незначительно, но снижались (рисунок 4). Если доступность приобретения жилья в соответствии с показателем ДС несколько снизилась в 2021 году и далее несколько повысилась в 2022 году, то в соответствии с показателем ИДПЖ такая доступность снижалась и в 2021 году, и в 2022 году. Это связано с особенностями распределения населения по уровню среднедушевых доходов: в 2021 году по сравнению с 2020 годом доля населения с самыми высокими среднедушевыми доходами (свыше 60 тыс. рублей) выросла более чем на 3 п.п.; в 2022 г. по сравнению с 2021 г. - более чем на 4 п.п., что отразилось на динамике показателя ДС. При этом доход, необходимый для приобретения стандартной квартиры площадью 54 кв. м с помощью ипотечного кредита, вырос сильнее, чем среднедушевой доход, поэтому значение ИДПЖ снизилось.

В I кв. 2023 г. наблюдалось существенное снижение значения ИДПЖ относительно годового значения 2022 г. (окончательные выводы о доступности жилья в 2023 г. можно будет сделать по итогам года).

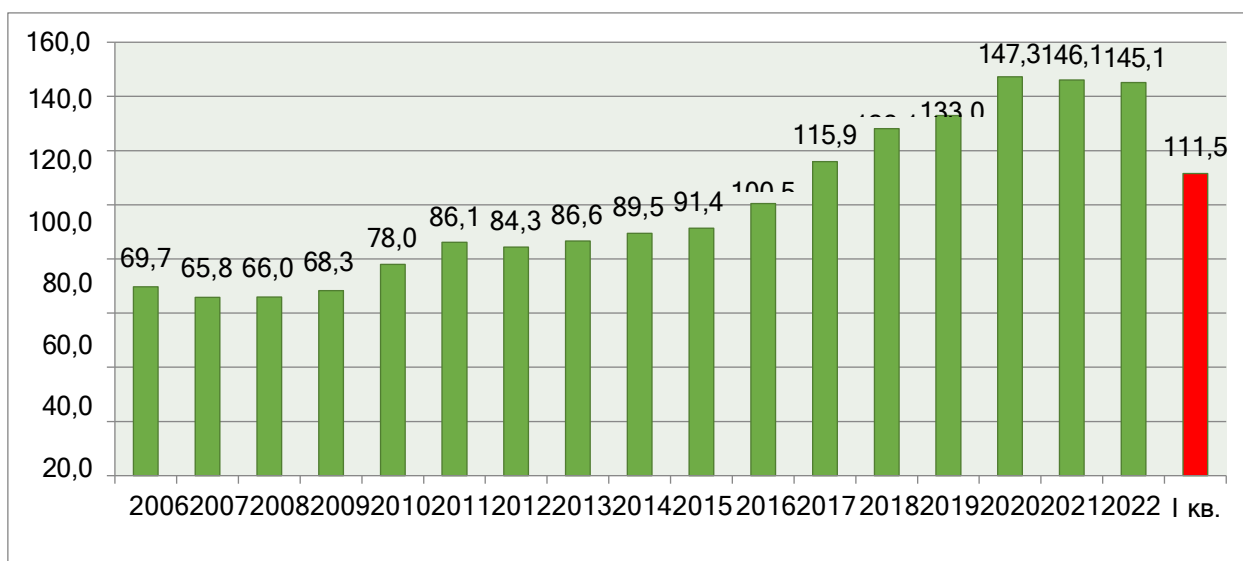


Рисунок 4 – Индекс доступности приобретения жилья в целом по Российской Федерации в 2006 – 2022 гг., процентов

Источник: расчеты Института экономики города по данным Росстата и Банка России.

КДЖ в 2022 г. по сравнению с 2021 г. вырос в 62 субъектах Российской Федерации (то есть доступность жилья снизилась), а снизился в 15 субъектах (то есть доступность жилья повысилась). Максимальный рост значения КДЖ наблюдался в Республике Адыгея, Кемеровской, Ленинградской, Калужской, Саратовской и Калининградской областях – более 0,7. Максимальное снижение значения КДЖ наблюдалось в Республике Ингушетия, Архангельской и Сахалинской областях – более 0,2. По предварительным оценкам, в I кв. 2023 г. наблюдалось увеличение КДЖ относительно годового значения 2022 г. почти во всех субъектах Российской Федерации (окончательные выводы о доступности жилья по КДЖ в 2023 г. можно будет сделать по итогам года).

Значение показателя ДС возросло в 42 субъектах Российской Федерации в среднем на 2,7 п.п.; в 2021 г. наблюдалась примерно такая же динамика. Снижение ДС наблюдалось в 35 субъектах Российской Федерации в среднем на 3,5 п.п. Максимальный рост ДС в 2022 г. наблюдался в Удмуртской Республике – более 8 п.п., а максимальное снижение в Кемеровской области – более 13 п.п.

Показатель ИДПЖ увеличился в 21 субъекте Российской Федерации, а снизился в 56. Максимальный рост ИДПЖ отмечен в Республике Саха (Якутия) (более 28 п.п.), Удмуртской Республике (более 16 п.п.), Магаданской области (более 15 п.п.), а



максимальное снижение отмечено в Карачаево-Черкесской Республике – 29,6 п.п.

Таким образом, можно отметить снижение в 2022 г. в большинстве субъектов Российской Федерации доступности жилья по показателю КДЖ, то есть фундаментально доступность жилья (как соотношение цен и доходов) снизилась.

Заключение

В настоящей публикации впервые представлены дополнительные оценки доступности жилья, которые демонстрируют значительно более низкий уровень доступности жилья (как фундаментальной, так и с учетом доступности ипотеки) при переходе оценок доступности приобретения жилья семьей из 3 человек относительно стандарта 18 кв. м на человека (54 кв. м на семью из 3 человек) к средней жилищной обеспеченности на человека (в России в 2022 г. – 28,2 кв. м). Это говорит о том, что доступность приобретения условного стандартного жилья площадью 54 кв. м не просто снижается в последние годы, но и сами параметры такого «доступного стандартного жилья» все больше отличаются даже от средних параметров текущей жилищной обеспеченности (например, 18 кв. м на человека, или 54 кв. м на семью из 3 человек, более или менее доступно: КДЖ равен 3,9 по России в целом, а вот 28,2 кв. м на человека, или 84,6 кв. м на семью из 3 человек, – уже недоступно: КДЖ равен 6,1 по России в целом).

Второй важный аспект заключается в высоких системных рисках для рынков жилья и ипотеки в будущем, когда отмена государственных программ льготной ипотеки будет возможна только с риском всплеска цен и сжатия рыночного спроса на жилье.

Таким образом, крупнейшие рынки жилья в России вошли в новый цикл, который характеризуется относительно низкой фундаментальной доступностью жилья (а не высокой, как это было в предыдущие 10 лет), несмотря на все еще в среднем скромные размеры приобретаемых жилых единиц. Приобретение же более просторного жилья как сегодня, так и в будущем будет доступно группам граждан с устойчиво растущими и существенно опережающими средний уровень доходами.

В средне- и долгосрочном периодах приоритетом государственной политики в сфере повышения доступности жилья, на наш взгляд, должна стать поддержка развития иных форм жилищного потребления, не связанных с активным увеличением объема долгосрочных долговых обязательств граждан. Такая поддержка должна быть ориентирована в первую очередь на граждан с доходами ниже средних, в том числе с



низкими доходами, и быть направлена на развитие на урбанизированных территориях институционального найма жилья (коммерческого, некоммерческого, с правом выкупа и т.д.) и жилищной кооперации, а на сельских территориях и в малых городах – на развитие индивидуального жилищного строительства.

Литература:

1. Паттури Я.В. Оценка доступности жилой недвижимости в России // Вестник НовГУ. 2013. № 74. С 26–31.

2. Ковалева О.А. Перспективы и направления развития государственной жилищной политики в российской федерации: совершенствование законодательства на федеральном и региональном уровнях // Вестник оренбургского государственного университета. 2014. №3 (164). С. 47–53. 10.

3. Мустафина Л. Р. Определение доступности жилья для населения: методические аспекты // ПСЭ. 2014. №1 (49). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/opredelenie-dostupnosti-zhilya-dlya-naseleniya-metodicheskie-aspekty>.

4. Печенская М.А., Ильинский Д.Г. Региональные жилищные строительные сбережения как инструмент повышения доступности жилья для населения // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2017. Т. 10. № 6. С. 192–206. 20. Кубасова Т.И. К вопросу формирования рынка доступного жилья на основе платежеспособного спроса населения // Baikal Research Journal. 2015. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-formirovaniyarynka-dostupnogo-zhilya-na-osnove-platezhesposobnogo-sprosa-naseleniya>.



Юсупов Магомед Хусайнович

Магистрант кафедры «Экономическая теория и государственное управление»
ФГБОУ ВО «Грозненский государственный нефтяной технический университет
им.акад. М.Д.Миллионщикова»

ЗАКУПКИ КАК ИНСТРУМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ

Аннотация: Государственные закупки играют важную роль в экономической системе России. Они представляют собой процесс приобретения товаров, услуг и работ, который осуществляется органами государственной власти, муниципальными органами, государственными и муниципальными учреждениями и предприятиями. Государственные закупки имеют свои особенности и специфику, которые отличают их от закупок в коммерческой сфере. Они являются одним из важных инструментов регулирования и поддержки рыночной экономики.

Ключевые слова: государственные закупки, государственная политика.

Keywords: public procurement, public policy.

Назначение государственных закупок заключается в обеспечении государственных и муниципальных нужд, достижении эффективности и экономической целесообразности в расходовании бюджетных средств, а также стимулировании развития отечественной экономики. Они способствуют развитию и модернизации производства, созданию новых рабочих мест, развитию малого и среднего бизнеса, поддержке инновационных проектов и привлечению инвестиций в страну.

Государственные закупки в России осуществляются в соответствии с Федеральным законом «Об основах государственного регулирования закупок товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц». Они подразделяются на два вида: федеральные и муниципальные. Федеральные закупки проводятся федеральными органами исполнительной власти и иными учреждениями, а муниципальные — органами местного самоуправления. Все процедуры государственных закупок контролируются Федеральной антимонопольной службой и подлежат государственной регистрации.



Государственные закупки играют важную роль в экономике России, имея как экономическое, так и организационное значение. Эти закупки включают в себя процесс приобретения товаров, работ и услуг от частных и государственных поставщиков посредством аукционов, конкурентных торгов и других процедур.

Одним из главных экономических значений государственных закупок является их влияние на развитие российской экономики. Крупные суммы денежных средств, выделяемые на закупки, стимулируют рост и развитие отдельных секторов экономики, а также создают новые рабочие места. Государственные закупки также способствуют развитию конкуренции и стимулируют участие малых и средних предприятий в государственных заказах.

Организационное значение государственных закупок состоит в создании прозрачной системы, которая помогает контролировать расходование бюджетных средств и предотвращать коррупцию. Процесс закупок должен быть осуществлен в соответствии с законодательством, включая охрану конфиденциальности информации о поставщиках и деталях сделки. Также предусмотрены механизмы обжалования решений, чтобы обеспечить справедливость и честность процесса.

Государственные закупки также имеют социальное значение. При проведении закупок учитывается не только стоимость товара или услуги, но и социально-значимые факторы, такие как экологическая безопасность, рабочие условия и качество продукции. Это позволяет государству влиять на повышение качества жизни граждан, защиту окружающей среды и поддержку инноваций.

Для обеспечения эффективности государственных закупок в России важно постоянно совершенствовать законодательную базу, разрабатывать новые механизмы и технологии, обеспечивать доступность информации и адекватное финансирование. Только так можно гарантировать успех и рациональное использование государственных средств через систему государственных закупок.

Государственные закупки являются важным инструментом государственной политики, они используются для регулирования экономической сферы и достижения определенных стратегических целей государства. Главная цель государственных закупок — обеспечение эффективного использования бюджетных средств при выборе поставщиков и подрядчиков.

Использование закупок как инструмента государственной политики позволяет решать ряд задач:



1. Поддержка отечественного производителя. Через государственные закупки государство может предоставлять преимущества отечественным поставщикам и подрядчикам в виде льготных условий участия в торгах или предпочтительного рассмотрения их предложений. Это способствует развитию отечественного бизнеса и созданию рабочих мест.

2. Регулирование отраслей экономики. Государственные закупки могут быть использованы для стимулирования развития определенных отраслей экономики или регионов. Примером может служить приоритетное заключение контрактов с компаниями, осуществляющими производство товаров, соответствующих стратегическим направлениям развития государства.

3. Обеспечение беспрепятственного функционирования государства. Государственные закупки могут быть использованы для обеспечения главных нужд государства, таких как оборона, безопасность и здравоохранение. Это позволяет гарантировать постоянное и беспрепятственное функционирование важных секторов жизни государства.

4. Повышение прозрачности и борьба с коррупцией. Государственные закупки включают в себя процедуры конкурентного отбора поставщиков и подрядчиков, что способствует прозрачности и борьбе с коррупцией. Это обеспечивает достоверность и справедливость процесса заключения контрактов.

Закупки как инструмент государственной политики имеют значительное влияние на экономику и развитие государства в целом. Правильное использование этого инструмента позволяет достичь различных стратегических целей и обеспечить эффективное использование бюджетных средств.

Государственные закупки в России имеют основную цель – обеспечение государственных потребностей. Они являются одним из механизмов государственного регулирования экономики и способствуют удовлетворению потребностей государственных органов и организаций в различных товарах, работах и услугах.

Государственные потребности могут быть разнообразными – от закупки товаров для организации государственных мероприятий до строительства и обновления инфраструктуры страны. Осуществление этих потребностей через государственные закупки позволяет гарантировать прозрачность, эффективность и конкурентность процесса закупок.



Для обеспечения государственных потребностей проводятся конкурентные торги, на которых выбираются наилучшие по соотношению цена-качество поставщики. Такой процесс позволяет государству получить необходимые товары и услуги по наиболее выгодным условиям.

Важным аспектом государственных закупок является обеспечение государственной безопасности и интересов страны. При проведении закупок учитываются специфические требования, например, по происхождению товара или доступности документации. Это позволяет удовлетворить государственные потребности, при этом обеспечивая безопасность и защиту национальных интересов.

Государственные закупки также способствуют развитию экономики и поддержке отечественного производителя. Государство может устанавливать предпочтительные условия для отечественных компаний или устанавливать процедуры для привлечения малого и среднего бизнеса к участию в закупках. Это способствует развитию отечественного производства, созданию новых рабочих мест и повышению экономического роста.

В целом, государственные закупки имеют важное значение для обеспечения государственных потребностей и развития экономики России. Правильно организованный процесс закупок позволяет достичь эффективного использования бюджетных средств, повысить прозрачность и конкуренцию на рынке, а также способствует развитию отечественного бизнеса.

Государственные закупки в России регулируются сложной системой правовых актов, направленных на обеспечение прозрачности, конкуренции и эффективности процедур. Основой правовой базы государственных закупок является федеральный закон «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд» № 44-ФЗ, принятый в 2008 году.

Данный закон устанавливает основные принципы и правила проведения государственных закупок, а также определяет порядок размещения заказов, процедуры конкуренции и контроль за исполнением договоров. Он также устанавливает нормы, касающиеся составления и осуществления конкурсных процедур, участия и регистрации участников, а также оценки и выбора победителя.

Вместе с федеральным законом № 44-ФЗ существуют также подзаконные акты, которые конкретизируют и дополняют его положения. Например, Правительство Российской Федерации принимает постановления, которые регулируют порядок и условия



размещения заказов, а также содержат требования к документации и процедурам конкуренции.

Важно отметить, что основными принципами государственных закупок в России являются открытость и равенство участников, прозрачность и обоснованность процедур, а также эффективность использования государственных средств. Соответствующие требования прописаны не только в федеральном законе, но и в ряде других нормативно-правовых актов.

Кроме того, наряду с российским законодательством, в области государственных закупок действуют и международные стандарты и конвенции.

Таким образом, правовая база государственных закупок в России представляет собой сложную систему нормативных актов, которая направлена на обеспечение прозрачности и эффективности процедур, а также на создание благоприятного климата для конкуренции и развития бизнеса.

Государственные закупки играют важную роль в экономике России. Они способствуют развитию бизнес-сектора, создают рабочие места и стимулируют инновационные процессы. В целом, государственные закупки имеют положительный экономический эффект для страны.

Одним из основных экономических преимуществ государственных закупок является стимулирование конкуренции на рынке. Когда государство проводит тендеры на поставку товаров и услуг, оно предоставляет возможность различным компаниям соревноваться между собой за контракт. Это приводит к снижению цен и повышению качества поставляемых товаров и услуг.

Государственные закупки также способствуют развитию малого и среднего бизнеса. Поскольку многие государственные заказы могут быть разделены на отдельные части, это позволяет малым компаниям принимать участие в тендерах и получать контракты на выполнение отдельных работ. Это способствует расширению рынка и созданию новых рабочих мест.

Государственные закупки играют важную роль в поддержке инновационных процессов. Часто государство предоставляет возможность заказчикам выбрать инновационные решения или новейшие технологии. Кроме того, государственные программы закупок инновационных товаров и услуг способствуют развитию научно-технического потенциала и стимулируют инновационную деятельность в стране.



В целом, государственные закупки имеют положительный экономический эффект для всех участников процесса — как для государства, так и для бизнес-сектора. Они способствуют развитию конкуренции, создают новые рабочие места и оказывают поддержку инновационным процессам. Поэтому государственные закупки являются важным инструментом экономического развития России.

Одним из основных принципов государственных закупок в России является их прозрачность и обеспечение конкуренции среди участников процедур. Прозрачность в государственных закупках означает доступность информации о всех этапах процедур, начиная от размещения извещения о проведении закупки и до подведения итогов. Вся информация должна быть предоставлена в открытом доступе для всех заинтересованных сторон, таких как поставщики, потенциальные участники и общественность. Одним из способов обеспечения прозрачности является публикация всех документов и решений в электронном виде на специальных информационных ресурсах, таких как государственный портал госзакупок. Это позволяет всем заинтересованным лицам следить за ходом процедур и контролировать их законность.

Конкуренция является ключевым аспектом государственных закупок, поскольку ее наличие способствует повышению эффективности процесса и выбору оптимального поставщика. Процедуры госзакупок должны быть организованы таким образом, чтобы привлечь максимальное количество квалифицированных участников, предоставить равные условия для всех и обеспечить принцип равного доступа к информации.

Для обеспечения конкуренции в государственных закупках применяются различные методы и инструменты, такие как итоговый аукцион, конкурентные переговоры, запрос котировок и другие. Но несмотря на это, трудности и проблемы с конкуренцией в госзакупках остаются актуальными, например, в виде фиктивных предложений или ограничениям доступа к информации.

Для улучшения конкуренции и повышения прозрачности в государственных закупках необходимо усовершенствование законодательства, разработка и применение эффективных мер контроля и надзора, а также обучение и повышение квалификации специалистов, занимающихся организацией и проведением процедур госзакупок.

Государственные закупки играют важную роль в развитии малого и среднего бизнеса в России. Они предоставляют возможность предпринимателям получить доступ к государственным заказчикам и заключить контракты на поставку товаров и услуг. Активное участие малого и среднего бизнеса в государственных закупках способствует их



развитию, созданию новых рабочих мест и повышению конкурентоспособности российской экономики.

Преимущества участия малого и среднего бизнеса в государственных закупках:

1.Получение стабильных заказов. Малым и средним предприятиям может быть сложно найти клиентов на открытом рынке, однако государственные заказчики обеспечивают постоянный спрос на товары и услуги.

2.Повышение профессионального уровня. Участие в государственных закупках позволяет предпринимателям совершенствовать свои навыки и технологии в соответствии с требованиями заказчиков.

3.Экономические выгоды. Заключение контрактов на поставку товаров и услуг государственным заказчикам обеспечивает стабильный доход и способствует финансовому росту малого и среднего бизнеса.

4.Расширение клиентской базы. Участие в государственных закупках позволяет малому и среднему бизнесу привлекать новых клиентов через участие в тендерах и конкурсах.

Повышение доверия к бренду. Участие в государственных закупках демонстрирует надежность и качество продукции или услуг, что способствует повышению доверия клиентов к бренду предприятия.

Механизм участия малого и среднего бизнеса в государственных закупках:

1.Регистрация в системе электронных закупок. Предприниматель должен зарегистрироваться в соответствующей электронной площадке, где проводятся государственные закупки.

2.Поиск тендеров и конкурсов. Малому и среднему бизнесу необходимо изучить предложения государственных заказчиков и найти подходящие тендеры или конкурсы.

3.Подача заявки. Предприниматель должен подготовить и подать заявку на участие в тендере или конкурсе, предоставив все требуемые документы и информацию.

4.Участие в процедуре отбора. После подачи заявки предприниматель может пройти процедуру отбора, которая может включать предварительное отборочное испытание и оценку предложений.

4.Заключение контракта. В случае успешного прохождения процедуры отбора, малое или среднее предприятие может заключить контракт с государственным заказчиком на поставку товаров или услуг.



Государственные закупки в России предоставляют малому и среднему бизнесу возможность развития, увеличения доходов и расширения клиентской базы. Участие в государственных закупках не только способствует росту бизнеса, но и содействует развитию экономики страны в целом.

Государственные закупки в России регулируются Федеральным законом «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд». Данный закон устанавливает основные механизмы и процедуры для осуществления государственных закупок в стране.

Одним из основных механизмов является определение заказчика, то есть государственного или муниципального органа, который осуществляет закупки. Заказчик может определить свои требования к закупке, установить сроки ее проведения и объем необходимых товаров или услуг.

Далее процедура государственных закупок включает в себя следующие этапы:

1. Подготовка документации. Заказчик разрабатывает и публикует запросы на предоставление предложений (РПП) или извещения о проведении процедуры закупки. В документации указываются требования к участникам, условия и сроки проведения закупки.

Подача предложений. Потенциальные поставщики могут подавать свои предложения в соответствии с требованиями, указанными в документации. Они должны быть подписаны, запечатаны и удостоверены.

2. Оценка предложений. Заказчик проводит оценку предложений на основе заранее определенных критериев, таких как цена, качество товаров или услуг, сроки исполнения и др. Возможно проведение аукциона или конкурса среди участников.

3. Выбор поставщика. На основе результатов оценки заказчик выбирает наиболее подходящего поставщика и заключает с ним договор на поставку товаров или оказание услуг.

4. Контроль и исполнение. Заказчик осуществляет контроль за исполнением договора, своевременностью поставки товаров или оказанием услуг. В случае нарушения условий договора могут быть применены санкции к поставщику.

Важно отметить, что процедуры государственных закупок должны быть открытыми и прозрачными, чтобы обеспечить конкуренцию и предотвратить коррупцию. Участники закупок должны иметь равные права и возможности для представления своих предложений.



Таким образом, основные механизмы и процедуры государственных закупок в России позволяют обеспечить эффективное использование государственных и муниципальных средств и обеспечить качественное исполнение государственных и муниципальных заказов.

Литература:

1. Мячин, Н.В. Понятие контрактной системы в сфере закупок для обеспечения государственных нужд России / Н.В. Мячин // Инфраструктурные отрасли экономики: проблемы и перспективы развития. - 2016. - № 12. - С. 22-26.
2. Митьковская, И.В. Понятие и сущность контрактной системы в сфере закупок / И.В. Митьковская // Современные научные исследования и инновации. - 2014. - № 10-2 (42). - С.76-80.
3. Косарев, К.В. Некоторые проблемы Федерального закона «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» / К.В. Косарев // Право и экономика. - 2013. - № 7. - С.21-26.
4. Андреева, Л.В. Формирование контрактной системы в России в условиях экономической интеграции / Л.В. Андреева // Юрист. - 2013. - № 14. - С.3-8.
5. Чорновол, Е.П. Понятие контрактной системы России в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд / Е.П. Чорновол // Право и экономика. - 2015. - № 4. - С.42-46.
6. Шмелева, М.В. Разработка новой концептуальной модели государственных закупок через теоретическое познание основных категорий / М.В. Шмелева // Российская юстиция. - 2019. - № 6. - С.48-51.
7. Хатунцев, О.А. Контрактная система государственных закупок / О.А. Хатунцев // Проблемы экономики и юридической практики. - 2018. - №2. - С.221-224.



Виситаева Малика Андыевна

Магистрант кафедры «Экономическая теория и государственное управление»
ФГБОУ ВО «Грозненский государственный нефтяной технический университет
им.акад. М.Д.Миллионщикова»

АНАЛИЗ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ МИНИСТЕРСТВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО, ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И ТОРГОВЛИ ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

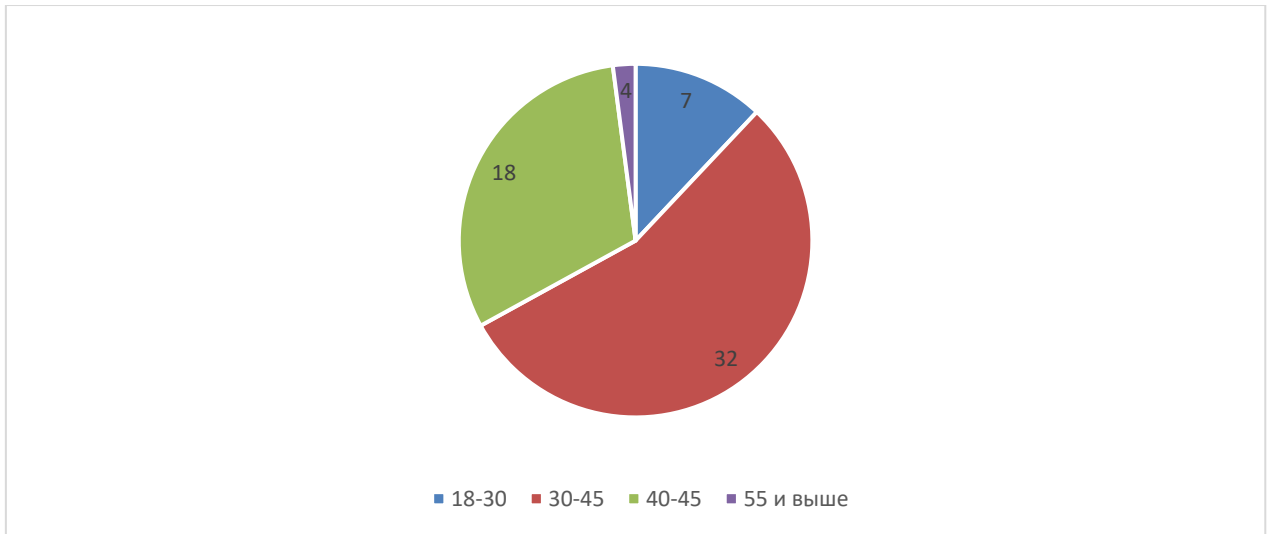
Аннотация: Для анализа эффективности осуществления кадровой политики в Министерстве экономического, территориального развития и торговли Чеченской Республики, был произведен социологический опрос, в котором приняло участие 61 сотрудников.

Ключевые слова: кадровая политика, экономическое и территориальное развитие.

Keywords: personnel policy, economic and territorial development.

Непосредственного социологический вопрос включал в себя 30 вопросов, которые представлены в форме анкеты, ответы на эти вопросы свидетельствуют об особенностях проводимой кадровой политики в министерстве, позволяет получить информацию о том, какие стимулы установлены в рассматриваемом нами органе власти, есть ли возможность для служащего продвигаться по карьерной лестнице. Результаты социологического опроса позволят выявить способы по повышению качества профессиональной деятельности госслужащих, что в свою очередь возможно при реализации грамотной кадровой политики.

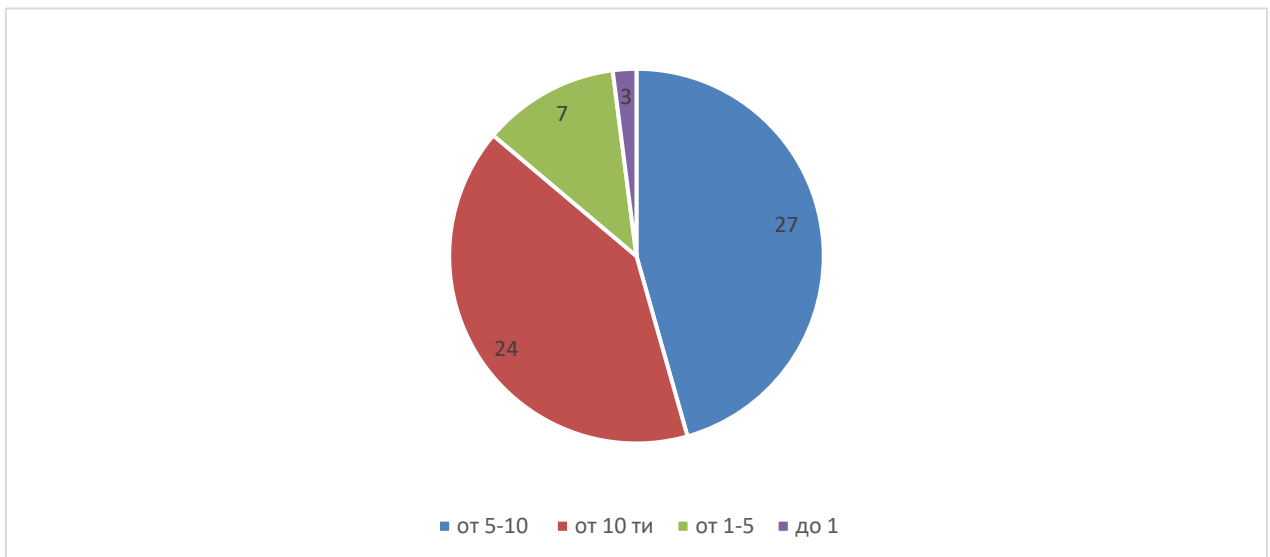
Демографические характеристики опрошенных отражены в анкетировании показателями возраста, занимаемой должности и стажа работы. В большинстве случаев возрастной уровень участников, как это видно на рисунке 2, представлен в диапазоне от 30 до 45 лет (32 человек, 52,4 % от общего числа). Почти треть опрошенных (18 человек, 29, 5%) в возрасте 45–55 лет, доля респондентов моложе 30 лет составляет 11,7 % (7 человек), оставшиеся 4 человека (6,5 %) старше 55 лет.



Составлено авторами по материалам исследования

Рисунок 1 - Возрастной диапазон участников опроса

Стаж государственной гражданской службы значительной части респондентов (27 человека, 44,2 %) колеблется в диапазоне от 5 до 10 лет, 24 человека из числа опрошенных (39,3 %) имеет опыт госслужбы свыше 10 лет, 7 человек (11,4 %) – от 1 года до 5 лет, 2 респондента (3,2 %) – менее года (рис. 2).



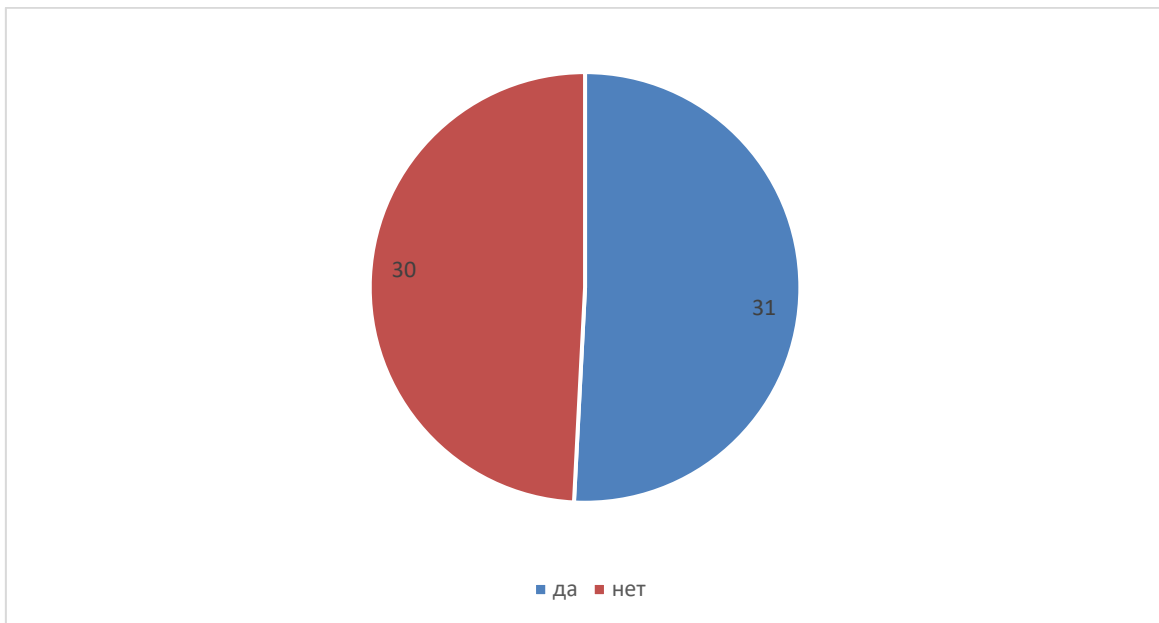
Составлено авторами по материалам исследования

Рисунок 2 - Стаж государственной гражданской службы участников опроса.



Большинство опрошенных (42 человек, 68,8 %) в настоящее время относятся к ведущей группе должностей, к главной группе отнесли свою должность 9 человек (14,8 %), к старшей группе должностей – 8 человек (13,2 %), два человека (3,2 %) затруднились ответить.

Стремление сделать карьеру госслужащего продемонстрировали 31 человек (51 %) из числа опрошенных, 30 человек (49 %) ответили, что госслужащими они стали по воле случая (рис. 3).



Составлено авторами по материалам исследования

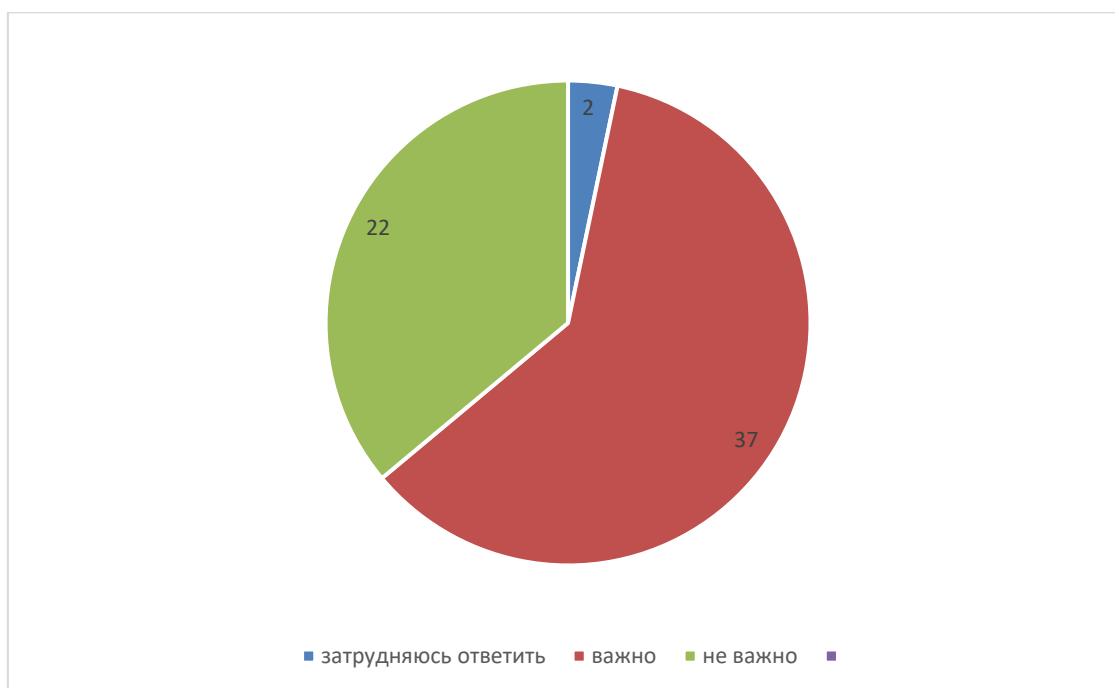
Рисунок 3- Стремались ли вы стать государственным служащим?

Примечательно, что изначальное стремление к карьере государственного служащего показали преимущественно специалисты в возрасте до 45 лет, при том что более опытные госслужащие в своих ответах, как правило, отмечали, что стать госслужащими они не стремились.

Значительная часть опрошенных (26 человека, 42,6 %) до службы в министерстве состояли на государственной (муниципальной) службе, многие (23 человек, 37,8 %) трудились в организациях государственного сектора, 8 человек (13,1 %) пришли на госслужбу из организаций негосударственного сектора, 4 человек (6,5 %) указали министерство своим первым местом работы.



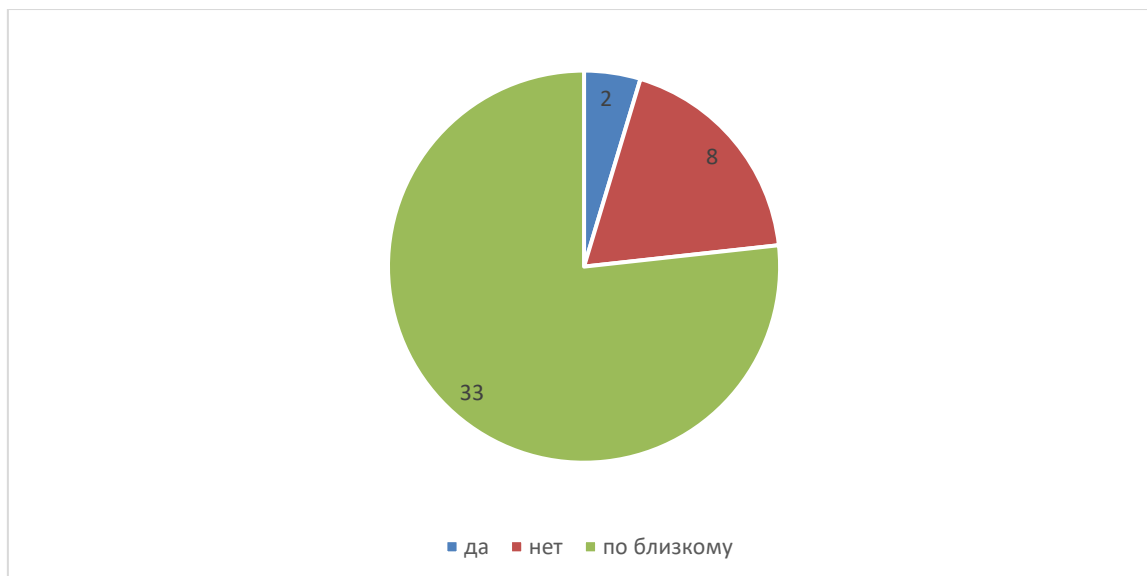
На вопрос о важности профессионального развития, как это видно на рисунке 4, большинство респондентов (37 человек, 60,6 %) дали утвердительный ответ, 22 человека (36,1 %) считают профессиональное развитие не важным, 2 человека (3,3 %) затруднились ответить.



Составлено авторами по материалам исследования

Рисунок 4 - Важно ли для Вас профессиональное развитие?

Следует отметить, что те респонденты, кто считает профессиональное развитие для себя важным, в почти половине случаев (29 человек, 47,6 %) отвечали, что им вполне достаточно профессиональных знаний и опыта для исполнения должностных обязанностей. При том что остальная половина опрошенных (27 человека, 44,3 %) считает, что иногда им не хватает профессиональных знаний для исполнения должностных обязанностей, а 5 человек (8,1 %) из числа опрошенных ответили, что для них это не имеет значения. Опрос показал, что большинство опрошенных (33 человек, 54,1 %) проходят госслужбу по профилю, близкому к профилю их образования, 20 человек (32,8 %) по профилю образования и 8 человека (13,1 %) не по профилю образования (рис. 5).



Составлено авторами по материалам исследования

Рисунок 5 - Вы проходите госслужбу по профилю своего образования?

Результаты анкетирования показали, что 28 человек (45,9 % опрошенных) за последние три года не участвовали ни в каких формах повышения квалификации, 4 человека (6,5 %) прошли профессиональную переподготовку, 5 человек (8,1 %) прошли обучение по программам высшего образования, 3 человека (4,9 %) прошли стажировку в России, либо за рубежом, 15 человек (24,5 %) повышали квалификацию, 6 человек (9,8 %) посещали обучающие тренинги и семинары. Таким образом, фактически за последние три года повысили свою квалификацию 33 человек (54 %) из числа опрошенных (рис. 6).



Составлено авторами по материалам исследования

Рисунок 6- Участие респондентов в повышении квалификации за последние три года



При этом из тех 33 человек, кто прошел повышение квалификации, 13 оплачивали свою учебу самостоятельно, из собственных средств, 20 отметили, что прошли повышение квалификации за счет средств ведомства, трем респондентам помогли с учебой родственники либо друзья.

Практически все опрошенные указали, что хотели бы пройти обучение по программам повышения квалификации, среди которых 25 человек (41 %) в качестве желаемой тематики отметили саморазвитие и личностный рост, 10 человек (16,3 %) проявили интерес к тематике управления другими людьми, остальные 26 (42,6 %) респондентов отметили, что хотели бы пройти дополнительное обучение по программам профильного образования. Кроме того, в числе своих интересов респонденты отметили желание и готовность пройти дополнительное обучение по программам: государственное и муниципальное управление, управление персоналом, реклама и связи с общественностью, иностранный язык, копирайтинг, искусство публичных выступлений. Госслужащие, которые за последние три года принимали участие в программах дополнительного образования единогласно отметили, что это принесло им пользу. В процессе обучения они получили профессиональные знания, умения и навыки, необходимые в работе, расширили кругозор, многое узнали о последних тенденциях и современном (в том числе зарубежном) опыте в определенной области.

Тем не менее, лишь 2 человека из 33 ответили, что дополнительное образование повлияло на их карьерный рост, для 5 человек повышение квалификации повлияло на карьерный рост незначительно и большинство (28 человек) ответили, что никак не повлияло.

Опрос показал, что большая половина респондентов (35 человек, 57,3 %) считают, что профессиональные конкурсы, конференции с выявлением победителей – занятие хорошее, но не для них, 23 человек (37,7 %) считают, что участие в подобных мероприятиях – занятие бесполезное и неинтересное и лишь 3 человека (5 %) ответили, что стараются принимать участие и выигрывать.

На вопрос «Влияет ли на профессиональную квалификацию гражданских служащих вашего ведомства прохождение ими квалификационного экзамена?» большинство респондентов (41 человек, 67,2 %) ответили положительно (рис. 8), отметив, что в процессе подготовки к экзамену сотрудники узнают много нового, систематизируют и актуализируют свои знания.

Отрицательно на данный вопрос ответили 20 человек (32,7 %), указав, что

экзамен отнимает времени отвлекает от работы.



Составлено авторами по материалам исследования

Рисунок 7- Влияет ли на прохождение квалификационного экзамена профессиональную квалификацию гражданских служащих вашего ведомства?

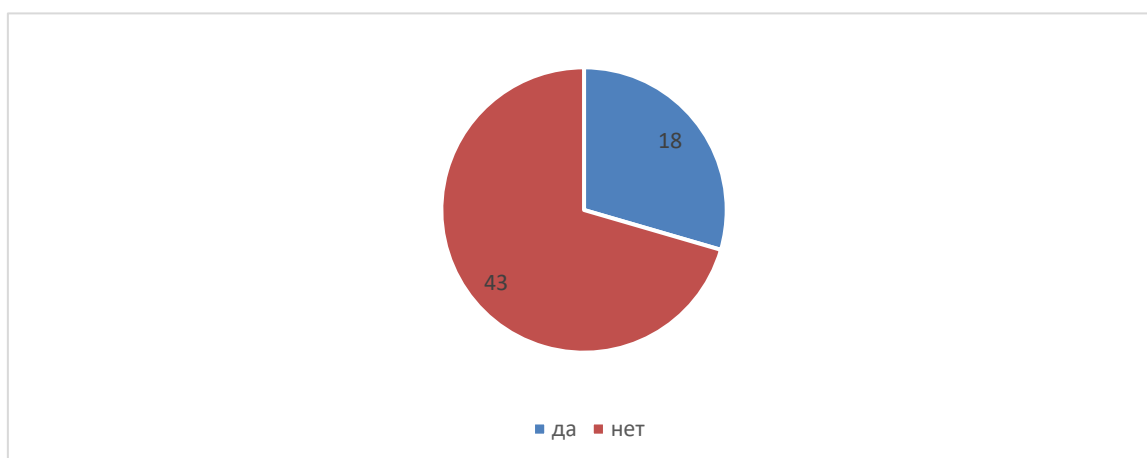
Условия карьерного роста государственных служащих назвали определенными и понятными 20 респондентов (32,8 %), 13 человека (21,3 %) считают, что карьерный рост сотрудника зависит от руководителя, 12 человека (19,7 %) полагают, что условия для карьерного роста не созданы, 16 человек (26,2 %) затруднились ответить на данный вопрос.

На вопрос «Какими качествами, на ваш взгляд, должен обладать государственный служащий?» респонденты, прежде всего, называли профессиональную компетентность, коммуникабельность, затем целеустремленность, исполнительность, ответственность. Указывались также такие качества, как предприимчивость и креативность, трудолюбие, честность и принципиальность, умение устанавливать полезные связи.

Важно отметить, что пандемия COVID-19 внесла свои коррективы и в деятельность государственных служащих. Все респонденты, принимавшие участие в опросе, ответили, что им приходилось работать дистанционно. При этом, как показано на рисунке 9, дистанционный формат госслужбы устраивает лишь 18 человек (29,5 %) по причинам гибкого графика, комфортных условий работы, возможности самостоятельно планировать день, экономии денег и времени на дорогу к месту службы и обратно, баланса работы и личной жизни. Большинство респондентов (43 человека, 70,5 %)



ответили, что дистанционный формат их не устраивает.



Составлено авторами по материалам исследования

Рисунок 8 - Устраивает ли вас дистанционный формат государственной службы?

Тем не менее, с возможной перспективой перехода на удаленный формат госслужбы в будущем согласна почти половина опрошенных (29 человека, 47,5 %), но при условии удаленного формата не более трех раз в неделю. Не согласны с удаленным форматом работы 95 человек (52,5 %).

Среди мотивов поступления на государственную гражданскую службу респонденты отметили престиж государственной службы (20 человека, 32,8 %), гарантию постоянной занятости (12 человек, 19,7 %), материальные стимулы и социальные гарантии (10 человек, 16,3 %), желание приносить пользу государству и обществу (8 человек, 13,1 %), возможность реализации профессиональных качеств (8 человек, 13,1 %), а также близость к власти, чувство патриотизма. Затруднились назвать свои мотивы поступления на госслужбу 3 человека (5 %).

В числе факторов, влияющих на развитие карьеры госслужащего, почти половина респондентов (29 человек, 41,1 %) отметили профессиональную компетентность, 7 человек, (42,3 %) указали родственные связи, полезные знакомства и хорошие отношения с руководством, 13 человек (8,8 %) назвали профессиональный стаж, 12 человек (7,8 %) – исполнительность и ответственность. Так же были указаны умение находить общий язык с разными людьми, гибкость ума, постоянное повышение своего профессионального уровня.



Среди мероприятий, которые могут способствовать повышению эффективности труда государственных служащих, большинство респондентов (40 человек, 65,6 %) назвали увеличение оклада денежного содержания, 9 человек (14,7 %) указали усиление социальной и правовой защищенности госслужащих, 9 человека (14,7 %) отметили четкость и персонализацию должностных регламентов, 3 человек (5 %) назвали совершенствование нормативной правовой базы.

По мнению большинства респондентов, государственную гражданскую службу делают привлекательной стабильность положения (31 человека, 50,8 %), возможность карьерного роста (12 человека, 19,6 %), социальные гарантии (9 человек, 14,7 %), получение профессионального опыта (6 человек, 9,8 %), характер деятельности (3 человека, 5 %).

В то же время, в перечень недостатков государственной службы большинство респондентов (46 человек, 75,4 %) включили невысокий уровень денежного содержания, который не соответствует объему и качеству выполняемой работы, 48 человека (78,6 %) отметили наличие сверхурочных нагрузок и чрезмерно жесткого графика, 26 человек (42,6 %) указали сложную психологическую обстановку, повышенный уровень стресса, 8 человек (13,1 %) назвали отсутствие перспектив должностного роста.

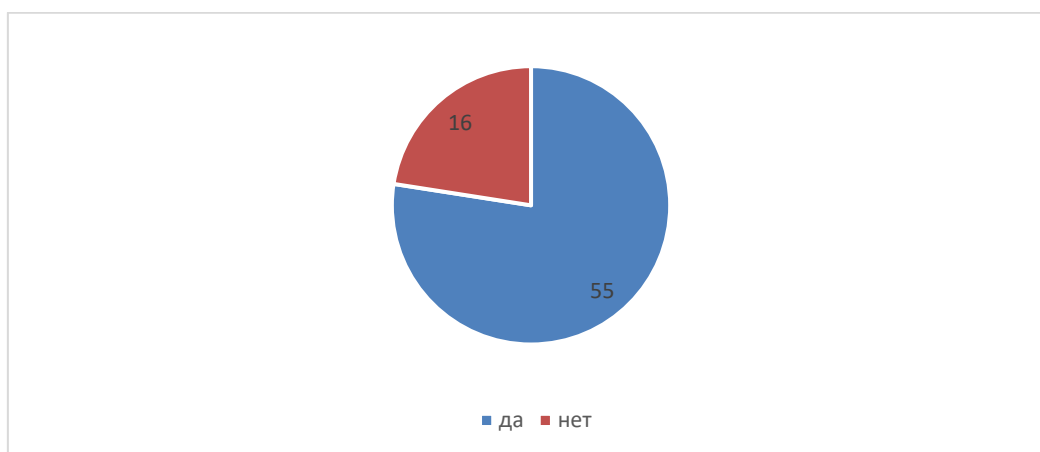
Все респонденты указали, что в той или иной степени испытывают стресс на государственной службе. Среди причин стресса названы: совершение ошибок, срыв сроков при большом объеме работы, необходимость выполнять несколько дел одновременно, взаимодействие с начальством и коллегами, взаимодействие с гражданами, необходимость выполнять ответственные поручения и решать сложные вопросы, ненормированный служебный день.

На вопрос: «Что необходимо для улучшения кадрового состава аппарата?» был получен следующий спектр ответов: 46 человек (75,4 %) отметили повышение размера денежного содержания, 26 человек (42,6 %) считают необходимым создание адекватного механизма должностного роста, 38 человека (62,3 %) считают, что госслужащим надо предоставить возможность повышения профессионального уровня на регулярной основе, 30 человек (49,1 %) высказались за увеличение социальной защищенности путем расширения социального пакета, 26 человека (42,6 %) считают необходимым разнообразить систему нематериальных поощрений. Большинство опрошенных (26 человек, 42,6 %) указали личные связи и субъективное отношение руководства среди критериев, от которых зависит оплата труда и карьерный рост госслужащего, 10 человек



(16,4 %) в числе названных критериев указали стаж госслужбы, 10 человек (16,4 %) считают, что карьерный рост госслужащего зависит от уровня профессиональной квалификации, 26 человек (42,6 %) считают, что от качества и объема выполненной работы.

В целом, как видно на рисунке 9, большинство из опрошенных сотрудников министерства (55 человек, 90 %) довольны организацией прохождения государственной службы.



Составлено авторами по материалам исследования

Рисунок 9 - Довольны ли вы организацией прохождения государственной службы?

Таким образом, по результатам социологического исследования можно сделать следующие выводы основными стимулами для нахождения на государственной службе является: достойное положение занимаемое в обществе, стабильность осуществляемой трудовой деятельности (гораздо меньше рисков по сравнению с осуществлением трудовой деятельности в частной организации), а также возможность получения новой должности в рамках продвижения по службе, ощущение полезности собственного труда.

В то же время стоит отметить, что несмотря на наличие определенных стимулов к осуществлению своей профессиональной деятельности возможны случаи, когда служащие показывают низкую эффективность своего труда. Однако, существуют и отрицательные стимулы.

В частности, А.В. Оболонский отмечает, что в большинстве органов власти является нормальным такая ситуация, когда государственные служащие осуществляют



свою профессиональную деятельность сверх своего рабочего времени, достаточно часто служащие могут быть вызваны на работу во время выходных, отпуска, при этом справедливая компенсация им не выплачивается.

Стоит отметить, что достаточно актуальной является тема, связанная с выработкой критериев, при помощи которых можно определить эффективность профессиональной деятельности служащего.

Литература:

1. Богдан Н.Н. Кадровые технологии в государственной и муниципальной службе: учеб. пособие / Н.Н. Богдан – СибАГС. — Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2013. — С.218.

2. Пестерева Н.М. Формирование кадровой политики регионов / Л.А.Савинкина, Н.М.Пестерева//Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика: монография, под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2014. –С.152.

3. Магомедов К.О. Кадровая политика в системе государственной власти и управления: мониторинг основных направлений / К.О Магомедов // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2014. – № 3 (121). С. 97–118.

4. Новокрещенов А.В. Кадры для органов власти (инновационный подход к пониманию и реализации государственной кадровой политики) / А.В. Новокрещенов // Государственная власть и местное самоуправление. – 2013. – №9. – С.17–20.

5. Официальный сайт Министерства экономического, территориального развития и торговли Чеченской Республики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://economy-chr.ru/>.(дата обращения: 06.09.2023).



Бурчигова Малика Саид-Магомедовна

Магистрант кафедры «Экономическая теория и государственное управление»
ФГБОУ ВО «Грозненский государственный нефтяной технический университет
им.акад. М.Д.Миллионщикова»

ЛИДЕРСТВО В ГОСУДАРСТВЕННОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ: КЛЮЧЕВЫЕ ПРИНЦИПЫ И ЭФФЕКТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ

Аннотация: Актуальность темы исследования обусловлена необходимостью исследования направлений формирования управленческих кадров и повышения эффективности лидерства в системе государственного управления в условиях модернизации социально-экономической и политической сферы современного российского общества.

Ключевые слова: лидерство; государственное управление; реформирование; политическая система.

Keywords: leadership; public administration; reform; political system.

Лидерство в системе государственного управления представляет собой довольно сложное и многомерное явление, исследование которого в начале XXI века имеет большое научное и практическое значение. В условиях демократизации политической системы существенно расширяется личностная природа политики и государственного управления, что требует нового осмысления сущностного содержания феномена лидерства в этих сферах. В этом смысле проблема изучения политического лидерства предстаёт предметом изучения многих наук и включает в себя самые различные аспекты. Можно выделить некоторые из них: развитие лидерства в стабильно развивающемся обществе и в условиях кризисов (рисков), психологические особенности лидерства, проявления неформального лидерства, функционирование политического лидерства в определённом историческом и социокультурном контексте и многие другие. Вместе с тем, будучи объектом пристального внимания исследователей, феномен лидерства до сих пор не имеет чёткого определения, позволяющего однозначно идентифицировать его как целостный предмет научного анализа.



В современной системе государственного управления усиливается роль лидеров. В этой связи важное значение приобретает исследование деятельностной природы лидерства, связанной с механизмами реализации конкретными властными субъектами важнейших управленческих функций.

От эффективности управленческих действий политических лидеров зависит функционирование различных социальных структур, общества в целом. Проблема лидерства для современного общества в нашей стране, укрепляющей демократические ценности, представляет особый интерес.

В условиях реформирования политической системы происходит развитие специфического стиля политического лидерства, впитавшего в себя прежние политические традиции, основанные на патерналистских представлениях населения, и новые демократические черты – инициативу, стремление к преобразованиям, ведение самостоятельного политического курса. Данные особенности отразились и на управленческой деятельности политических лидеров.

Переходный, трансформационный период, который переживает Россия, непосредственным образом затрагивает процесс функционирования регионального лидерства в сфере государственного управления. На современном этапе региональные политические лидеры выполняют важнейшие управленческие функции, в связи с чем всё большее значение приобретает их профессионализация и компетентность, способность принимать важные управленческие решения. Важнейшим направлением здесь является воспитание резерва управленческих кадров, способного к эффективному лидерству в сфере государственного управления.

Актуальность изучения регионального лидерства в сфере государственного управления в современной России обусловлена необходимостью глубокого анализа условий совершенствования новой политической системы, изменений российского законодательства относительно статуса и полномочий политических лидеров управленческого типа в регионах, а также потребностью объективного прогнозирования дальнейшего развития политического процесса в России.

В государственном и муниципальном управлении лидерство играет важную роль в достижении эффективности и успеха. Лидерство в этой сфере представляет собой способность руководителя вести и вдохновлять свою команду, принимать стратегические решения и достигать поставленных целей. В данной лекции мы рассмотрим определение лидерства в государственном и муниципальном управлении, его роль в эффективном



управлении, основные свойства лидера, стратегии развития лидерства и примеры успешного лидерства в этой области.

Лидерство в государственном и муниципальном управлении – это способность человека эффективно вести и влиять на группу людей, чтобы достичь общих целей и задач в рамках государственного или муниципального управления. Лидер в этой сфере должен обладать определенными навыками, качествами и знаниями, чтобы успешно руководить и вдохновлять свою команду.

Лидерство в государственном и муниципальном управлении имеет свои особенности и требования. В отличие от лидерства в бизнесе или других областях, здесь лидер сталкивается с уникальными вызовами, связанными с политическими, социальными и экономическими аспектами управления государством или муниципалитетом.

Основная цель лидера в государственном и муниципальном управлении – обеспечить эффективное функционирование государственных или муниципальных органов, удовлетворение потребностей граждан и достижение общественного благосостояния. Лидер должен быть способен принимать стратегические решения, управлять ресурсами, развивать политику и обеспечивать справедливость и равенство в обществе.

Одним из ключевых аспектов лидерства в государственном и муниципальном управлении является способность лидера к общению и установлению доверительных отношений с гражданами, коллегами и другими заинтересованными сторонами. Лидер должен быть открытым, прозрачным и готовым слушать мнения и предложения других людей.

Важными качествами лидера в государственном и муниципальном управлении являются этичность, ответственность, умение работать в команде, умение принимать решения в сложных ситуациях и умение управлять конфликтами. Лидер должен быть готов к постоянному обучению и развитию, чтобы быть в курсе последних изменений и требований в области государственного и муниципального управления.

Лидерство играет важную роль в эффективном государственном и муниципальном управлении. Лидеры в этих областях имеют возможность влиять на принятие решений, формирование политики и достижение поставленных целей.

Лидеры в государственном и муниципальном управлении определяют направление и вдохновляют своих подчиненных. Они устанавливают цели и задачи, разрабатывают



стратегии и планы действий. Лидеры мотивируют свою команду и создают атмосферу, способствующую достижению поставленных целей.

Лидеры принимают важные решения, которые влияют на работу государственных и муниципальных организаций. Они анализируют информацию, консультируются с экспертами и принимают обоснованные решения, основанные на интересах общества и эффективности управления.

Лидеры в государственном и муниципальном управлении умеют управлять командой. Они распределяют задачи, координируют работу, обеспечивают сотрудничество и коммуникацию между членами команды. Лидеры также развивают потенциал своих подчиненных, помогая им расти профессионально и достигать лучших результатов.

Лидеры в государственном и муниципальном управлении играют важную роль в развитии и инновациях. Они ищут новые подходы и решения, которые могут улучшить работу организаций и обеспечить лучшее обслуживание граждан. Лидеры стимулируют творческое мышление и поощряют инициативу в своей команде.

Лидеры в государственном и муниципальном управлении устанавливают связи и сотрудничают с другими организациями и стейкхолдерами. Они строят партнерские отношения, проводят переговоры и сотрудничают для достижения общих целей. Лидеры также представляют свою организацию на различных мероприятиях и взаимодействуют с общественностью.

В целом, лидерство играет ключевую роль в эффективном государственном и муниципальном управлении, обеспечивая направление, принятие решений, управление командой, развитие и инновации, а также установление связей и сотрудничество. Лидеры в этих областях должны обладать соответствующими навыками и качествами, чтобы успешно выполнять свои обязанности и достигать поставленных целей.

Лидерство в государственном и муниципальном управлении требует определенных свойств и качеств, чтобы успешно руководить и влиять на организацию и ее сотрудников. Вот некоторые из основных свойств лидера в этой области:

1. Видение и стратегическое мышление

Лидер в государственном и муниципальном управлении должен иметь четкое видение будущего и уметь разрабатывать стратегии для достижения поставленных целей. Он должен видеть большую картину и уметь прогнозировать последствия своих решений.

2. Коммуникационные навыки



Лидер должен обладать отличными коммуникационными навыками, чтобы эффективно общаться с сотрудниками, партнерами и общественностью. Он должен быть способен ясно и четко выражать свои мысли и идеи, а также слушать и понимать других.

3. Умение принимать решения

Лидер в государственном и муниципальном управлении должен быть способен принимать сложные решения в условиях неопределенности и ограничений. Он должен уметь анализировать информацию, взвешивать различные альтернативы и принимать обоснованные решения.

4. Умение управлять изменениями

Лидер должен быть готов к изменениям и уметь эффективно управлять процессом изменений. Он должен быть гибким и адаптивным, способным внедрять новые идеи и инновации, а также убеждать других в их необходимости.

5. Этичность и честность

Лидер в государственном и муниципальном управлении должен быть этичным и честным. Он должен демонстрировать высокие моральные принципы и быть примером для других. Честность и непредвзятость в принятии решений и общении с другими являются ключевыми свойствами лидера.

6. Умение работать в команде

Лидер должен быть хорошим командным игроком и уметь эффективно работать с другими людьми. Он должен уметь мотивировать и вдохновлять свою команду, развивать их потенциал и создавать атмосферу сотрудничества и доверия.

Это лишь некоторые из основных свойств лидера в государственном и муниципальном управлении. Комбинация этих свойств и качеств может помочь лидеру эффективно управлять организацией и достигать поставленных целей.

Одной из стратегий развития лидерства в государственном и муниципальном управлении является обучение и развитие. Лидеры должны постоянно совершенствовать свои навыки и знания, чтобы быть эффективными в своей работе. Это может включать участие в тренингах, семинарах, курсах повышения квалификации и получение дополнительного образования. Также важно развивать лидерские навыки через практическую работу и опыт, а также через обмен опытом с другими лидерами.

Менторство и коучинг – это еще одна стратегия развития лидерства. Лидеры могут найти опытных и успешных менторов, которые помогут им развивать свои лидерские навыки и советовать в сложных ситуациях. Коучинг также может быть полезным, когда



лидер работает с профессиональным коучем, который помогает ему определить свои цели, разработать план действий и преодолеть препятствия на пути к успеху.

Эмоциональный интеллект – это способность понимать и управлять своими эмоциями и эмоциями других людей. Развитие эмоционального интеллекта является важной стратегией для лидерства в государственном и муниципальном управлении. Лидеры должны быть эмоционально интеллектуальными, чтобы эффективно управлять своими эмоциями, принимать рациональные решения и устанавливать эмоциональную связь с другими людьми.

Коммуникационные навыки играют важную роль в лидерстве. Лидеры должны быть хорошими слушателями, уметь ясно и эффективно выражать свои мысли и идеи, а также уметь вдохновлять и мотивировать других людей. Развитие коммуникационных навыков может включать тренировки в публичных выступлениях, участие в дебатах, обучение навыкам активного слушания и улучшение навыков письменной коммуникации.

Стратегическое мышление – это способность видеть большую картину, понимать долгосрочные цели и разрабатывать стратегии для их достижения. Лидеры в государственном и муниципальном управлении должны развивать свое стратегическое мышление, чтобы прогнозировать изменения, адаптироваться к новым условиям и принимать рациональные решения. Это может включать изучение стратегического планирования, анализа данных и разработку долгосрочных планов.

Это лишь некоторые из стратегий развития лидерства в государственном и муниципальном управлении. Комбинация этих стратегий может помочь лидерам стать более эффективными и успешными в своей работе.

Примеры успешного лидерства в государственном и муниципальном управлении могут включать различные аспекты, такие как эффективное управление кризисными ситуациями, разработка и реализация инновационных программ, установление доверительных отношений с гражданами и другими заинтересованными сторонами, а также достижение конкретных результатов в области развития и благосостояния общества.



Сравнительная таблица лидерства в государственном и муниципальном управлении

Аспект	Государственное управление	Муниципальное управление
Определение	Процесс принятия решений и руководства в государственных органах	Процесс управления на муниципальном уровне, включающий принятие решений и руководство
Роль лидерства	Обеспечение эффективного функционирования государственных органов и достижения поставленных целей	Обеспечение эффективного функционирования муниципальных органов и достижения поставленных целей
Основные свойства лидера	Авторитетность, стратегическое мышление, коммуникативные навыки, способность к принятию решений	Авторитетность, стратегическое мышление, коммуникативные навыки, способность к принятию решений
Стратегии развития лидерства	Обучение, развитие навыков управления, менторство, саморазвитие	Обучение, развитие навыков управления, менторство, саморазвитие
Примеры успешного лидерства	Нельсон Мандела, Анджела Меркель, Барак Обама	Майкл Блумберг, Ян Хусак, Анна Кузнецова

Заключение

Лидерство в государственном и муниципальном управлении играет важную роль в эффективной работе организаций. Лидер обладает определенными свойствами, которые позволяют ему успешно руководить и вдохновлять свою команду. Развитие лидерства требует стратегического подхода и постоянного совершенствования. Примеры успешного лидерства в этой сфере могут служить вдохновением для будущих руководителей. В целом, лидерство является неотъемлемой частью государственного и муниципального управления и способствует достижению поставленных целей и задач.

Литература:

1. Жохова А. А. ЛИДЕРСТВО В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ // Ученые записки Тамбовского отделения РoCMY. 2020. № 18. URL:



<https://cyberleninka.ru/article/n/liderstvo-v-gosudarstvennom-upravlenii> (дата обращения: 21.09.2023).

2. Офицеров М. А. Современное лидерство в государственном управлении: методологические аспекты формирования знаний, умений и навыков // АНИ: экономика и управление. 2018. № 4 (25). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-liderstvo-v-gosudarstvennom-upravlenii-metodologicheskie-aspekty-formirovaniya-znaniy-umeniy-i-navykov> (дата обращения: 01.09.2023).

3. Шутова Г. И. Современные модели и стили лидерства в управлении // Образование и наука в России и за рубежом. – 2018. № 9. – С. 159-164.



Арсамерзоева Сурана Ширваниевна

Магистрант кафедры «Экономическая теория и государственное управление»
ФГБОУ ВО «Грозненский государственный нефтяной технический университет
им.акад. М.Д.Миллионщикова»

АНАЛИЗ МНЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ О СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

Аннотация: Следует отметить, что в настоящее время сохраняется тенденция значительного понижения статуса государственных служащих в связи с нарастающим отставанием размера их денежного содержания от уровня оплаты труда соответствующих по квалификации работников внебюджетного сектора экономики. Это вызывает отток высококвалифицированных специалистов, и как результат - ослабление деятельности госаппарата.

Ключевые слова: государственные служащие, система социальной защиты.

Keywords: civil servants, social protection system.

По результатам опроса государственных гражданских служащих в Министерстве экономического, территориального развития и торговли Чеченской Республики проведенного кафедрой экономической теории и государственного управления ФГБОУ ВО Грозненского государственного нефтяного университета имени акад. М.Д. Миллионщикова, был составлен портрет "среднестатистических" государственных служащих.

Как правило, это люди с высшим образованием, на 2/3 женщины (однако картина меняется на противоположную, на уровне руководителя органа), во многом лояльные по отношению к своему месту работы, меняли работу незначительное количество раз в течение жизни, то есть у них достаточно низка трудовая мобильность.

Относительно профессионального опыта гражданских служащих в ходе опроса выяснилось, что абсолютное их большинство работали в прошлом в органах государственной службы, в бюджетных организациях или на государственных предприятиях. Навыки работы в частном секторе, принципы его работы, а также такие вещи, как вознаграждение по результатам труда, большинству государственных



служащих знакомы в лучшем случае только в теории.

Разрыв в уровне заработной платы на гражданской службе и в частном секторе превышает 2 раза.

Чем выше должность, тем выше этот разрыв. С другой стороны, стоимость социального пакета госслужащих в полтора-два раза превосходит уровень коммерческих организаций, за исключением высших должностей на гражданской службе, социальный пакет которых на 15% "дешевле", чем в частном секторе (см. рис.1).

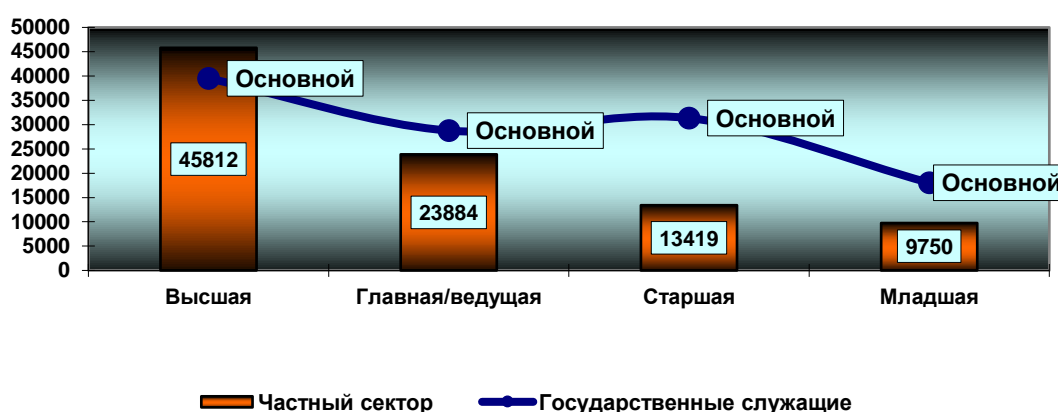


Рисунок 1- Сравнительные данные о стоимости социального пакета для государственных служащих и работников частного сектора (по должностным группам), руб.

С учетом социального пакета разрыв в оплате труда становится менее острым по младшим и средним должностным группам, а для руководителей - наоборот, увеличивается. По составу "частный" социальный пакет ориентирован на обеспечение производительной работы здорового сотрудника, а "госпакет" больше похож на форму социальной поддержки.

В то же время, по вопросу о сохранении льгот для чиновников мнения населения в целом и государственных служащих значительно расходятся (см. рис.2)

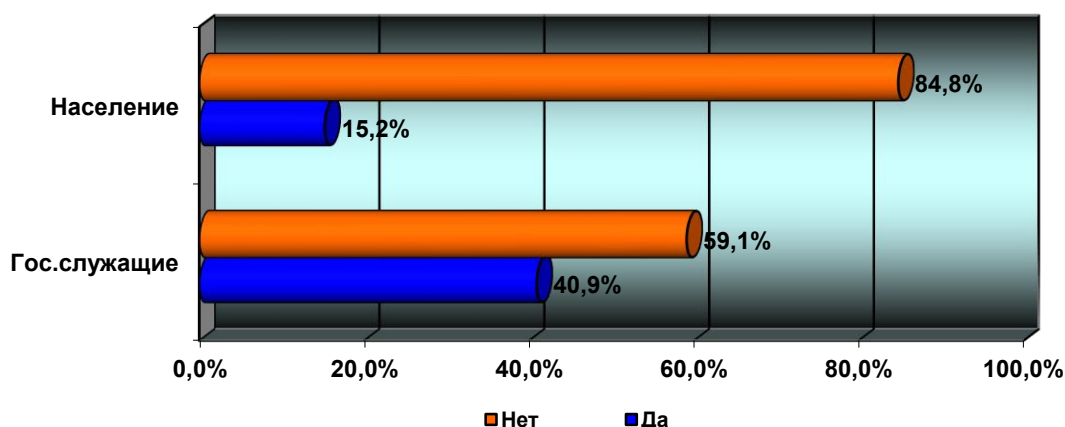


Рисунок 2 - Следует ли сохранить определенные привилегии и льготы депутатам, министрам, государственным чиновникам, (%)

Однако более половины жителей согласны при этом с тем, что отдельные категории госслужащих заслуживают льгот и привилегий. Как видно из таблицы 1, население в первую очередь считают необходимым предоставить льготы военнослужащим и бойцам спецподразделений, а также Главе республики.

Таблица 1 - Категории госслужащих, заслуживающие льгот и привилегий (%)

Категория госслужащих	Население	Госслужащие
Военнослужащие	38,1	30,4
Бойцы спецподразделений	38,1	24,5
Глава республики	35,1	42,8
Пожарные, сотрудники МЧС	32,2	20,2
Работники милиции	17,2	11,7
Члены правительства	11,4	21,4
Судьи, прокуроры	10,8	16,3
руководители территориальных органов власти	9,0	19,8
Депутаты Парламента	3,9	9,7
Работники государственных учреждений регионального и местного уровня	2,2	12,1
Депутаты городской думы	1,8	5,8
Работники министерств и ведомств	1,4	7,0
Никаких льгот никто из них иметь не должен, просто зарплата должна отражать особенности их работы	40,9	38,5



При этом согласие с тем, что льгот заслуживают эти категории людей, население в целом выражает активнее, нежели государственные служащие. То же относится и к пожарным, сотрудникам МЧС и сотрудникам милиции. Россияне считают нужным предоставление льгот тем, кто работает не в системе управления, а в тех сферах государственной службы, где работа связана с реальным риском для жизни и особым характером труда, которая отличается от других типов профессиональной деятельности, всегда необходима и важна.

Работникам системы управления, чиновникам льготы считают необходимым предоставлять, прежде всего, те граждане, которые сами являются госслужащими. Видимо, они идентифицируют себя именно с этим особым социальным слоем, ощущают общность своих интересов и целей. Поэтому доли госслужащих, считающих, что привилегии необходимы не только Главе республики, но и членам правительства, депутатам, сотрудникам министерств и руководителям территориальных ведомств, заметно превышают аналогичные доли среди населения страны в целом. Это наблюдение вновь подтверждает факт, что госслужащие, работающие в системе управления, являются особой группой, которая осознает свою "обособленность" от других категорий населения, на что россияне, естественно, реагирует достаточно негативно.

В то же время, необходимо отметить, что за перевод части льгот и гарантий в денежный эквивалент высказываются примерно равное количество опрошенных среди двух групп (см. рис.3).

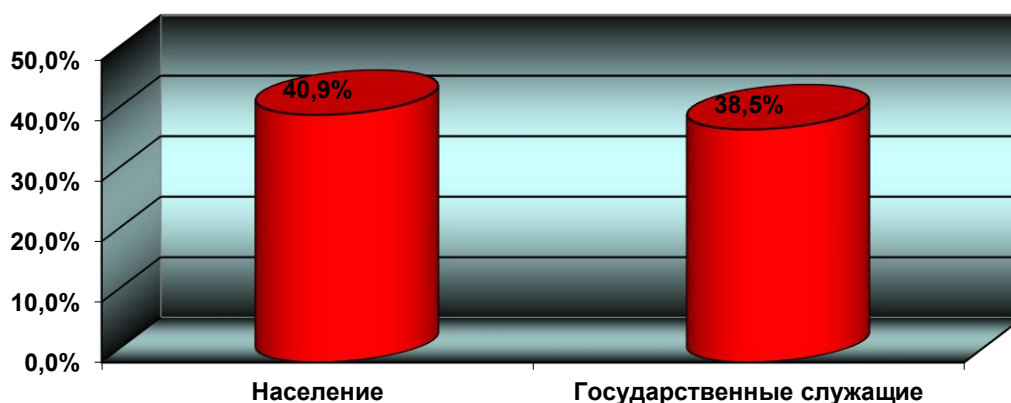


Рисунок 3 - Количество населения и госслужащих, согласных на перевод части льгот и гарантий в денежный эквивалент, %



В рамках данного исследования проводился опрос госслужащих среди сотрудников Министерства экономического, территориального развития и торговли Чеченской Республики. В опросе приняли участие 24 человека. Опрос проводился анонимно. Результаты опроса обработаны и сгруппированы в таблице 2.

Таблица 2 - Результаты опроса сотрудников Министерства экономического, территориального развития и торговли Чеченской Республики

Вопрос	Варианты ответов	Чел. /балл	%
Считаете ли Вы систему социальной защиты госслужащих соответствующей деятельности госслужащих?	Да	6	25
	Нет	18	75
Что на Ваш взгляд превалирует в государственной службе: запреты и ограничения или льготы и гарантии?	Запреты и ограничения	19	79,2
	Льготы и гарантии	5	20,8
Должен ли, на Ваш взгляд, принятый блок антикоррупционных нормативно-правовых актов повлечь за собой пересмотр системы социальной защиты госслужащих в сторону усиления?	Да	23	95,8
	Нет	1	4,2
Считаете ли Вы престижной свою профессию?	Да	16	66,7
	Нет	8	33,3
Какие меры, по Вашему мнению, необходимо предпринять для повышения престижа госслужбы?	Информирование населения о деятельности органов власти	6	25
	Соответствие заработных плат в госсекторе аналогичным должностям в коммерческих структурах	8	33,3
	Улучшение системы социальной защиты	8	33,3
	Другое	2	8,4

Как показывают данные, сгруппированные в Таблице 2, несоответствующей деятельности госслужащих считают систему социальной защиты три четверти респондентов (см. рис.4)

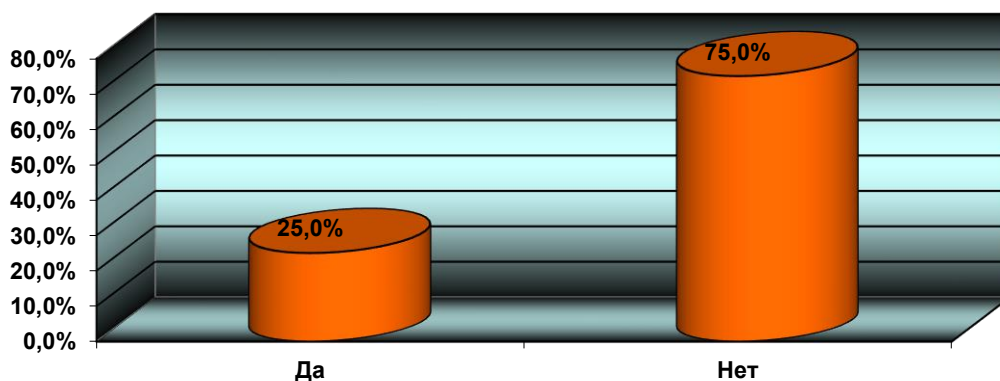


Рисунок 4 - Мнение респондентов о соответствии системы социальной защиты деятельности госслужащих, %

Только 25% опрошенных считают, что система социальной защиты государственных служащих соответствует их деятельности.

По мнению опрошенных, запретов и ограничений на государственной службе значительно больше (79,2%), чем льгот и гарантий - 20,8%.

Подавляющее большинство респондентов - 95,8% считают, что принятый блок антикоррупционных нормативно-правовых актов должен повлечь за собой пересмотр системы социальной защиты госслужащих в сторону усиления. См. рис.5

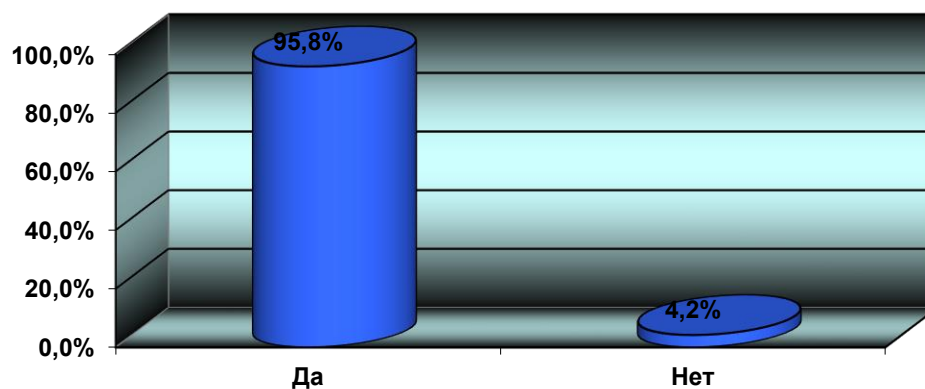


Рисунок 5 - Мнение респондентов о необходимости усиления системы социальной защиты госслужащих после принятия блока антикоррупционных нормативно-правовых актов, %

Престижной свою профессию считают 66,7% респондентов, а с утверждением, что



государственной службе не хватает популярности, согласны 33,3% опрошенных госслужащих.

Предпочтения опрошенных о мерах, способных повысить престиж государственной службы представлены на рисунке 6.

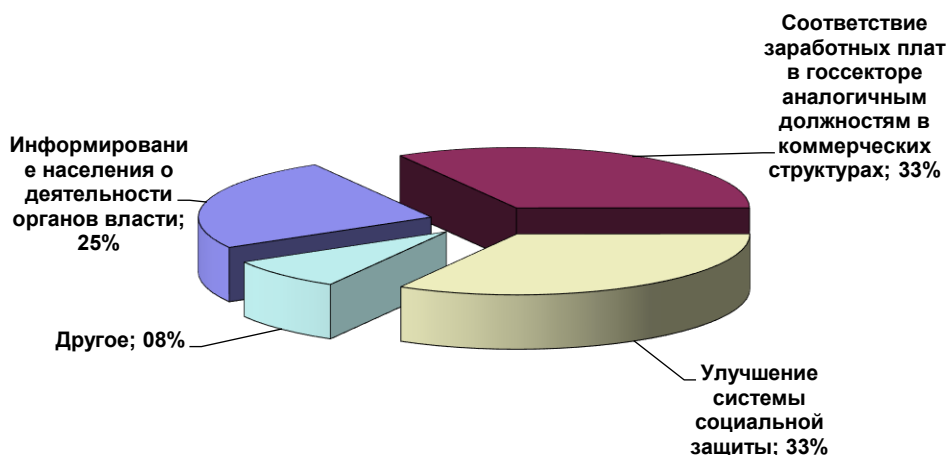


Рисунок 6 - Предпочтения респондентов о мерах, способных повысить престиж государственной службы, %

Анализ мнения государственных служащих показал, что для большинства из них система социальной защиты представляется недостаточной. Антикоррупционное законодательство, ужесточающее запреты и ограничения для государственных служащих, непременно должно привести к усилению системы социальной защиты.

Деятельность государственных учреждений осуществляется непосредственно действиями государственных служащих (должностных лиц) и никак иначе. Заявленный приоритет прав личности (ст.2 Конституции РФ) не может быть реализован без приоритета прав личности в ее отношениях с государственными служащими, права которых в данном случае отходят на второй план. В правовой статус государственного служащего включаются обязанности государства перед личностью. Обязанность государства - признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - является одновременно и обязанностью государственных служащих.

Как показало проведенное исследование, к основным проблемам развития системы защиты государственных служащих можно отнести:

Преобладание запретов и ограничений над льготами и гарантиями и дальнейшее



увеличение числа запретов и ограничений в связи с принятием антикоррупционного законодательства.

Литература:

1. Кравченко Е.О. Федеральная государственная гражданская служба и ее особенности // Современные вопросы государства, права, юридического образования: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции. - Тамбов, 2020. С. 83 – 88.
2. Официальный сайт Министерства экономического, территориального развития и торговли Чеченской Республики. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://economy-chr.ru/>(дата обращения 04.09.2023).



Орел Кристина Игоревна

Студентка

РГЭУ (РИНХ)

Кизилев Александр Николаевич

Научный руководитель

СУДЕБНАЯ БУХГАЛТЕРСКАЯ ЭКСПЕРТИЗА: АКТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ИСПОЛЬЗОВАНИЮ И МЕТОДАМ ПРОВЕДЕНИЯ

Аннотация: В статье рассматривается судебная бухгалтерская экспертиза как значимый элемент, используемый в практике расследования и рассмотрения уголовных, гражданских и административных дел, связанных с защитой экономических интересов. В статье систематизированы позиции экономистов в отношении определения понятия «судебная экономическая экспертиза» и представлено его авторское понимание, приведено нормативно-правовое регулирование экспертной деятельности, выделены учетные и внеучётные источники информации, необходимые для работы эксперта.

Ключевые слова: судебная бухгалтерская экспертиза, экономическая экспертиза, экономическая преступность, методы судебной бухгалтерской экспертизы.

Keywords: forensic accounting expertise, economic expertise, economic crime, methods of forensic accounting expertise.

В современных условиях хозяйствования процессы финансирования экономических субъектов и среда формирования финансов обладают особой привлекательностью для правонарушителей, сопровождаются различными способами подготовки недостоверных финансовых результатов. Преступления в экономической сфере мешают нормальному функционированию компаний, разрушают устойчивое развитие их коммерческих, экономических и финансовых интересов, в то же время представляя значительную угрозу национальной безопасности. Экономические потери в результате правонарушений в данной сфере значительно выше материального ущерба от других видов противоправной деятельности.

Экономическая преступность - это противозаконная деятельность, посягающая на интересы экономики страны, а также на индивидуальную деятельность и на интересы



бизнеса, непрерывно и регулярно осуществляемая с целью извлечения наживы под прикрытием законной деятельности.

По мнению Б.В. Яцеленко, преступлениями в сфере экономической деятельности являются «предусмотренные уголовным законом общественно опасные деяния, посягающие на общественные отношения, складывающиеся по поводу производства, распределения, обмена и потребления материальных благ и услуг» [1, с. 164].

Н.А. Лопашенко такими преступлениями признает «предусмотренные уголовным законодательством общественно опасные деяния, совершаемые умышленно в любой форме собственности, посягающие на общественные отношения по реализации принципов осуществления экономической деятельности» [2, с. 232].

Значимым представляется мнение профессора Н.Ф. Кузнецовой, которая определила преступления в сфере экономической деятельности через призму противоправных посягательств, предусмотренных уголовным законодательством в отношении экономических интересов компаний и бизнеса, путем негативного проявления человеческого фактора. По мнению автора, составы экономических правонарушений чаще всего образуют именно умышленные нарушения руководством или менеджментом более низкого уровня управления законодательно установленных правил ведения предпринимательской деятельности [3, с. 232].

Отдельным аспектам теории и методологии проведения судебно-экономической экспертизы уделено внимание в трудах таких ученых, как Т.В. Аверьяновой [4], Т.В. Колесниковой [5], Ю.Г. Коруховой [6], А.В. Лялюк, Ж.О. Костенко [7].

Экономические преступления оказывают негативное влияние на общество, причиняют ущерб компаниям вплоть до полного приостановления их деятельности, не дают реализоваться рыночным отношениям. Особая тщательность в маскировке преступлений, увеличение заранее спланированных действий преступных сообществ и в целом повышение их юридической грамотности обуславливают необходимость использования комплекса специальных знаний при рассмотрении уголовных и гражданских дел, связанных с защитой экономической свободы, обращением финансов.

В условиях усложнившихся способов совершения преступлений активное использование судебно-экспертных исследований как особой формы контрольной работы, отличной от ревизии и аудита, дает возможность доказать факты нарушений законодательства. Именно поэтому повышенное внимание к такой экспертизе с позиции



ее научного понимания и практического воплощения обуславливает множественность формулировок данного понятия (табл. 1).

Обобщив позиции авторов, судебную экономическую экспертизу следует рассматривать как один из видов экспертной деятельности, требующий специальных знаний по широкому кругу вопросов экономического профиля, направленный на расследование преступлений в сфере экономики путем установления фактов нарушения действующего законодательства. Рассмотрение экономических споров, составляющих базис гражданских и арбитражных дел требует понимания документов, которыми оформляются финансово-хозяйственные операции, сделки, события.

Таблица 1. Позиции авторов в отношении определения понятия «судебная экономическая экспертиза» [10, с. 92]

Автор	Определение
	Как вид деятельности
Лялюк А.В., Костенко Ж.О. [7, с. 217]	Судебная экономическая экспертиза – это вид экспертной деятельности, которая представляет собой установление фактов, касающихся расследования экономических преступлений, а также экономических споров, лежащих в основе гражданских и арбитражных дел, осуществляемая на основе специальных познаний различных наук экономического профиля. Экономическая экспертиза предполагает анализ документации, связанной с различного рода финансово-хозяйственными операциям.
Корухова Ю.Г. [6, с. 234]	Судебная экономическая экспертиза – это процессуальное действие, состоящее из проведения исследования и подготовки заключения экспертом по экономическим вопросам, разрешение которых требует специальных познаний
Мусин Э.Ф., Ефимов С.В. [8, с. 28]	Судебно-экономическая экспертиза – исследование и решение профильными специалистами вопросов, требующих специальных знаний в области экономики, финансов, бухгалтерии и налогообложения, а также других отраслей знаний, с целью профессиональной оценки степени соответствия исследуемого объекта тем или иным заданным характеристикам.

Экономические операции, финансовая деятельность и производственные процессы в настоящее время сложны, взаимоотношения между компаниями и деловые связи зачастую имеют двусторонние договорные отношения и взаимодействие через связанные стороны и аффилированные компании.

В таких экономических условиях приоритетным направлением совершенствования работы при рассмотрении хозяйственных споров в уголовном, гражданском и административном судопроизводстве должно стать совершенствование используемых в работе экспертов подходов и методов, как ключевое направление, обеспечивающее проведение процессуальных действий судебных органов с высоким уровнем эффективности.

В настоящее время при расследовании экономических преступлений в сфере предпринимательства, денежного обращения, кредитов, в банковском секторе и при



осуществлении налогообложения используются приемы такого направления судебной экономической экспертизы, как бухгалтерская, в ходе проведения которой проверяется соблюдение установленного правопорядка при осуществлении транзакций с ресурсами компании, соответствие указанных операций законодательству с целью выявления отклонений. Выводы, полученные в результате проведения таких экспертиз, составляют основу для приговоров и решений в ходе судебных разбирательств. Препятствием для возможностей более широкого использования судебной бухгалтерской экспертизы являются отсутствие единой теоретической основы и регламентированных методик проведения данного вида экспертиз.

Важно рассматривать судебную бухгалтерскую экспертизу как эффективный инструмент, применение которого распространяется не только на практику проведения расследований и рассмотрение уголовных, гражданских и административных дел, но также охватывает круг вопросов, связанных с движением финансовых ресурсов, подтверждением законности и обоснованности проведения операций по движению денежных средств, иных, сопряженных с имущественными интересами компаний и бизнеса.

Теоретики и специалисты эксперты в области оперативно-розыскной деятельности и криминалистики отмечают пробелы в судебно-экспертной деятельности, обусловленные слабым обобщением экспертной практики проведения бухгалтерских экспертиз. В основе судопроизводства лежит оценка заключения судебной бухгалтерской экспертизы следователем и судом. Именно поэтому смещение акцента в сторону совершенствования приемов и методов ее проведения должно превалировать в работе специалистов практиков, а работа методологов подлежит концентрации на выработке комплекса мероприятий по улучшению проведения судебной бухгалтерской экспертизы с учетом особенностей ее назначения.

Актуальных исследований, посвященных обоснованию приемов и методов исследования в области судебной бухгалтерской экспертизы недостаточно, актуальных монографических исследований, научно-методических рекомендаций, посвященных обоснованию приемов и методов исследования в области судебной бухгалтерской экспертизы, не проводилось. По мнению таких авторов как М.М. Виноградова, Л.К. Климович, А. А. Савицкий, Г.А. Матусовский, Л.Г. Шапиро [9, 10], имеющиеся подходы различных ведомств к пониманию сущности судебных бухгалтерских экспертиз не



позволяют сформировать целостную картину о данного рода экспертизах как самостоятельном роде экспертиз.

Типичные задачи судебной бухгалтерской экспертизы - это сложные прямые и обратные диагностические задачи:

- анализ показателей, характеризующих финансовое состояние хозяйствующего субъекта, структуры его активов, обязательств и капитала, расчет коэффициентов, в том числе платежеспособности, ликвидности, финансовой устойчивости, рентабельности, кредитоспособности;

- анализ структуры и динамики выручки и прочих доходов, себестоимости, коммерческих и управленческих расходов компании, чтобы выявить содержащиеся в них диспропорции;

- анализ показателей, определяющих финансовые результаты, особенности их формирования, рассмотрение в динамике изменения в части последующего направления и использования;

- расчет показателей, определяющих финансовую возможность компании отвечать по имеющимся долгосрочным и краткосрочным обязательствам или принимать на себя новые кредитные или заёмные обязательства;

- анализ полноты и своевременности исполнения обязательств по кредитам и займам,

 - их целевого использования;

- анализ исполнения обязательств перед поставщиками, договорных обязательств покупателей хозяйствующего субъекта, диагностика полноты и своевременности проводимых финансовых расчётов;

- определение состава внеоборотных активов, правомерности их использования в качестве залогов при получении кредитных ресурсов;

- определение обеспеченности компании собственными оборотными средствами, классификация их по степени ликвидности, проверка договорных отношений и обоснованности образования дебиторской и кредиторской задолженности, и другие задачи.

В Российской Федерации нет специального закона, посвященного собственно судебной бухгалтерской экспертизе. Правовой основой государственной судебно-экспертной деятельности является Конституция Российской Федерации, федеральное законодательство, включая Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации,



Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации, Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации, Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, а также нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти.

К учетным источникам информации судебной бухгалтерской экспертизы относят данные, содержащиеся в первичных документах, бухгалтерских регистрах и всех видах внешней отчетности компании: бухгалтерской, налоговой и статистической.

Главенствующая роль среди этой группы источников отводится бухгалтерскому учету и бухгалтерской (финансовой) отчетности ввиду законодательно обусловленной необходимости по соблюдению требования достоверности и полноты отражения операций субъекта экономической деятельности.

Осуществляя увязку количественной основы с качественной стороной явлений и процессов, статистическая отчетность дает возможность определить экономические закономерности, которые также служат важным источником информации для анализа в ходе судебной экономической экспертизы.

В состав внеучетных источников информации судебной бухгалтерской экспертизы включаются локальные документы, определяющие порядок бухгалтерского и налогового учета - учетная политика компании, хозяйственно-правовые документы, материалы проверок, проведенных ревизионной, налоговой службой, структурой внутреннего аудита или независимыми внешними аудиторами, материалы производственных совещаний и собраний с сотрудниками компании, объяснительные и докладные записки и другие документы.

Отдельный пласт информации в работе судебного эксперта составляют аналитические данные компании, представленные бизнес-планом или иным документом, составленным на основе нормативной документации, представленной планово-экономическими отделами. Актуальным является использование материалов по производственному процессу, если это применимо, финансовой информации, данных по трудовым ресурсам. Для этого специалисту необходимо обладать компетенциями не только в области криминалистики, уголовного, гражданского, арбитражного процесса, а также различных отраслей права, но также знаниями бухгалтерского и налогового учета.

Интеграция экономических и юридических знаний для полного и глубокого анализа деятельности объекта судебно-бухгалтерской экспертизы выступает базисом, на котором может строиться решение экспертных задач данного класса экспертиз. Только



использование всей совокупности экономической информации для проведения судебно-бухгалтерской экспертизы как учетных, так и внеучетных источников информации, нормативно-плановых данных, дает действенное наполнение работы судебного эксперта, формирует базис экономического исследования и качественную основу для проведения аналитических процедур.

В практической работе судебного эксперта используются различные методы документальной проверки. Нормативно-правовая и формальная оценка позволяют проанализировать в ходе судебной бухгалтерской экспертизы первичные учётные документы на соответствие их установленной законодательством форме, а проведение арифметической и логической увязки таких документов позволяет обнаружить ошибки вследствие некомпетентности сотрудников или наличие фактов мошенничества с итогами данных.

Использование различных приемов способствует быстрому выявлению имущественного ущерба для компании и государства, размер такого ущерба и способа его причинения, установлению характера противоправных действий.

Использование специалистом различных методов проведения судебной бухгалтерской экспертизы хозяйствующего субъекта в зависимости от конкретной экспертной задачи является особенностью данного вида деятельности, стандартизация их неприменима, так как не может отразить объективную сторону судебного запроса.

Обобщение общенаучных и специальных методов проведения судебной экономической экспертизы хозяйствующего субъекта представлено данными рисунка 1.



Рисунок 1 -Методы проведения судебной экономической экспертизы хозяйствующего субъекта [11, с. 47]

В судебной бухгалтерской экспертизе применимо использование и общенаучных и специальных методов исследования, причем смещение акцента при работе в сторону одного из них является ошибкой. Целесообразно взвешенно и последовательно подходить к выбору метода работы при решении конкретной экспертной задачи, ориентируясь на логику бухгалтерской экспертизы. Например, в случае рассмотрения дела с конкретным составом, актуальным выступает выполнение экономического анализа, сравнительного анализа, сравнение со статическими данными и моделирование.

Использование специальных методов в судебной экспертизе позволяет определить:

- неконтролируемый доход, то есть ту часть финансового результата от предпринимательской деятельности, которая не была зафиксирована в первичных учетных документах, не отражена в регистрах бухгалтерского учета и не включена в показатели бухгалтерской (финансовой) отчетности;

- ту часть финансового результата хозяйственной деятельности, которая была незаконно присвоена или растрочена, сумму дохода, не включенную в налогооблагаемый доход по налогу на прибыль и не включенную в налоговую базу по налогу на добавленную стоимость в ущерб собственникам бизнеса и государственному бюджету России.



Чтобы достичь определения размера ущерба от преступного посягательства в результате противоправных деяний необходимо провести сопоставление отражения предмета посягательств в бухгалтерском и налоговом учете, а также в бухгалтерской (финансовой) и налоговой отчетности с объективной реальностью и оценить последовательность отражения соответствующих фактов хозяйственной жизни.

Каждый метод и прием обосновывает свое применение при производстве различных видов судебной бухгалтерской экспертизы, целенаправленно используется для решения конкретных вопросов, входящих в предмет экспертизы. При практическом использовании методов и приемов учитывается специфика исследуемых судебной экономической экспертизой объектов, характер имеющейся информации, юридическая процедура экспертизы.

Анализ специальных методов экспертного исследования преступлений экономической направленности дает возможность комплексного представления используемых методов.

В познавательной деятельности судебному экономисту-эксперту следует добиваться разумного и логического сочетания, дополнения, уточнения результатов исследования, получаемых разными методами, необходимо пользоваться ими комплексно и системно.



Рисунок 2. Алгоритм судебной бухгалтерской экспертизы с учетом особенностей ее назначения [12, с. 91]



В настоящее время судебная бухгалтерская экспертиза выступает самостоятельным источником доказательств, относящихся к предмету доказывания в соответствующем звене судебной системы. Знание методов исследования данных экономики, финансов и бухгалтерского учета выступает базисом полноценной экспертной работы и повышает возможности всестороннего исследования материалов.

Учитывая отсутствие методических рекомендаций по проведению судебной бухгалтерской экспертизы на основе единого подхода в государственных либо негосударственных судебно-экспертных учреждениях с учетом особенностей ее назначения, предлагается следующий алгоритм, представленный на рисунке 2.

Предлагаемый алгоритм дает возможность структурированно и обстоятельно изучить материалы конкретного дела базируясь на глубоких экономических знаниях эксперта, правильном выборе и последовательном применении приемлемых для решения конкретной экспертной задачи методов.

Алгоритмизация работы судебного эксперта при расследовании сложных и запутанных экономических преступлений позволяет при проведении подготовительных мероприятий экспертизы точно сформулировать основание ее назначения, при вынесении постановления чётко сформулировать вопросы для экспертной оценки, а при формировании экспертного заключения опираться на выводы, собранные различными методами, что способствует формированию однозначных результатов экспертного исследования.

Литература:

1. Российское уголовное право. Особенная часть / Под ред. М.П. Журавлева, С.И. Никулина. - М.: Лидер, 2020. - 278 с.
2. Карлов В. Я. Судебные экспертизы в уголовном процессе Российской Федерации: учеб. пособие. - М.: Экзамен, 2021. - 286 с.
3. Кузнецова, Н.Ф. Избранные труды. - СПб.: Издательство: Юрид. центр Пресс, 2023.- 834 с.
4. Аверьянова Т. В. Судебная экспертиза. Курс общей теории. - М.: Норма, 2019.- 480 с.
5. Колесникова Т.В. Значение судебных экспертиз в расследовании экономических преступлений // Актуальные проблемы права и экономики. Сборник научных трудов. - Саратов: СГУ, 2018. - С. 33-40.



6. Корухова Ю.Г. Основы судебной экспертизы. - М: ИНФРА-М, 2019. - 258 с.
7. Лялюк А.В. Виды и задачи судебных экономических экспертиз // Научные труды КубГТУ. 2022. № 9. - С. 216-226.
8. Мусин Э. Ф. Судебно-экономическая экспертиза в органах внутренних дел Российской Федерации: учеб. пособие. - М.: ЭКЦ МВД России, 2020. - 176 с.
9. Савицкий, А.А. Актуальные проблемы судебной экономической экспертизы // Законы России: опыт, анализ, практика. 2021. №10.- С. 39-46.
10. Виноградова М.М. Теоретические и методологические основы экспертного исследования финансового состояния хозяйствующего субъекта при расследовании преступлений в сфере экономической деятельности. - М.: МГУ, 2016. - 214 л.
11. Изварина Н. Ю., Слюсарева М. В. Совершенствование методики проведения судебной финансово-экономической экспертизы с учетом особенностей ее назначения // Молодой ученый. 2018. №19. - С. 47-49.
12. Изварина Н. Ю., Слюсарева М. В. Разработка комплекса мероприятий по улучшению проведения судебной экономической экспертизы по анализу финансового состояния компании // Молодой ученый. 2018. №26. - С. 91-93.



Экономические науки



Альбекхаджиев Муслим Заурбекович

Магистрант кафедры «Экономическая теория и государственное управление»
ФГБОУ ВО «Грозненский государственный нефтяной технический университет
им.акад. М.Д.Миллионщикова»

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация: Вопросы цифровизации в государственном и муниципальном управлении являются предметом многих исследований, которые, как правило, направлены на выявление и оценку ключевых детерминант востребованности электронных государственных услуг для граждан либо на «предложение» цифровых государственных услуг и уровень развития электронного правительства. Тем временем задача повышения эффективности и результативности ГМУ благодаря цифровой трансформации не теряет своей остроты и актуальности.

Ключевые слова: цифровая трансформация, государственное управление.

Keywords: digital transformation, public administration.

Приоритеты цифровой трансформации указаны по следующим направлениям:

-увеличение доли массовых социально значимых услуг, доступных в электронном виде, до 95% к 2030 году;

-достижение «цифровой зрелости» ключевых отраслей экономики и социальной сферы, в том числе здравоохранения и образования, а также государственного управления, до 100% к 2030 году;

-рост доли домохозяйств, которым обеспечена возможность ШПД, до 97% к 2030 году.

В 2022 году уровень достижения цифровой зрелости составил 65,8% (плановый показатель равнялся 56,2%), доля массовых социально значимых услуг в электронном виде – 99,97% (план: 65%), доля домохозяйств, которым обеспечен широкополосный доступ к Интернету, – 86,1% (план: 80%), объем вложений в отечественные IT-решения – 521,9 млрд руб. (уровень увеличения – 157,4%, плановый – 156%).



Уровень цифровой зрелости – это такой комплексный показатель, где учитывается и число специалистов, которые работают в IT-сфере, используют технологии, и объемы расходов на цифровые решения, и другие метрики. Так вот этот показатель как раз свидетельствует о том, что нашей цифровой экономике удалось адаптироваться к новым условиям и эффективно выстроить совместную работу государства и бизнеса.

Такое опережение планов, по мнению представителей как органов власти, так и непосредственно IT-компаний, стало возможным в том числе благодаря существенному расширению видов и объемов государственной поддержки IT-отрасли в прошлом году.

Говоря о цифровой трансформации в сфере госуправления, нельзя не упомянуть о такой масштабной задаче, как перевод всех государственных информационных систем (ГИС) на единую цифровую платформу "ГосТех" (далее – платформа "ГосТех", платформа). Эксперимент по созданию платформы, был запущен в 2020 году (Постановление Правительства РФ от 12 октября 2020 г. № 1674).

В 2022 году были утверждены:

- концепция и дорожная карта по созданию платформы "ГосТех" (Распоряжение Правительства РФ от 21 октября 2022 г. № 3102-р);

- положение о платформе "ГосТех", определившее основные принципы ее функционирования, порядок доступа к ней, состав и полномочия участников, правила ведения каталога цифровых продуктов, а также общие требования к защите информации в ГИС на платформе (Постановление Правительства РФ от 16 декабря 2022 г. № 2338);

- положения о системе "Управление платформой "ГосТех" – она будет обеспечивать создание и эксплуатацию ГИС на платформе, а также системе "Госмаркет" (далее – Госмаркет), которая будет обеспечивать каталогизацию, подбор цифровых продуктов на платформе, проверку самих продуктов и их поставщиков (Постановление Правительства РФ от 30 ноября 2022 г. № 2194).

Три федеральных органа исполнительной власти уже работают с платформой "ГосТех". В 2022 году в промышленную эксплуатацию на платформе были запущены сервис Росимущества "Федеральное имущество онлайн", ГИС "Физическая культура и спорт" Минспорта России, с использованием платформы проектировались новые сервисы ФФОМС для оформления электронных полисов ОМС.

По данным Минцифры России, в 2023 году с платформой "ГосТех" работают еще 19 ФОИВ, а также государственные органы 11 субъектов РФ. Всего в ближайшие три года на платформу планируется перевести 150 ГИС.



Обозначены также предполагаемые сроки завершения перехода на платформу федеральными и региональными госорганами: для федеральных ГИС – до 31 декабря 2025 года, для региональных – до 31 декабря 2026 года. Такие даты указаны в разработанном Минцифры России проекте Указа Президента РФ о поэтапном переходе на создание и развитие ГИС на платформе "ГосТех".

В нашей стране огромное количество ГИС с балансовой стоимостью более 250 млрд руб., на поддержку этих систем тратятся очень серьезные средства. При этом они все, за редким исключением, практически неимпортозамещенные, и это, конечно, не соответствует текущим требованиям в части обеспечения цифрового технологического суверенитета. Поэтому по поручению Президента РФ был начат процесс перевода все федеральных и региональных информационных систем на единую цифровую платформу "ГосТех". Это такая комплексная мультитенантная с точки зрения архитектуры платформа, которая обладает единой средой разработки, позволяет очень эффективно использовать мощности хранения и вычислений. И самое важное в ней – это микросервисная система, позволяющая переиспользовать сервисы, которые уже были созданы для каких-то других систем.

Очень важно, что не только федеральные, но и региональные информационные системы переводятся на "ГосТех". И мы рассчитываем, что на новых территориях, где цифровая трансформация сейчас возникает вообще с нуля, у страны есть возможность построить новую совершенно безупречную цифровую архитектуру, используя самые передовые разработки. Ядро самого "ГосТеха" – это система, которая обновляется примерно миллион раз в год. То есть это очень качественное современное платформенное решение, аналогов которому в госуправлении в мире точно нет. Стоит еще отметить, что это не замкнутая в себе система, она открыта для рынка, и на площадке Госмаркета цифровые продукты могут создаваться сторонними разработчиками и реализовываться в том числе на коммерческой основе.

Успехи нашей страны в области цифровой трансформации фиксируются не только на национальном, но и на международном уровне. Например, в рейтинге цифровизации госуправления Всемирного банка Россия в 2022 году вошла в десятку лидеров.

При этом нельзя не обратить внимания на то, что в условиях цифровой трансформации обеспечение информационной безопасности имеет ключевое значение. А в прошлом году вопросы кибербезопасности встали как никогда остро: по данным Правительства РФ, число кибератак на автоматизированные системы управления



увеличилось на 80%, причем фокус сместился с финансового на госсектор. "В министерствах и ведомствах уже назначены руководители, которые персонально отвечают за информационную безопасность, – это, к сожалению, требования времени. И в субъектах РФ, и во всех ФОИВ уже созданы так называемые киберштабы.

С начала 2022 года успешно отражено почти 50 тыс. серьезных кибератак, зафиксировано 1,6 тыс. инцидентов – все они расследованы, успешно закрыты, подготовлены рекомендации по их дальнейшему предотвращению. Выявлено несколько тысяч различных компьютерных уязвимостей, которые ФСТЭК России добавила в банк данных угроз безопасности информации.

Напомним, необходимость создания в ФОИВ, высших региональных исполнительных органах власти, государственных фондах, госкомпаниях и иных организациях, созданных на основании федеральных законов, стратегических предприятиях, системообразующих организациях и других юридических лицах, являющихся субъектами КИИ, структурных подразделений по информационной безопасности с возложением персональной ответственности за ее обеспечение на руководителей этих органов и организаций предусмотрена Указом Президента РФ от 1 мая 2022 г. № 250.

Кроме того, согласно документу, с 1 января 2025 года перечисленным органам и организациям запрещается использовать средства защиты информации из недружественных стран. По прогнозам Правительства РФ, полный переход на отечественные аналоги таких продуктов произойдет даже раньше.

Также не теряет своей актуальности цифровая трансформация регионов. Все больше региональных руководителей приходят к осознанию того, что технологии являются ключевым драйвером в повышении эффективности государственного управления, повышении осведомленности местной власти о различных аспектах жизни в вверенном субъекте. В конечном счете все это ведет к улучшению качества жизни жителей региона.

Цифровая трансформация – это многоступенчатый и многофакторный процесс. Это не просто деятельность по внедрению цифровых технологий в коммуникации. Но прежде всего постановка целей, связанных с получением выгод от сбора, хранения и обработки данных для принятия верных и экономически обоснованных решений. Диджитализация в государственном управлении создает возможности для государства быстрее и



качественнее выполнять свои функции – обеспечивать безопасность и социальное благополучие населения за счет построения достоверных прогнозных моделей.

Большинство проектов по диджитализации регионов опирается на национальный проект «Цифровая экономика». В нем изложены требования к реализации региональных проектов и дается обобщенное понимание отдельных инициатив. В рамках каждого регионального проекта местные власти должны самостоятельно понять, что именно им делать, как это делать, в какой бюджет укладываться и какими ресурсами реализовывать трансформацию. Во многом успех этих программ в регионах зависит от своевременного и правильно выбранного бизнес-партнера. Механизмы ГЧП могут обеспечить достаточно эффективный формат взаимодействия технологических компаний и государства. Распространенная ошибка при этом заключается в дискретной цифровизации отдельных областей и сфер жизни, без учета интегрального эффекта и без системного подхода. Как правило, это связано с бюджетными ограничениями, а также с особенностями законодательства, регламентирующего закупки услуг региональными органами власти. Также серьезным фактором выступают временные ограничения для внедрения тех или иных технологий и необходимость «тушить пожары», вместо того чтобы системно подойти к комплексной цифровизации.

Первое, с чем ассоциируется цифровая трансформация региона, это «госуслуги». Однако не только ими ограничивается диджитализация. Не все внедрения новых информационных систем заметны гражданам. Но это не значит, что они не влияют на жизнь региона, эффективность и качество государственного управления. Так, многие инициативы, с которыми мы работаем в регионах, связаны с увеличением прозрачности некоторых сфер жизни, мониторингом, надзором и улучшением инструментов контроля в чувствительных отраслях. Таких, например, как строительство, экология или сельское хозяйство. Регионы активно внедряют системы для мониторинга урожайности, незаконных построек, свалок, экологического надзора и т.д.

Цифровой регион – это не столько о внедрении современных ИТ-решений, сколько о перестройке процессов и подготовке кадров. Также нельзя забывать об обновлении ИТ-инфраструктуры, без которой невозможно представить внедрение вообще любой ИТ-системы, особенно регионального масштаба.

Цифровая трансформация обусловлена запросом от властей к организации эффективного управления землей и имуществом для получения налогов и сдачи в аренду различных объектов недвижимости или земли. Грамотно организовать этот процесс –



значит иметь хорошую доходную часть бюджета, тем самым иметь возможность отремонтировать дороги, облагораживать улицы и дворы в городах и поселениях, закупать оборудование и лекарства в больницы, а значит повышать качество жизни населения. Понимая это, администрации муниципалитетов активно внедряют различные учетные системы, в том числе и геоинформационные. Однако отсутствие законодательной поддержки, соответствующих документов и данных в системах не дает возможности достичь той самой необходимой эффективности. Так, например, аэрофотосъемка не является достаточным аргументом для начисления штрафов и сборов для нарушителей земельного кодекса. Это вынуждает надзорные органы организовывать выезды для подтверждения акта правонарушения, что не дает возможности раскрыть свой потенциал информационным системам в полную силу. Пресловутая скорость реакции на правонарушение никак не увеличивается даже после внедрения ИТ-систем.

Высокий уровень цифровизации региона позволяет более точно и точно проводить различные мероприятия по улучшению ситуации в регионе.

На сегодня есть запрос со стороны губернаторов на создание ИТ-системы, которая в режиме реального времени будет давать губернатору информацию о ситуации в регионе, чтобы принимать обоснованные и верные решения, как ежедневная утренняя газета со сводками о различных аспектах жизни региона.

В рамках национального проекта «Цифровая экономика» существует проект «Цифровые профессии». Его основная цель – дать гражданам России дополнительное ИТ-образование за половину стоимости с помощью следующих платформ: Яндекс. Практикум, Нетология, Университет «Иннополис», Университет ИТМО, СберУниверситет, Geek Brains, Финансовый университет, Политех (Санкт-Петербург), Уральский федеральный университет, РЭУ им. Г.В. Плеханова, Центр образовательных компетенций НТИ, «Мобильное электронное образование», «Аktion» МЦФЭР, Многопрофильный центр квалификаций «Цель», Involta, Академия информационных систем, Skyeng, 1С, Softline, Skill Factory и многие другие.

Вырастить же кадры могут сами органы государственной власти, привлекая на работу обученных на данных или иных платформах граждан, давая им простор для профессионального развития.



Литература:

- 1.Абрамов В. И., Андреев В. Д. Цифровая трансформация государственного и муниципального управления: международный опыт и приоритеты в России // Муниципальная академия. 2022b. № 1. С. 54-63. https://doi.org/10.52176/2304831X_2022_01_54.
- 2.Андреев В. Д., Абрамов В. И. Анализ стратегий цифрового развития регионов России // Стратегия формирования экосистемы цифровой экономики: сб. науч. ст. 4-й Междунар. науч.-практ. конф. / Отв. ред. Т. С. Колмыкова. Курск: Юго-Запад. гос. ун-т, 2022. С. 16-27.
- 3.Батракова Л. Г. Выявление и оценка факторов, влияющих на цифровую зрелость регионов // Теоретическая экономика. 2022. № 3. С. 97-110. https://doi.org/10.52957/22213260_2022_3_97.
- 4.Добролюбова Е. И. Оценка цифровой зрелости государственного управления // Информационное общество. 2021. № 2. С. 37-51. https://doi.org/10.52605/16059921_2021_02_37.
- 5.Добролюбова Е. И., Старостина А. Н. Факторы развития цифровых государственных услуг // Информационное общество. 2022. № 3. С. 11-20. https://doi.org/10.52605/16059921_2022_03_11.
- 6.Завьялова Е. А., Погадаева Н. Ю. Цифровая трансформация государственных и муниципальных услуг // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2021. Т. 6, № 2. С. 219-228. <https://doi.org/10.21603/2500-3372-2021-6-2-219-228>.
- 7.Логачева Н. А. Оценка уровня цифровой зрелости региона в контексте стратегического развития // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2021. № 2. С. 147-152.
- 8.Оборин М. С. Цифровизация как фактор трансформации управления региональными экономическими системами // Экономика. Налоги. Право. 2020. Т. 13, № 3. С. 91-101. <https://doi.org/10.26794/1999-849X-2020-13-3-91-101>.
- 9.Плотников В. А., Маслюк А. В. Перспективы цифровизации процессов государственного управления // Управленческое консультирование. 2022. № 3. С. 87-94. <https://doi.org/10.22394/1726-1139-2022-3-87-94>.
- 10.Чумаченко З. М. Особенности и основные тенденции цифровой трансформации российских регионов // Российский экономический вестник. 2022. Т. 5, № 1. С. 37-42.



Кусиев Мансур Вахитович

Магистрант кафедры «Экономическая теория и государственное управление»
ФГБОУ ВО «Грозненский государственный нефтяной технический университет
им.акад. М.Д.Миллионщикова»

ОСОБЕННОСТИ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ НА ПРИМЕРЕ РАЗНЫХ СТРАН

Аннотация: Проблема коррупции возникла еще в древних цивилизациях и, к сожалению, не потеряла актуальности в наши дни. Погрязают в недобросовестном сотрудничестве не только развивающиеся страны, но и мировые державы. При этом уровень и масштаб коррупции в стране зависит от многих условий: исторических, культурных, социальных, экономических, политических, психологических и т. д.

Российская Федерация, несмотря на высокий уровень борьбы с коррупцией на законодательном уровне, также оказалась вовлеченной в взяточнические схемы и скандалы на фоне личного обогащения.

Ключевые слова: коррупция.

Keywords: corruption.

В широком смысле коррупция представляет собой явления, охватывающее все сферы функционирования общества, начиная от власти, управления и правоохранительной области, и заканчивая системами образования и медицины. По сути коррупция представляет собой злоупотребление властью, личными и общественными достижениями, публичным положением ради получения дополнительной выгоды для отдельной личности или группы лиц.

Одним из условий возникновения коррупции являются активные действия или же бездействие публичных лиц, связанные с полномочиями, решениями и поступками для получения личной выгоды, что вступает в конфликт с интересами других организаций, государства, отдельных лиц.

Коррупция порождает расслоение общества и дезорганизует его, по сути являясь симптомом уязвимости государственного механизма. Поэтому первой мерой по



профилактике коррупции должно выступать совершенствование и регулирование административно-правовой системы по минимизации рисков в государственном аппарате.

С момента принятия в Российской Федерации антикоррупционных законов начался период эффективных реформ, предполагающих системное преобразование во всех сферах жизнедеятельности.

Согласно ФЗ «О противодействии коррупции» запланированы мероприятия по следующим направлениям:

-профилактика возникновения коррупции – своевременное выявление и действия по устранению причин;

-активная борьба с существующими схемами коррупциями – предполагает раскрытие и расследование коррупционных правонарушений с последующими мерами наказания;

-ликвидация (по возможности) или ослабление последствий функционирования коррупционных схем.

Профилактические мероприятия можно разделить на 3 группы: общие, индивидуальные и специальные. Рассматривая антикоррупционную деятельность на разрезе общества и публичного управления, остановимся на общей и специальной профилактике.

Общая профилактика представляет собой совокупность неспецифических мероприятий, которые напрямую не влияют на причины возникновения коррупции, но косвенно способствуют пресечению недобросовестного поведения. Это могут быть мероприятия, связанные с предоставлением государственных услуг.

Специальная профилактика в первую очередь ориентирована на предупреждение коррупции и проводится она специальными субъектами (кадровая служба, органы по профилактике административных и иных правонарушений, комиссии по урегулированию конфликта интересов и т. д.). Специальные профилактические меры бывают материально-технические, кадровые, предупредительные, правовые и т. д.

Кадровая политика подразумевает грамотный подбор кадров, их моральное и материальное стимулирование. Профилактикой коррупции можно считать совершенствование системы приема на службу (выбор самых добросовестных претендентов), установление критериев поведения и этического кодекса, организация антикоррупционного обучения сотрудников. На практике мы сталкиваемся со следующим уязвимым моментом в системе: компьютерное тестирование сотрудников и беглое



собеседование не дает достаточной картины о морально-нравственных принципах кандидата.

Специально-предупредительным мероприятием может быть обязанность предоставления сотрудниками, а также членами их семьи и детьми сведений о наличии имущества, обязательствах имущественного характера, данных о доходах и расходах. Эта информация способствует предупреждению личного незаконного обогащения.

Материально-технические меры могут быть связаны с развитием электронных услуг, что обеспечивает взаимодействие между гражданами и органами власти. Могут создаваться ответвления официальных сайтов органов, относящихся к публичному управлению. Такие меры позволяют обеспечить прозрачность и открытость работы органов власти, доступ граждан к информации, которая не является конфиденциальной, стимулирование дисциплины в коллективах и личной ответственности каждого публичного служащего.

Правовые меры связаны с внедрением механизмов, которые жестко и эффективно устраняют причины коррупционных схем, сводят к минимуму условия для их функционирования. В первую очередь должна быть проведена антикоррупционная экспертиза законодательства, что позволит четко определить правовой статус чиновников на всех существующих уровнях власти, внедрить административно-правовые нормы в области публичного управления.

Учреждения любой формы собственности должны позаботиться о внедрении антикоррупционной политики и донесении ее принципов сотрудникам.

1. Политика организации должна соответствовать законодательству и административно-правовым нормам.
2. Заключаемые договора должны подчиняться предусмотренным антикоррупционным мероприятием Конституции страны.
3. Личный пример руководства. Последнее должно формировать атмосферу нетерпимости к коррупционным схемам и никогда не быть уличено в участии в них.
4. Информирование работников о принятых на предприятии антикоррупционных стандартов и мероприятий.
5. Обеспечение неотвратимости наказания для служащих, независимо от возраста, опыта работы, должности и других условий в случае уличения их в коррупционных правонарушениях.



6. Информирование партнеров, инвесторов, клиентов и контрагентов о внедренных в компании антикоррупционных стандартов.

В сфере антикоррупционной работы по данному направлению можно выделить 2 аспекта.

1. Установление и развитие сотрудничества с учреждениями, которые имеют достойную репутацию и авторитет, не были скомпрометированы в коррупционных скандалах, отличаются договороспособностью и соблюдением деловой этики. Каждая компания должна внедрять мероприятия по проверке контрагентов на соответствие вышеуказанным требованиям, что позволит снизить риск вовлечения в коррупционные схемы, мошеннические и иные недобросовестные практики. Служба безопасности организаций должна собирать информацию о контрагентах (поставщики, инвесторы, кредитно-финансовые учреждения, службы логистики и т. д.) и проводить анализ всех выложенных в общий доступ сведений. Важно ознакомиться с репутацией контрагента в деловых кругах, продолжительностью функционирования на рынке, отзывами реальных клиентов, рекомендательными письмами и т. д. Особенное внимание следует уделить вышеописанным моментам при заключении договоров по поглощению и слиянию.

2. Распространение среди контрагентов стандартов, процедур, программ и нормативно-правовых актов, способствующих сотрудничеству в сфере профилактики коррупционных схем. Так, некоторые положения антикоррупционных стандартов и выдержек из законов могут быть включены в долгосрочные контракты.

Вышеописанные аспекты должны быть применены и в отношении подконтрольных (зависимых) учреждений, дочерних структур, филиалов и т. д.

В случае объединения предприятий, организации должны вместе с партнерами разработать систему борьбы с коррупционными случаями, принять общую антикоррупционную политику и познакомить с ее положениями всех сотрудников, в том числе и высших эшелонов власти. В контракт может быть добавлено положение, что если один из участников (партнеров) будет замечен в коррупционном правонарушении, то другая (добросовестная) сторона имеет право в одностороннем порядке разорвать соглашение, так как продолжение деловых отношений может негативно сказаться на ее репутации.

Взаимодействие организации с правовыми и силовыми органами в отношении вышеупомянутого вопроса демонстрирует ее намерения следовать антикоррупционным стандартам поведения.



Сотрудничество может быть организовано различными методами:

1. Организация может публично передать информацию в правоохранительные органы о случаях участия в коррупционных схемах, о которых ее сотрудникам стало известно. При этом может быть назначено лицо или создан специальный отдел, ответственный за предупреждение и активные меры против вовлечения фирмы в коррупционную деятельность.

2. Организация должна создать благоприятный психологический климат, в результате которого сотрудники могут свободно заявлять обо всех случаях коррупции, не опасаясь гнева руководства и коллектива, санкций и увольнения. А для этого само руководство должно подавать пример честного и добросовестного отношения к работе, к партнерам, контрагентам и клиентам.

3. Содействие сотрудникам контрольно-надзорных и правоохранительных учреждений в инициативе проведения инспекционных проверок работы компании по вопросам противодействия коррупционным схемам. Также содействие при проведении профилактических мероприятий по борьбе с коррупцией, участие в расследовании коррупционных преступлений в качестве свидетелей. Содействие предполагает предоставление полных сведений о факте совершения коррупционного нарушения, подготовку заявительных материалов, предоставление документов.

Организации могут сотрудничать с различными сообществами, группами лиц и коллективами, объединенными под общей идеей профилактики и противодействия коррупционным схемам.

В качестве объединения усилий в вышеуказанном вопросе могут быть проведены следующие мероприятия для организаций Российской Федерации:

- вступление в Антикоррупционную хартию отечественного бизнеса;
- непосредственное участие в создании и расширении Реестра надежных контрагентов;
- применение в коллективных и совместных договорах общепринятые антикоррупционные положения;
- общественная пропаганда, внедрение программ и специального обучения по вопросам профилактики возникновения коррупционных схем;
- публичный отказ от сотрудничества с контрагентами, репутация которых пострадала в результате коррупционных скандалов и правонарушений.



Антикоррупционная хартия приглашает к сотрудничеству различные объединения как городского, так и регионального, отраслевого, общероссийского уровня, иностранные организации, которые осуществляют свою деятельность в стране.

Антикоррупционная хартия позволяет предпринимателям выработать эффективные программы по внедрению конкретных профилактических мероприятий, действовать в рамках закона для предотвращения коррупционных правонарушений.

Дополнительно для сотрудничества по вопросам противодействия коррупции открыты следующие объединения и учреждения:

- Торгово-промышленная палата России и ее отделения;
- Общероссийская организация предпринимательства «Опора России»;
- Общероссийская организация «Деловая Россия».

Рассмотреть все профилактические меры по устранению коррупции невозможно в рамках одного обзора, так как ситуация на рынке динамично меняется, а сам вопрос достаточно содержательный. Тем не менее, вышеуказанные меры могут указать каждому конкретному учреждению или целому объединению верный путь к добросовестному и честному сотрудничеству.

Разные страны используют свои системы борьбы с коррупцией. Рассмотрим примеры некоторых из них. Международная организация Transparency International предложила в 1995 году использовать ИВК — индекс восприятия коррупции.

Это составной показатель, который рассчитывается по результатам опросов экспертов и предпринимателей. Их просят оценить уровень коррупции в государственном секторе. На основе сводной информации страна ранжируется по шкале от 0 до 100, где 0 — наивысший уровень восприятия коррупции («к ней привыкли»), а 100 — наименьший (нетерпимость к коррупционным проявлениям).

Российские социологи не участвуют в сборе информации для ИВК. Итоговую «картинку» они видят по факту, глазами сторонних международных организаций. Поэтому нельзя сказать, что ИВК на 100% объективно отражает ситуацию в стране. Но других методов оценки уровня коррупции пока не придумали.

По итогам 2021 года Россия получила 29 баллов в ИВК и заняла 136-е место из 180 стран в рейтинге. При этом менее 50 баллов набрали две трети списка (68%). Это показывает, что коррупция — не национальное явление, а общемировая проблема.

Уникальных методик в этой сфере не придумано. Все страны в разной степени варьируют три подхода:



1. Ужесточать ответственность.

2. Заниматься профилактикой: создавать систему обнаружения фактов подкупа и взяточничества, контролировать доходы и расходы чиновников, выявлять и предотвращать конфликт интересов.

3. Создавать законодательно такие условия, при которых коррупция будет невозможна: например, проводить антикоррупционную экспертизу нормативных актов, практиковать постоянную ротацию чиновников.

Есть еще один подход — не замечать коррупцию, считая ее частью государственной системы. Но, как показала практика Венесуэлы и Филиппин, такая политика приводит к народным волнениям и частой смене государственных лидеров.

Рассмотрим, какие подходы используют страны, где с коррупцией все-таки борются.

1. Китай — 45 баллов и 67-е место в ИВК-2021.

Считается, что в этой стране самое жесткое законодательство в этой сфере — за мздоимство можно получить смертную казнь. При Си Цзиньпине борьба с коррупцией была объявлена на всех уровнях вертикали власти как «Охота на тигров и мух» (на крупных и мелких чиновников). Ее цель — внедрить страх перед наказанием и показать, что взяточнику не помогут высокопоставленные покровители.

Вилка наказаний за коррупционные правонарушения в Китае достаточно широкая:

- дача или получение взятки — срок до 5 лет;

- взятка с отягчающими обстоятельствами — от 10 лет до пожизненного заключения с конфискацией имущества;

- хищение госимущества — до смертной казни;

- если виновный признается до суда и раскаивается, его могут освободить от наказания.

Результаты китайской борьбы выглядят достаточно скромно. С 2000 года в Китае расстреляны за коррупцию около 10 тысяч чиновников, еще 120 тысяч получили по 10-20 лет заключения. При этом с 2013 по 2018 год в Китае наказали около 1,34 млн. чиновников, уличенных в коррупции. И это при том, что «армия» госслужащих составляет около 70 млн. человек.

Объясняются такие результаты китайской спецификой:

Еще до середины 90-х годов государственные предприятия Китая существовали как «государство в государстве». Продавая продукцию по рыночным ценам, разницу с



госценой они оставляли себе. Направляя ее, в первую очередь, на доходы менеджмента. В итоге сложилась ситуация, при которой разница между доходами госслужащих и экономического сектора составляла десятки раз. При этом чиновники всегда обладали полномочиями, «интересными» для бизнеса. В такой системе сложно удержаться от мздоимства.

Характерная черта китайского общества — гуаньси. Это система подарков, подношений, банкетов с целью «задобрить» уважаемого человека, который может оказать какую-то помощь. Гуаньси существует не только среди чиновников, но и среди обывателей.

Закон не работает в равной мере для всех. Представители партийной элиты часто остаются безнаказанными, чтобы не снижать авторитет партии в народе. Есть показательные процессы, но они единичны.

Парадокс в том, что увеличение числа громких коррупционных дел отрицательно влияет на инвестиционную привлекательность страны. Китай делает ставку на экономический рост, поэтому не объявляет публично многие антикоррупционные разработки.

Тем не менее, опыт Китая может быть полезен в силу схожести многих процессов с Россией. Наряду с ужесточением наказания, в этой стране активно занимаются профилактикой коррупции и созданием кодекса поведения для чиновников. Внедряются этические принципы про моральный облик госслужащего не только на работе, но и в личной жизни. Вводятся, как и в России, запреты для чиновников иметь иностранные счета.

Наказания также применяются не топорно, а с психологическим подходом. Громкие процессы для публичного осуждения влекут строгое наказание. Но затем чиновнику откладывают срок смертной казни, заменяют высшую меру на пожизненное или освобождают от ответственности, если «понятливые» родственники передают имущество в доход государства. Главное в китайской системе — не тяжесть наказания, а страх перед его неотвратимостью.

2. Сингапур — 85 баллов и 4-е место.

Существует миф, что коррупцию в этой стране удалось победить благодаря репрессивной машине. Эксперты же связывают успех кампании, прежде всего, с законодательными изменениями.



Еще в 60-х годах XX века коррупция была частью государства. Показателем пример, что патрульная полиция ежедневно получала мзду от водителей грузовиков. Те, кто отказывался платить, получали бесконечные штрафы.

Одной из причин коррупции была колоссальная разница в доходах госслужащих и частного сектора. Кроме того, непрозрачные и сложные законы сами способствовали возникновению нелегальных схем, отмыванию доходов.

В 60-е годы в Сингапуре начали масштабную борьбу с коррупцией:

Был изменен статус и полномочия госслужащих. Все чиновники декларируют не только доходы, но и расходы, и при их несоответствии проводится расследование. При этом проверка подлежат не только родственники, но и друзья служащего.

Чиновникам запретили принимать любые подарки. За ошибки в официальных документах или публичных заявлениях строго наказывают.

Антикоррупционную политику стали активно продвигать в СМИ. Из-за медийной кампании и публичного освещения уголовных дел недобросовестные чиновники, а также их родственники фактически потеряли шанс на трудоустройство в Сингапуре.

Главная «фишка» страны — Бюро по расследованию случаев коррупции (БРК). Эта структура обладает огромными полномочиями и может проводить проверки в отношении служащего любого уровня. В разные годы объектом расследования становились действия главы государства, членов его семьи.

За БРК закреплено право задерживать подозреваемых без решения суда, проникать в любые помещения, проверять без дополнительных разрешений банковские счета, личную информацию.

Отметим, что в полной мере применить опыт Сингапура к России затруднительно. Страны слишком отличаются по размерам. В России создание структуры подобной БРК влечет много рисков. Во-первых, у каждого российского региона своя специфика. Представительства БРК на местах могут срастись с местными элитами, и сам смысл структуры будет утерян. Во-вторых, филиальная БРК теряет подвижность и рискует превратиться в очередную неповоротливую бюрократическую машину.

3. Дания — 88 баллов и 1-е место в рейтинге 2021.

Дания ежегодно входит в тройку стран с минимальным уровнем коррупции. Эксперты объясняют такую стабильность датским законодательством. В стране действует порядка 20 антикоррупционных законов, главный из которых — Закон о коррупции.

Что интересно в датском опыте:



Компании, госструктуры заключают совместные соглашения о нетерпимости к коррупции и борьбе с любыми коррупционными проявлениями при реализации совместных проектов. Как пример — «декларация о неприменении взяток».

Деятельность чиновников контролируется депутатами и гражданами. Каждый член парламента имеет право запросить информацию о любом министре. А граждане наделены правом сообщать в правоохранительные органы о своих подозрениях в части коррупционных правонарушений, в том числе анонимно.

Госслужащим запрещено иметь акции иностранных компаний, чтобы исключить лоббирование их интересов в ущерб стране. Также в Дании есть публичное декларирование доходов чиновниками. Налоговые службы сравнивают их с расходами и расследуют все несовпадения как случаи ухода от налогов.

Подарки чиновникам, их отдых за счет частных компаний по датским законам расцениваются как взятка.

Тем не менее, и в Дании случаются коррупционные скандалы, и как правило, в деятельности международных компаний.

Опыт других стран показывает, что успех в борьбе с коррупцией возможен только при системном подходе «наказание + профилактика + прозрачные законы и процедуры». Цифровые реестры лицензий и аттестаций, где каждое изменение записи оставляет свой «след»; электронные очереди и отмена многих справок снижают вероятность злоупотреблений полномочиями.

Ужесточение наказания, его публичность и неотвратимость действуют больше на виновных. Для подавляющего числа чиновников эффективнее профилактические мероприятия: контроль за доходами и расходами; предотвращение конфликта интересов; общественный контроль их деятельности.

Россия внедряет эти методы. Но пока запутанным и коррупциогенным остается законодательство о госзакупках; регулирование иностранных инвестиций. Также не всегда понятны правила назначения руководителей предприятий и госучреждений. И совсем «темный лес» — контроль расходов, а также доходов и имущества ближайшего окружения чиновника.

Литература:

1. Денисов С. А. Формирование контрольной ветви государственной власти и ограничение коррупции // Государство и право. 2002. № 3. С. 12-13.



2. Жукова М.Ю. Международный опыт борьбы с коррупцией // Современное право. - 2006. - № 8. - с. 96-101.
3. Корчагин А. Г., Иванов А. М. Коррупция и борьба с ней в странах Азиатско-Тихоокеанского региона // Следователь. 2000. № 1. С. 47.
4. Куракин А. В. Меры предупреждения и пресечения коррупции в системе государственной службы России (история и современность) // Право и политика. 2002. № 5. С. 62.
5. Лопатин В. Н. О системном подходе в антикоррупционной политике // Государство и право. 2001. № 7. С. 23.
6. Николайчик В. М. Профилактика коррупции в полиции США // США. Канада. 1999. № 10. С. 93-99. 30.
7. Трунов И.Л. Антикоррупционная политика России. - 2006. - № 11. - 69-73.
8. Стефанишин С.С. Предупреждение коррупционных преступлений в зарубежных странах: дисс. канд. юрид. наук. - Москва, 2005. - 194 с.



Дудаева Мата Хож-Ахмадовна

Магистрант кафедры «Экономическая теория и государственное управление»
ФГБОУ ВО «Грозненский государственный нефтяной технический университет
им.акад. М.Д.Миллионщикова»

МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Аннотация: Президент Российской Федерации Владимир Путин на заседании Совета по стратегическому развитию и национальным проектам определил ключевые задачи на 2023 год. Одна из первоочередных – это укрепление технологического суверенитета и опережающий рост обрабатывающей промышленности.

Ключевые слова: технологический суверенитет, обрабатывающая промышленность.

Keywords: technological sovereignty, manufacturing industry.

Для выполнения данной задачи разработаны специальные механизмы поддержки. Так, инструмент промышленной ипотеки позволяет получать льготные кредиты на покупку объектов под производство.

Отдельное внимание глава государства уделил новому льготному режиму работы промышленных кластеров, призванному дополнить существующие механизмы поддержки индустриальных проектов.

Запуск кластерной инвестиционной платформы будет реализовываться как по рентабельным, так и по низкомаржинальным проектам создания приоритетной продукции высоких переделов. Эти инициативы обеспечат продовольственную, энергетическую и биобезопасность, а также опережающее развитие системы здравоохранения, транспортного сектора нашей страны, повышение темпов и качества инфраструктурного и жилищного строительства. Кластерная инвестиционная платформа обеспечит индустриальный бизнес длинными и дешевыми кредитами на проекты стоимостью до 100 млрд рублей. На этапе капитальных вложений и еще два года после выхода на серию будет действовать льготная ставка из расчета 30% ключевой ставки плюс 3%.

По особенно сложным проектам, где экономика не складывается на общих основаниях, будет возможность отдельными решениями правительства еще снижать



ставку займа. Также, задействованы налоговые льготы для участников кластеров, реализующих СПИКи 1.0., т.е. обнуление налога на прибыль и снижение страховых взносов до 7,6%. Отдельно по низкомаржинальным и стратегическим проектам Минпромторг России предлагает особую меру: субсидию, предоставляемую на конкурсной основе и предполагающую возврат 25% инвестиционной составляющей кредита в течение трех лет после выхода на серию, но с «потолком» не более 50% от выручки.

Для участников кластеров предусмотрено сокращение контрольных мероприятий и проверок, а также применение процедур налогового и таможенного мониторинга.

Под обозначенные условия предварительно отобраны 164 проекта на 5,2 триллиона рублей. Приоритетные отрасли – это химическая промышленность, лесоперерабатывающая промышленность, автопром, металлургия, железнодорожное машиностроение и судостроение.

В 2023 году выделены следующие меры поддержки:

- Поддержка экспорта – 59,2 млрд. руб., самые крупные ассигнования определены на ПП РФ 1347 (возмещение расходов на транспортировку) и 191 (КППК)
- Субсидии на НИОКР (ПП РФ 1649) – 10,2 млрд. руб.
- Поддержка судостроения – 9,9 млрд. руб. UPD: распоряжением от 25 апреля выделены ассигнования на 14 млрд. руб.
- Поддержка сельскохозяйственного, пищевого, строительного-дорожного и коммунального машиностроения – 3,5 млрд. руб.
- Субсидия на региональные программы (ПП РФ 328) – 3,3 млрд. руб.
- Субсидии на обратный инжиниринг (ПП РФ 208) – 2,6 млрд. руб.
- Поддержка легкой промышленности – без малого 2 млрд. руб.

Следующие меры поддержки промышленности в 2023 году объявлены, но суммы ассигнований не зафиксированы:

- Промышленная ипотека.
- Докапитализация Фонда развития промышленности.
- Поддержка промышленных кластеров: Минпромторг говорит о кластерной инвестиционной платформе, как о совокупности нескольких направлений поддержки.
- Промышленная инфраструктура.
- Фабрика проектного финансирования.



- Льготное финансирование приоритетных инвестпроектов.

В каком размере будут направлены ассигнования на перечисленные выше направления, зависит главным образом от активности запроса на эти средства. Так, например, в марте 2023 года Фонд развития промышленности был докапитализирован на 35 млрд. руб., в условиях острого дефицита доходов бюджета. Средства на поддержку технопарков будут выделяться по заявкам субъектов, для возмещения ранее выданных ими средств. Сбор заявок на льготные кредиты по ПП РФ 295 и 603 идет прямо сейчас.

С 2023 года расширены параметры федерального финансирования, выделяемого на поддержку региональных программ развития промышленности.

Речь идёт о субсидиях, предоставляемых регионам на реализацию инвестиционных проектов по модернизации и развитию промышленности. С помощью федеральной поддержки субъекты в том числе частично компенсируют расходы предприятий на обновление мощностей.

Согласно новому постановлению, начиная с 2023 года, объём возмещения затрат предприятий на приобретение нового оборудования увеличен с 20 до 50%, а сумма субсидирования вырастет в два раза - с 10 до 20 млн рублей на каждого заявителя.

Также увеличены объёмы компенсации расходов на оплату услуг ресурсоснабжающих организаций по подключению к коммунальной инфраструктуре и на уплату первого взноса при заключении договора лизинга оборудования. Эти показатели выросли с 50 до 80%, а лимиты господдержки - с 10 до 20 млн рублей.

Принятое решение позволит увеличить темпы обновления производственных мощностей в регионах, простимулирует инвестиционную активность и повысит конкурентоспособность российских предприятий.

В 2021 году на финансирование региональных программ развития промышленности был выделен 1 млрд рублей. Субсидии получили 25 регионов. В 2022 году на эти цели направлено свыше 3,7 млрд рублей, которые доведены до 54 регионов.

На развитие промышленности гражданского сектора в 2024-2026 годах предусмотрен рекордный объём финансирования в размере 2,7 трлн рублей. Инновационное направление бюджета отражено в предоставлении средств на развитие станкостроительной и беспилотной отраслей. Также будет выделено финансирование на поддержку промышленности в новых регионах России.

Кроме того, бюджет РФ в 2024-2026 годах предусматривает почти 1 триллион рублей на поддержку промышленности гражданского назначения.



Среди ключевых задач стратегического развития Российской Федерации – завоевание передовых позиций в глобальной конкуренции, выход на стандарты жизни развитых стран. Это означает разработку принципиально новой отечественной промышленной политики, основная цель которой – стимулирование перехода экономики страны на путь развития, позволяющий науке и высокотехнологичным отраслям промышленности стать локомотивом экономического роста, обеспечить адекватные условия для развития производственного сектора экономики, где создается реальное богатство страны.

Литература:

1. Кудрин А.Л., Стефани Ф. Российская экономика в поисках стимулов роста. / Петербургский международный экономический форум. — Санкт-Петербург, 2019.
2. Маршова Т.Н. Риски и ограничения развития производственных мощностей российской промышленности // Экономическая безопасность. — 2018. — № 2. — с. 131-136. — doi: 10.18334/ecsec.1.2.100506.
3. Пискунов А.И. Техническое перевооружение как основа инновационного развития промышленных предприятий России // Вопросы инновационной экономики. — 2019. — № 1. — с. 137-150. — doi: 10.18334/vines.9.1.40079.
4. Правительство Российской Федерации. Единый план по достижению национальных целей в период до 2024 года. [Электронный ресурс]. URL: <http://static.government.ru/media/files/j8IV1FkssLpUqI89ICXZ2mLiliLEn7H8.pdf> (дата обращения: 12.09.2023).



Керзиев Ибрагим Русланович

Магистрант кафедры «Экономическая теория и государственное управление»
ФГБОУ ВО «Грозненский государственный нефтяной технический университет
им.акад. М.Д.Миллионщикова»

ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В ГЕРМАНИИ

Аннотация: Актуальность изучения опыта организации и функционирования государственной службы в зарубежных странах обусловлены возрастанием роли государственного управления в осуществлении идущих в России социально-демократических преобразований.

Ключевые слова: государственная служба.

Keywords: public service.

Изменение роли и места страны на мировой арене, сложная социально-экономическая и политическая ситуации в России ведут к усилению государственных начал в жизнедеятельности общества.

Необходимость повышения социальной ответственности государственной службы и эффективности профессиональной деятельности государственных служащих влекут за собой актуальность изучения позитивного опыта организации и функционирования зарубежной государственной службы. При этом использование практики административного управления в зарубежных странах не должно игнорировать специфику развития Российского государства, особенности, условия, факторы национальной государственно-служебной деятельности.

Значение имеет определение адаптивных элементов эффективного государственного управления, использование инновационных технологий и механизмов управленческой деятельности, что, в конечном счете, может способствовать разработке и реализации концептуальной модели современной российской государственной службы.

В мире существуют различные традиции организации государственно-служебной деятельности. Поэтому теоретический и практический интерес представляет опыт тех стран, государственная служба которых функционирует эффективно, и авторитет служащих в обществе достаточно высок.



Таковыми в настоящее время являются развитые страны, в том числе Германия.

С учетом этого стоит рассмотреть исторические тенденции развития государственной службы Германии - модель ее организации, а также современные проблемы реформирования и повышение эффективности государственной службы за рубежом.

В Германии важнейшие аспекты организации и функционирования государственной службы четко определены в Конституции. Понятия «служащий» и «чиновник» не тождественны, суть различий состоит в их правовом положении. В стране нет института резерва кадров. Однако, чтобы правильно и качественно исполнять государственную службу, разработана соответствующая структура карьеры, которая обеспечивает продвижение по служебной лестнице всех достойных этого продвижения специалистов. Конкретное направление карьеры определяется правилами карьерной структуры, изложенными в форме распоряжения. Оно охватывает требования по приему, процедуру отбора, образовательный процесс в подготовительной службе, проведение карьерного экзамена и последовательность этапов на протяжении всей карьеры. Это позволяет обходиться без такой технологии, как формирование и подготовка кадрового резерва, ибо все способные к профессиональному росту служащие составляют резерв кадров. Система продвижения сотрудников государственной службы строго регламентирована законами и основана на двух принципах: повышение квалификации и постепенное продвижения. Здесь не существует отдельной категории «резервных» специалистов при подготовке или карьерном продвижении, однако вся система продвижения служащих обеспечивает их подготовку и построение карьерного пути с возможностью занятия вышестоящих должностей. Одним из фундаментальных принципов организации и функционирования государственной службы является принцип профессионализма и компетентности, которые сказываются на имидже госслужащего.

Под профессионализмом госслужащего, согласно нормативной базе, понимается приобретенное качество способностей личности, соответствующее профессиональным требованиям или превосходящее их, т.е. имеются в виду глубокие и всесторонние знания и владение практическими навыками в соответствующей области государственно-служебной деятельностью. Под компетентностью - понимаются показатели, характеризующие профессиональные знания, осведомленность и способности государственного служащего к эффективной их реализации в своей служебной деятельности». Профессиональное развитие специалистов государственной службы



является процессом сложным и длительным по времени, включающим как саму профессиональную подготовку госслужащих, так и их непосредственную деятельность в сфере государственной службы.

Под профессиональной компетентностью государственного служащего, оказывающей влияние на его имидж, мы подразумеваем, прежде всего, его образовательный уровень, специальные профессиональные знания, умения и навыки, общие инструментальные навыки, а также способности госслужащего к эффективной их реализации в своей служебной деятельности, но в то же время предполагаем, что все это подкреплено личностными и деловыми качествами государственного служащего, его общей гуманитарной культурой, умением разбираться в окружающем мире и, безусловно, коммуникативной компетентностью. Для современной Германии характерно тесное взаимопроникновение и переплетение политической и административной сфер. Это нашло свое отражение и в законе о государственной службе, согласно которому чиновники имеют право участвовать в деятельности политических партий и добиваться парламентской карьеры. Чиновники, избранные в Бундестаг или Земельный парламент, пользуются правом двухмесячного отпуска на время избирательной кампании.

Основным нормативным актом, регулирующим деятельность чиновников, является Федеральный закон о чиновнике (ФЗоЧ) в редакции 1971 г. По этому закону чиновниками считаются следующие лица: чиновники государственного аппарата, судьи, преподаватели школ и высших учебных заведений, военнослужащие, работники почты, железнодорожной службы, государственных банков. Основной формой контроля за деятельностью чиновников выступает административная юстиция. Она действует в как система специальных административных судов. Принятие в 1960 г. федерального уложения об административных судах установило их трехинстанционную структуру. Суды первой инстанции создаются, как правило, в больших городах. Дела слушают судебные коллегии в составе трех профессиональных судей и двух заседателей. Последние вербуются из чиновников различных ведомств. Второй инстанцией являются верховные административные суды земель (всего их 16). Они состоят из определенного числа палат, заседающих в составе председателя, двух судей и двух заседателей. Эти суды являются ревизионными по решению к судам первой инстанции. Третьей, высшей, инстанцией выступает Федеральный административный суд (ФАС), состоящий из нескольких сенатов. Все судьи ФАС избираются из профессиональных судей специальной комиссией под председательством федерального министра внутренних дел.



Административные суды располагают компетенцией по всем вопросам относительно статуса чиновника, его назначения, прав, обязанностей, оплаты, социального обеспечения, увольнения и пенсии. Что касается классификации государственных служащих в Германии, согласно исконной германской доктрине, чиновник рассматривается как слуга, орган и представитель государства, его идеи. На этом постулате основывается вся система подготовки чиновников и их последующего продвижения по службе.

Всего в Германии существуют три уровня государственной службы - низший, средний, высший. Они, в свою очередь, подразделяются на низший уровень (A1-A5), средний уровень (A6-A9), высший уровень I ступени (A10 - A13), высший уровень II ступени (A14 - A16).

Система продвижения по службе строго регламентируется законами. Она основана на двух принципах: повышении квалификации (что подтверждается либо специальной проверкой и соответствующей оценкой, либо сдачей специального экзамена) и принципе постепенного продвижения (нельзя «перескакивать» через очередную ступень). Исключения из двух правил допускаются лишь по специальному разрешению Федеральной комиссии по кадрам. В низших должностных группах при оценке работы «хорошо» повышение производится через 6 лет, а при оценке «вполне удовлетворительно» - через 8 лет. При назначении на высшую должность в этой группе, если претенденту нет 40 лет, требуется специальное разрешение министра. В средних и высших группах продвижение регламентируется для каждой должности отдельно. Отступление от этих сроков может произойти, если служебная деятельность оценивается как —очень хорошая|. Если государство в лице начальника не выполнит своих обязательств по продвижению, оплате или другим меркам заботы о чиновнике, он вправе добиваться возмещения убытков (79 ФЗоЧ, 839, 847 Гражданского кодекса). При повышении по службе особое место занимает политический статус чиновника. —Обязанность верности| - это прежде всего требование политической верности, причем в самом широком смысле. —Чиновник служит всему народу, а не отдельной партии. Он выполняет свои обязанности добросовестно и вне связи с партийными интересами, при этом он обязан руководствоваться заботой об общих интересах и благе| (52 п. 1 ФЗоЧ).

Заключение

В целом государственная служба большинства стран складывалась на протяжении длительного исторического развития. Основные цели и задачи функционирования



государственных органов власти, структура и функции службы определялись требованиями государства и общества в тот или иной исторический период. В большинстве зарубежных стран государственная служба рассматривается как гарант основных демократических ценностей.

В настоящее время государственная служба стран Запада рассматривается как важный инструмент социальных реформ, инициатор инноваций в системе государственного управления. Государственные органы власти выступают не антиподом гражданского общества, а, наоборот, становятся основными партнерами общества.

Литература:

1. Литвинцева Е.А. Государственная служба в зарубежных странах. М.: Изд-во РАГС, 2004. - 129 с.



Керзиев Ибрагим Русланович

Магистрант кафедры «Экономическая теория и государственное управление»
ФГБОУ ВО «Грозненский государственный нефтяной технический университет
им.акад. М.Д.Миллионщикова»

МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СТРАНАХ АНГЛО-САКСОНСКОЙ СИСТЕМЫ

Аннотация: В XXI веке посещение нашими согражданами зарубежных стран в качестве туристов, учащихся, предпринимателей, стало обыденным событием. Отсюда – повышенный интерес к государственно-политическим институтам и механизмам государственного управления зарубежных стран.

Ключевые слова: государственное управление, англо-саксонская система.

Keywords: public administration, Anglo-Saxon system.

Англо-саксонская правовая система объединяет государства и законодательства, порожденные или вытекающие из права, разработанного в Англии королевскими судебными инстанциями со времени норманнского завоевания (1066 год). Основной моделью для многих стран данной административно-территориальной традиции является английское право.

К этой системе могут быть отнесены англоязычные страны и косвенно все государства Британского Содружества

Основные представители данной системы – это Великобритания и США.

Великобритания имеет сильные традиции самоуправления. Все графства и города Великобритании избирают свои Советы, которые формируют постоянные административные комитеты, ответственные каждый за свою конкретную сферу управления.

Институт современной гражданской службы сложился сравнительно недавно — в 70-е годы нашего столетия. В этот период в стране были проведены крупные административные реформы. В основу планов реорганизации гражданской службы была положена американская модель административно-государственного управления.



В Великобритании отсутствует четкое определение понятия «государственный служащий», оно употребляется в широком и узком смысле. В узком смысле под государственным служащим понимается лицо, являющееся служащим административного органа государственного управления. К государственным служащим в широком смысле относятся все служащие публичного сектора, включая как собственно гражданских служащих, т.е. служащих министерств и ведомств, так и служащих вооруженных сил полиции, а также публичных корпораций, местных органов власти, системы здравоохранения, школьного образования и т.п. При этом служащих публичного сектора называют, как правило, "должностными лицами", служащих министерств - "гражданскими служащими".

В настоящее время под гражданскими служащими понимаются "слуги Короны" за исключением лиц, занимающих политические или судебные должности, нанятые на службу в гражданском качестве и получающие жалование непосредственно из средств, выделяемых с разрешения парламента. Понятие "гражданский служащий" не включает министров, которые являются "политическими слугами Короны", служащих вооруженных сил и полиции, принадлежащих к "военным слугам Короны". "Служба местного управления" или "муниципальная служба" в Великобритании юридически обособлена от гражданской службы⁷. Платные служащие муниципалитетов, составляющие их административно-управленческий аппарат, рассматриваются формально в качестве слуг муниципалитетов, а не "слуг Короны". Их правовой статус и оплата определяются законодательными актами, издаваемыми для Англии, Уэльса и Шотландии, а также самими местными органами власти. Муниципальные советы, избираемые на местах, назначают и увольняют своих служащих, разрабатывают условия и правила прохождения службы. Фактически муниципальная служба входит в государственно-публичную службу и составляет одно из ее наиболее крупных звеньев. Полицейские рассматриваются как "независимые держатели государственной должности" и формально находятся в ведении местных советов.

Согласно принятой классификации, гражданская служба охватывает внутреннюю гражданскую службу, возглавляемую Секретарем Кабинета министров, и дипломатическую внешнюю службу, находящуюся в ведении государственного секретаря (министра) иностранных дел и по делам Содружества. Все государственные служащие делятся на публичных и гражданских. К первым относятся служащие публичного сектора, в том числе публичных корпораций, местных органов



власти, здравоохранения, школьного образования. Правовой статус каждой из этих категорий определяется отдельными нормативными актами соответствующих министерств и ведомств. Вторые представляют собой государственных служащих собственно министерств и ведомств. Это лица, входящие в состав внутренней гражданской службы.

Гражданские служащие в свою очередь делятся на две крупные категории: промышленные и непромышленные. Первая охватывает гражданских служащих, работающих в производственной сфере - торговые и промышленные работники различных предприятий, находящихся в ведении министерств и ведомств. Непромышленные гражданские служащие - это основная масса чиновников, работающих в министерствах и ведомствах. Непромышленные гражданские служащие делятся на постоянных и временных. К постоянным гражданским служащим относятся лица, зачисленные на службу при наличии специального документа (сертификата) Комиссии по делам гражданской службы, полученного после прохождения отборочного конкурса. Временные гражданские служащие принимаются на работу в упрощенном порядке, без конкурса, на определенный период времени и для выполнения конкретной работы.

По характеру своей работы и должностному статусу все гражданские служащие разделены на следующие категории: высшие руководители (высшие политические и управленческие должности); главные специалисты (специалисты главных управлений), работники исполнительского уровня; административно-обеспечивающий персонал.

Английская гражданская служба - это "карьерная" служба, однако в последние десятилетия наблюдается тенденция привлечения на службу менеджеров из частного сектора. С 60-х гг. XX в. в практику деятельности министерств вошло привлечение консультантов из частного сектора

Общее руководство государственной службой в настоящее время осуществляет премьер-министр. В компетенцию аппарата министра государственной службы входит консультирование по обязанностям и стандартам, рассмотрение вопросов отбора и развития персонала, реализация инновационных программ по реформированию государственной службы. Королевское Казначейство ведает управлением финансами, бюджетными реформами, разрабатывает системы планирования и финансовые аспекты управления персоналом.



Отбором кандидатов для поступления на государственную (гражданскую) службу занимаются Комиссия по делам гражданской службы, а также непосредственно министерства и ведомства. Введен письменный экзамен общего типа в качестве главного условия поступления на гражданскую службу. В связи с повышением требований к профессионализму служащих большое значение придается вопросам подготовки и переподготовки работников. Английская система продвижения по службе отличается определенной жесткостью. Возможности для перемещения из министерства в министерство и из должностной группы в иную группу ограничены. Большое значение традиционно придается старшинству чиновников в министерской иерархии, а не их профессиональным заслугам. Английская гражданская служба официально рассматривается как пожизненная, основанная на принципе «карьеры».

Правовое положение государственных служащих в Великобритании определяется на основании нормативно-правовых актов. Государственный служащий имеет право действовать в рамках, установленных для него полномочий. Служащий, находящийся на постоянной службе, имеет также право на получение жалования, компенсаций, пособий и иных социальных выплат, право на отпуск, право на пенсию. При этом служащие, зачисленные на должность на временной основе, не имеют право на пенсию.

Исторически в Англии сложилось четыре основные формы контроля над системой административно-государственного управления: парламентская, судебная, система административных трибуналов и институт парламентского уполномоченного. Парламентский контроль основан на доктрине министерской ответственности. Смысл этой доктрины в том, что министр, принимая на себя ответственность за деятельность своего министерства, должен выходить в отставку в случае обнаружения упущений в работе его министерства. В Великобритании не существует собственно административного права как отдельной системы норм и принципов. Судебный контроль над административно-государственным управлением выводится из доктрины общего права. Юрисдикция судов основана на доктрине превышения полномочий: действие, совершенное в пределах предоставленных парламентом полномочий, считается действительным, совершенное же в превышении полномочий, — недействительным. В компетенцию парламентского уполномоченного входит рассмотрение административных действий, совершаемых от имени Короны. Под административными действиями понимаются действия министров и ведомств при осуществлении ими административных функций.



Сама судебная система в Великобритании является прецедентной и потому очень сложной, так как разобраться в ней можно только в результате многолетней практической деятельности. Это привело к тому, что в Англии при подготовке юристов главное внимание уделяется практической, а не теоретической подготовке.

Отличительная черта английской административной системы -разделение политической и административной сфер. Все дела министерств осуществляются самими министерствами, а чиновники рассматриваются лишь как клерки. Гражданская служба существует отдельно от политической.

Как и во многих странах, в США категория государственных служащих включает как должностных лиц и вспомогательно-технический персонал, так и работников по найму (в том числе преподавателей государственных учебных заведений, работников государственных предприятий и сферы коммунальных услуг). В США "государственными служащими" ("government employee") или "служащими общественного сектора" ("public employee") в широком смысле считается любое лицо, труд которого оплачивается из бюджета федерации, штата или местного органа власти. Соответственно широко употребляются термины "гражданская служба" (civil service), "публичная служба" (public service), "правительственная служба" (government service), которые синонимичны по характеру.

На американскую государственную службу оказали влияние федеративная форма государственного устройства, президентская форма правления, конституционные принципы "разделения властей", "сдержек и противовесов" и другие особенности политической организации. Федеративная форма государственного устройства США предопределила размежевание функций центрального исполнительного аппарата и органов управления штатов, графств и муниципалитетов. Конституция обошла вниманием вопрос о системе государственной службы на местах, вследствие этого организация служебной деятельности в управленческом аппарате штатов и местных органов власти является прерогативой властей штатов и местного управления. Служебная деятельность чиновников исполнительных органов штатов, за исключением видов деятельности, финансируемых из федерального бюджета, не подлежит регулированию федеральным законодательством. Работа служащих местных органов власти также в значительной степени строится на независимой от властей штатов основе.

Таким образом, с юридической точки зрения в США не существует единой государственной службы, она разделена по административно-



территориальному принципу. Федеральная государственная служба состоит из множества административно-управленческих структур, правовая основа деятельности которых различна. Существуют также особые федеральные службы (ФБР, ЦРУ и др.).

Система организации государственной службы в США носит название "система открытой государственной службы" или "система найма". Должности в государственной администрации классифицируются в зависимости от квалификации и выполняемых задач. Служащий нанимается на конкретную должность, может оставить ее по своему желанию, имеет право перехода в частный сектор.

В основу организации федеральной государственной службы положено деление служащих на две категории конкурсную и патронажную. К первой категории относятся государственные служащие, поступающие на службу и продвигающиеся по службе в соответствии с принципами "системы заслуг". Ко второй категории относятся те государственные служащие, которые назначаются на должности единолично президентом, либо по совету и с согласия сената (главы федеральных органов исполнительной власти и т.п.). Кроме того, к числу патронажных относятся доверенные лица, которые обеспечивают организацию работы глав федеральных исполнительных органов (советники, секретари министров и др.).

В стране 14 правительственных департаментов, в которых занято от 85 до 90% всех федеральных государственных служащих. Они имеют общую структуру, хотя могут отличаться по размерам и по своим функциям. Каждый возглавляется секретарем, который назначается президентом с одобрения сената. Основной функцией правительственных департаментов является проведение законодательной и исполнительной политики. Правительственные департаменты подразделяются на бюро, которые возглавляются чаще профессиональным чиновником, чем назначенным лицом.

Федеральные агентства выполняют чаще одну, но весьма сложную функцию, которая иногда может быть более политической, чем административной.

В целом, законодательство выделяет следующие категории государственных служащих:

- карьерные служащие;
- государственные служащие, нанимаемые на определенный срок (до трех лет);

служащие, нанимаемые на срок действия чрезвычайных обстоятельств (на срок не более 18 месяцев);



- государственные служащие на резервируемых должностях (перечень должностей ежегодно определяется Управлением по делам граждан гражданской службы);

- служащие, занимающие патронажные должности.

Должности государственных служащих делятся на 18 категорий. Первые 8 отведены техническим исполнителям; с 9 по 15 - среднему руководящему составу и вспомогательно-техническому персоналу высшей квалификации; с 16 по 18 - высшему руководящему составу. Характеристика и описание каждой из должностных категорий утверждены в законодательном порядке и содержатся в разд. 5 Свода законов США:

"Патронажные должности" занимают лица, пользующиеся доверием президента или глав министерств и ведомств. Отбор на должности карьерной службы проводится в двух формах - "открытой" (для должностей конкурсной службы) и "закрытой" (для государственного департамента, служб здравоохранения и лесного хозяйства и ряда других ведомств). При открытом наборе должность может быть занята любым лицом, успешно сдавшим экзамен. При закрытом наборе занятие постов осуществляется в порядке карьерной службы в данной системе. В целом через конкурсную систему проходят свыше 60% всех государственных служащих. "Закрытая" форма требует от служащего начинать службу с низшей должности, доступ лицам "со стороны" на средние и высшие посты практически невозможен.

Деятельность американских чиновников регулирует Закон о гражданской службе 1883 года.

Одним из главных принципов государственной службы США является соблюдение равенства возможностей при трудоустройстве, льготы установлены лишь для некоторых категорий, в том числе для ветеранов войны, бывших военнослужащих, представителей национальных меньшинств. Среди условий приема на гражданскую службу важную роль играют вопросы гражданства. Согласно законодательству, в государственные учреждения лица, не имеющие гражданства США, принимаются в том случае, если на данную должность не претендуют граждане страны.

При подборе кадров на высшие должностные посты действует система "патронажа". Отбором персонала в этом случае занимаются советники президента. Служебная деятельность политических служащих подчиняется специальным положениям федеральной службы, где зафиксированы правила приема, порядок установления



зарплаты, нормы социального обеспечения и прочие вопросы. В целом численность назначенных по политическому признаку составляет около 3 тысяч.

Процедура приема на работу включает проверку заявления, проведение экзаменов или собеседование, проверку благонадежности, подбор кандидатов на должность, проверку деловых и профессиональных качеств в течение испытательного срока. Основными формами проведения экзаменов являются письменные или устные тесты.

Продвижение государственных служащих по служебной лестнице осуществляется в соответствие с "системой заслуг". Многие процедуры оценки деятельности работников заимствованы из административной практики частного бизнеса.

Большое внимание уделяется повышению квалификации служащих. Она проходит не реже одного раза в 3,5 года. Курсы повышения квалификации организованы во всех министерствах и ведомствах. Особенно интенсивно ведется переподготовка руководящего состава.

Специализированными органами по управлению государственной службой США являются Управление по делам государственной службы, Совет по вопросам защиты системы заслуг, специальная комиссия.

Американское законодательство не содержит специального раздела о правах государственных служащих, соответствующие нормы разбросаны по всему тексту титула 5 Свода законов США. Правовая защищенность служащих основывается на "системе заслуг", что означает, что любое действие администрации в отношении персонала должно быть связано только со способностями данного служащего и качеством исполняемой работы. Обязанности государственных служащих в общих чертах закреплены в Кодексе этики государственной службы, утвержденном Конгрессом в 1958 г.

Успех возникшего более двухсот лет назад конституционного строя (по мнению самих американцев) заключается в жестком разделении властей, федерального правительства и правительств штатов.

В англо-саксонской системе ключевую роль играют судебная практика (феномен прецедента) и вопросы процедуры. Юридическая норма рассматривается не столько как общее абстрактное правило поведения, сколько в качестве средства разрешения споров. Исторически административное право этих стран развивалось с преобладающей ролью судебной практики и неписанной нормы. В отличие от Романо-германской системы система общего права имеет преимущественно процедурный и прагматический, нежели



законодательно-системный характер. В Великобритании, например, отсутствует кодификация или официальная систематизация права.

Английская система государственного управления представляет собой альтернативу иерархическо-карьерной Романо-германской модели. Сама административная культура государственной службы ориентируется в большей степени на индивидуальные решения, общие положения являются производными от личностных моментов. В Великобритании вопросы государственной службы регулируются не законами, а нормативно-правовыми актами, принимаемыми по инициативе правительства. Штат администрации комплектовался достаточно длительное время на основе системы патронажа, т.е. личного покровительства.

Государственная служба США основывается на базовом конституционном принципе самоуправления «свободных людей на свободной земле». В США законодательство различает наряду с карьерными служащими, продвигающимися в соответствии с «системой заслуг», «патронажные» должности. При этом система государственной службы не представляет собой строго закрытую систему. Граница между государственными служащими и лицами, занятыми частной или общественной деятельностью, очерчена не столь четко, как в континентальных странах. Большое внимание в этой правовой системе уделяется также этическому фактору деятельности государственных служащих. В целом в англоязычных странах сильнее традиция своеобразной «безгосударственности», государственная власть носит многосоставной и плюрастический характер.

Заключение

Между мировыми системами государственной службы существуют достаточно значительные различия, которые во многом определяются спецификой исторического развития. В одних государствах доминируют традиции централизма и строгой административной иерархии (Германия, Франция). Другие системы государственного управления и государственной службы значительно учитывают принципы коммунального самоуправления (США), в других странах государственная служба находится на этапе кардинального трансформирования при значительной децентрализации административной деятельности (Великобритания).

В настоящее время во многих государствах активно идет процесс реформирования государственной службы. Традиционная иерархичность хотя и сохраняется, но играет меньшую роль, количество административных ступеней



уменьшается, расширяются возможности альтернативных путей выдвижения на высокие государственные посты. Внедряются принципы «нового менеджизма», дискутируются вопросы внедрения в систему государственной службы «деловой философии». Постоянно идут поиски путей, методов, технологий повышения эффективности государственной службы, открытости деятельности служащих, подотчетности и подконтрольности институтам гражданского общества.

Главным принципом при использовании зарубежного опыта организации и функционирования государственной службы является опора на исторические государственные традиции при творческом использовании эффективных технологий и принципов служебной деятельности служащих.

Литература:

1. Василенко И.А. «Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия». – М, 2001. – С.164.
2. Пронкин С.В., Петрунина О.Е. «Государственное управление зарубежных стран». – М, 2004. – С.144.
3. Литвинцева Е.А. «Государственная служба в зарубежных странах». – М, 2004. – С.128.



Омаев Майрбек Анзорович

Магистрант кафедры «Экономическая теория и государственное управление»
ФГБОУ ВО «Грозненский государственный нефтяной технический университет
им.акад. М.Д.Миллионщикова»

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ САМОЗАНЯТОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация: Сегодня общая тенденция рынка труда - повышение распространенности нестандартной занятости, в основе которой лежит мобильность рабочих ресурсов и снижение зависимости работника от работодателя (временная работа, неполное рабочее время, работа по совместительству, разделение рабочего места, «виртуальное предприятие» и др.). Нестандартные формы занятости трудно поддаются контролю государства, часто представляя собой «теневую» занятость, которая не отражается в официальных документах. Еще одна область, сильно отличающаяся по своим характеристикам от стандарта, где не хватает правовой определенности - самозанятость.

Ключевые слова: самозанятость, неполное рабочее время.

Keywords: self-employment, part-time work.

Основная часть

По различным экспертным оценкам, в Российской Федерации насчитывается до 20 млн самозанятых граждан.

Например, Аналитический центр НАФИ в 2017 г. по результатам опроса представил следующие данные: доля самозанятых в общей численности занятого населения составила 18%, из них по основной работе - 11%, по дополнительной работе - 7%, что в численном выражении составляет примерно 16 млн работников. Согласно информации НАФИ, граждане самостоятельно делали выбор, идентифицируя себя как не имеющие постоянной работы, не состоящие в штате и самостоятельно осуществляющие поиск заказчиков.

По данным социологического исследования Научно-исследовательского центра социально-политического мониторинга ИОН РАНХиГС, проведенного в 2019 г., доля



самозанятых в общей численности занятого населения составляет 22%. Из них по основной работе - 10% и по дополнительной работе - 12%. В численном представлении общее число самозанятых составляет 16-17 млн человек.

Полученные цифры несколько отличаются от официальных данных статистики. При отнесении занятого населения к группе самозанятых использовались следующие критерии:

- физические лица, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью без найма работников по основной или дополнительной занятости (в том числе индивидуальные предприниматели, не имеющие наемных работников);
- отсутствие работодателя;
- выполнение работ, оказание услуг или реализация товаров собственного производства физическим (юридическим) лицам;
- регулярность самостоятельной занятости (постоянная или временная занятость);
- юридический статус занятости (оформленная/неоформленная).

В рамках данного исследования в группу самозанятых не включались граждане, которые производят работы или товары для своего собственного потребления (например, работа на садово-огородных участках, работа по дому), а включались только те граждане, деятельность или занятие которых приносит материальный доход. Не учитывались также граждане, которые занимаются сдачей квартир в аренду.

Полученные данные показывают, что существенная часть самозанятых трудится вне правового поля - 64% (это порядка 10-11 млн самозанятых граждан). При этом по основной работе не оформляет свои отношения с заказчиками или уполномоченными органами каждый второй самозанятый, а по дополнительной работе число таких самозанятых выше и достигает 2/3.

Причины распространенности самозанятости на отечественном рынке труда, в том числе «теневого» самозанятости, как показывают данные социологического исследования, во многом связаны с общим уровнем социально-экономического развития страны, действующей системой налогообложения. На эти факторы, влияющие на формирование самостоятельной занятости, обращают внимание и зарубежные исследователи.

Здесь приведены данные социологического опроса, проведенного Научно-исследовательским центром социально-политического мониторинга ИОН РАНХиГС с 15 по 23 мая 2021г. Целевая аудитория представляет все занятое население Российской Федерации, имеющее постоянную или временную работу (доходное занятие), независимо



от ее официального оформления. Опрошено 1215 респондентов в возрасте 18 лет и старше в 27 субъектах Российской Федерации по выборке, репрезентирующей генеральную совокупность по основным социально-демографическим и профессиональным характеристикам занятого населения. Опрос проведен методом индивидуального формализованного интервью по месту работы или жительства респондентов.

В этой связи вполне уместно привести данные социологического опроса об оценке населением налоговой политики в стране. По мнению каждого второго респондента, текущая фискальная политика не является справедливой. Кроме того, среди основных трудностей, препятствующих предпринимательской деятельности, преобладают финансовые: отсутствие достаточных средств для занятия частной и предпринимательской деятельностью и большие налоги. На этот факт указали 56,3 и 47,1% респондентов соответственно.

При анализе характера причин распространенности самозанятости необходимо обратить внимание на позицию «отсутствие достойной (интересной) работы по найму». Значимая доля граждан среди самозанятых по основной и дополнительной работе сообщила об этом: 44,3 и 42,4% соответственно, что указывает на наличие проблемы нехватки достойных рабочих мест в формальной экономике.

Если условно разделить основные причины распространенности (привлекательности) самостоятельной занятости с точки зрения вынужденного выбора (возможность повысить доходы, отсутствие достойной (интересной) работы по найму и др.) и собственной инициативы (самостоятельная организация труда, возможность самостоятельного выбора деятельности и др.), можно выделить следующие три группы.

Первая группа составляет 20,4% самозанятых, для которых самостоятельная занятость связана исключительно с вынужденным выбором данной деятельности.

Вторая группа составляет 67,0% самозанятых, для которых вынужденный выбор данной деятельности в какой-то мере сочетается с поиском организационных преимуществ.

Третья группа составляет 12,4% самозанятых, для которых самозанятость - собственный выбор, она для них, по сути, выступает образом жизни.

Как видно из приведенных данных, для значительной части самозанятых выбор данной формы профессиональной деятельности связан скорее с вынужденным характером, нежели с собственным выбором.



Одним из основных факторов, влияющих на включенность работников в самостоятельную занятость, в том числе неоформленную официально, является низкая значимость социальных гарантий в официальном секторе экономики.

Например, в общественном мнении сформировалось стойкое недоверие к пенсионной системе, к отсутствию возможности получить от государства защиту в случае необходимости. Получение «белой» заработной платы в настоящее время не является гарантией получения достойной пенсии в будущем или получения ее в принципе, что явно не способствует притяжению граждан в официальную экономику. Как показывают данные опроса, доля занятых граждан, согласных с тем, что официальная «белая» заработная плата является гарантией достойной пенсии, за три года сократилась с 52,4 до 40,3%. И, напротив, респонденты чаще стали указывать на необходимость рассчитывать только на себя, а не ждать помощи от государства. Об этом три года назад сообщили 75,7% занятых граждан, сейчас 79,4%.

Учитывая масштабность, «теневой» и вынужденный характер самозанятости, неслучайно, что в Российской Федерации вопросы регулирования деятельности самостоятельно занятых граждан в течение ряда лет обсуждаются на различных уровнях государственного управления. Зачастую они носят весьма дискуссионный и острый характер. В своих выступлениях первые лица государства неоднократно обращались к данной теме.

Первое поручение о подготовке соответствующего законопроекта, направленного на определение статуса и условий деятельности самозанятых, было дано Президентом РФ еще в конце 2013 г.

Особый масштаб дискуссия на данную тему приобрела после обращения Президента РФ к Федеральному Собранию в декабре 2016 г., когда В.В. Путин обозначил легализацию и определение правового статуса самозанятых граждан как один из важнейших вопросов. В 2018 г. главой государства отмечалось, что одной из стратегических задач на ближайшие шесть лет является обеспечение благоприятных условий осуществления деятельности самозанятых граждан.

Государством предпринимаются конкретные меры по легализации деятельности самозанятых, т.е. тех граждан, которые ведут свою деятельность «в тени», не имея соответствующей регистрации в налоговых органах.

Так, в 2013 г. предлагалось ввести патенты для самозанятых. Патентная система для самозанятых по замыслу представляла единый фиксированный платеж, как



предлагалось, в размере, не превышающем 20 тыс., независимо от вида профессиональной деятельности. Страховые взносы должны были включаться в стоимость патента. Однако данная мера не получила своей реализации.

Еще одна инициатива государства была введена в действие с 2017 г.: она временно освобождала отдельные категории самозанятых граждан, не являющихся индивидуальными предпринимателями (ИП), от налоговых выплат¹⁴. «Налоговые каникулы» подразумевали освобождение самозанятых репетиторов, лиц, занимающихся уборкой жилых помещений и ведением домашнего хозяйства, присмотром и уходом за детьми, больными и пожилыми лицами, от уплаты НДФЛ и страховых взносов на 2017 и 2018 гг. при условии их регистрации в налоговых органах и отсутствия наемных работников. Далее зарегистрированный самозанятый должен решать, платить ли ему НДФЛ по ставке 13%, оформить свою деятельность как ИП или прекратить работать таким образом, то есть закрыть свое дело.

Важно отметить, что «налоговые каникулы» законом были предусмотрены только для трех категорий самозанятых, которые в общем объеме самозанятости составляют менее 3%¹⁵. При этом субъекты РФ получили право устанавливать и другие виды услуг, освобождающихся от налогообложения.

Со стороны государства предлагались и другие меры по легализации самозанятости. Например, предлагалось ввести налог на тунеядство, что было обосновано тем, что неработающие официально люди пользуются бесплатными социальными услугами (образованием, медициной и др.), но не производят при этом отчислений в государственную казну. Противники введения такого налога считают, что он не согласуется с действующей Конституцией страны.

Важным шагом в направлении легализации деятельности самозанятых граждан стало принятие в 2017 г. Федерального закона N 199-ФЗ, который, по сути, выделял таких граждан в самостоятельную группу субъектов предпринимательской деятельности: «в отношении отдельных видов предпринимательской деятельности законом могут быть предусмотрены условия осуществления гражданами такой деятельности без государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя».

Однако в российском законодательстве до сих пор отсутствует однозначная трактовка понятий «самозанятые», «самозанятость».



В 2018 г. Минюст России предложил рассматривать самозанятых как новую категорию субъектов малого предпринимательства и выделил следующие критерии отнесения к самозанятым:

- «физические лица, осуществляющие основанную исключительно на личном участии предпринимательскую деятельность по продаже произведенных такими лицами товаров, оказанию услуг, выполнению работ для физических лиц, в том числе во время, свободное от исполнения обязанностей по трудовому договору;
- не зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;
- представившие уведомления об осуществлении указанной деятельности в налоговый орган в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах».

С 1 января 2019 г. в четырех субъектах Российской Федерации (г. Москва, Московская область, Республика Татарстан, Калужская область) стартовал эксперимент по легализации самозанятых «Эксперимент по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)» (далее - эксперимент), который предусматривает введение налога с доходов от реализации товаров, работ или услуг физическим лицам по ставке 4%, индивидуальным предпринимателям, юридическим лицам - 6% и введение штрафных санкций.

В указанные ставки включены отчисления в Фонд обязательного медицинского страхования (1,5 и 2,5% соответственно). Все риски, связанные с пенсионным обеспечением, самозанятые берут на себя, обладая правом добровольно перечислять деньги в пенсионный фонд.

Планируется, что эксперимент продлится до 31 декабря 2028 г., т.е. предполагается, что в течение 10 лет условия меняться не будут. С 1 января 2020 г. в данный эксперимент были включены еще 19 регионов, а с июля 2023 г. предполагается распространить его на все субъекты Российской Федерации.

Несмотря на отсутствие в Федеральном законе N 422-ФЗ, регламентирующем эксперимент, определения понятий «самозанятость» или «самозанятые», он, по сути, легализовал деятельность таких граждан, поскольку они получили право вести деятельность, доходы от которой облагаются налогом на профессиональный доход, и не регистрироваться при этом в качестве ИП (за исключением отдельных видов деятельности, где регистрация в качестве ИП является обязательной).



Важно подчеркнуть, что, согласно данному закону, индивидуальные предприниматели также могут перейти на специальный налоговый режим, при этом остаться ИП или перейти в категорию лиц, применяющих налог на профессиональный доход как физическое лицо без государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя.

Невозможно воспользоваться «специальным налоговым режимом» в случае наличия работодателя или наемных работников, в случае любой перепродажи товаров, т.е. если товары не собственного производства, а также налогоплательщикам, у которых годовые доходы превысили в текущем календарном году 2,4 млн руб.

На новый специальный налоговый режим со стороны властей возлагаются большие надежды. Планируется, что к 2024 г. только по четырем субъектам (г. Москва, Московская, Калужская области и Республика Татарстан) количество самозанятых граждан, зафиксировавших свой статус с учетом введения специального налогового режима для самозанятых, составит 2 400 тыс. человек.

Экспертные оценки Закона о проведении эксперимента, а также самого эксперимента весьма неоднозначные. В качестве основного положительного момента эксперты отмечают возможность легализации самостоятельной занятости. Новый закон поможет самозанятым «выйти из тени», поскольку им предлагается платить относительно низкие налоги. Самозанятые смогут работать открыто и более активно развивать свою предпринимательскую инициативу, что будет способствовать развитию малого предпринимательства.

Новая система налогообложения имеет определенные преимущества, среди которых упрощенная регистрация самозанятых, упрощенный электронный документооборот с налоговыми органами и уплата налогов посредством мобильного приложения «Мой налог».

Однако данный эксперимент, по мнению ряда экспертов, может иметь и негативные последствия, поскольку может привести к значительным бюджетным потерям. Так, предприниматели могут пользоваться данным режимом для «оптимизации налогов», то есть будут вполне легально привлекать к работе самозанятых вместо того, чтобы оформлять работников по трудовому договору. В этом случае предпринимателю не нужно платить страховые взносы за работника (30%), а работник не платит НДФЛ (13%), а только уплачивает проценты по специальному налоговому режиму, которые составляют



значительно меньшую величину необходимых отчислений (6% в случае, если оказывает услуги индивидуальным предпринимателям или юридическим лицам).

Вместе с тем определенный скептицизм в отношении предпринимаемых государством мер по легализации самозанятых связан с тем, что многие самозанятые не заинтересованы вставать на учет, а тотальный контроль государства невозможен. Многие используют самозанятость как дополнительную работу. Они прибегают к самозанятости, по сути, чтобы выжить, в целях получения дополнительных доходов, поэтому будут избегать какой-либо регистрации, чтобы ничего из своих доходов не «отдавать государству».

Социологические данные показывают, что среди самозанятых граждан проводимые государством меры не получают ощутимой поддержки. Как показывают данные исследования Научно-исследовательского центра социально-политического мониторинга ИОН РАНХиГС, среди самозанятых по основной работе, информированных о проведении эксперимента по введению нового налогового режима «Налог на профессиональный доход», менее трети (30,6%) положительно оценили данную инициативу государства, среди самозанятых по дополнительной работе такие ответы встречались реже: только каждый четвертый (24,3%) в положительном ключе рассматривает действующий эксперимент. Обращает на себя внимание тот факт, что наибольшая положительная оценка текущего эксперимента фиксируется среди работодателей - 49,0%, а это говорит о том, что работодатели увидели в новом налоговом режиме свою личную заинтересованность, связанную с оптимизацией налогообложения.

Полученные результаты демонстрируют планы самозанятых граждан по использованию нового налогового режима «Налог на профессиональный доход». Только каждый десятый однозначно планирует воспользоваться новым налоговым режимом в ближайшее время при его распространении на все субъекты Российской Федерации. Еще часть допускает такую возможность, но без однозначной уверенности (20 и 14,5% в зависимости от формы самозанятости).

Как показывают данные опроса, самозанятые занимают выжидательную позицию: они хотели бы понаблюдать за развитием событий, прежде чем вступать в новые отношения с государством. Такие ответы дали около трети самозанятых как по основной, так и по дополнительной работе. Вместе с тем многие самозанятые выражают полную уверенность в том, что новым налоговым режимом не воспользуются, поскольку



отсутствует вера в то, что это нововведение будет для них благом. На это указал примерно каждый четвертый самозанятый.

Важно отметить, что налоговые условия данного эксперимента установлены на достаточно длительный период времени. Однако отсутствие продуманной системы мер государственной поддержки в данном законе, связанной с организацией деятельности самозанятых, их социальной защитой, может существенно снизить эффективность реализации данного эксперимента.

По аналогии с экспериментом по введению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход», предлагается эксперимент по введению сертификатов на право ведения самозанятыми соответствующей деятельности. Как планируется, самозанятый может оформить в МФЦ сертификат на срок от 1 мес. до 3 лет для 46 видов деятельности, при этом оформление не потребует использования каких-либо специальных мобильных приложений и технических устройств, а стоимость сертификата не превысит 20 тыс. руб.

Следует отметить, что сложность государственного регулирования самозанятости связана с необходимостью соблюдения баланса интересов всех субъектов экономических и правовых отношений, чтобы не допустить возможные негативные последствия нововведений в законодательстве. При этом «институционализация самозанятости в России решит многие экономические и социальные проблемы и при достаточно взвешенном и обоснованном подходе будет отражать интересы практически всех субъектов экономических отношений: государства, отдельных граждан, регионов, и будет способствовать дальнейшему развитию бизнеса - локомотиву экономического роста».

Результаты опроса показывают, что именно в самозанятости заложен потенциал развития предпринимательской активности. Самозанятые в три раза чаще планируют в ближайшее время создать свой бизнес в какой-либо из организационно-правовых форм, нежели наемные работники. Самозанятость дает возможность человеку попробовать реализовать свои способности в предпринимательстве, развить свое дело, но при этом он не несет ответственности за работников, и в случае неудачи его потери не столь велики. В случае же успешной деятельности он представляет своего рода некую ступень полноценного предпринимательства. Можно сказать, что самозанятость является промежуточным звеном между работниками наемного труда и теми, кто уже осуществляет свою деятельность как ИП или учредитель ООО, сознательно приняв на себя все риски такой деятельности.



Важно отметить, что самозанятость является весьма неоднозначным явлением, поскольку, с одной стороны, ее развитие стимулирует предпринимательскую активность, является средством защиты от безработицы, а с другой стороны, расширяет неформальный сектор, формируя группу граждан, лишенных социальной защиты, с неустойчивым положением на рынке труда. Особые проблемы лежат в области «теневой» самозанятости, где априори отсутствует возможность защиты своих трудовых прав или возможность претендовать на какие-либо социальные гарантии государства, например, пенсионное обеспечение.

Вместе с тем существенным препятствием для любых инициатив государства в области самозанятости является недоверие граждан к органам государственной власти. Как показывают социологические данные, обычно в повседневной жизни одобряют и поддерживают действия властей

лишь 6,6% самозанятых; вынуждены приспособливаться к решениям властей 34,1% и еще 40,3% стараются держаться в стороне. Относятся к властям с неприязнью или даже противодействуют им 11,7% самозанятых. В этой связи можно отметить, что эффективность государственного управления, в частности любых государственных инициатив, во многом определяется пониманием и поддержкой населения государственной власти.

Выводы и рекомендации

Результаты проведенного исследования позволяют сделать ряд предложений, на которые необходимо обратить внимание в процессе регулирования деятельности самозанятых. Во-первых, правовой статус самозанятых должен не ограничиваться одним терминологическим определением и перечнем обязанностей самозанятых по оплате необходимых налогов и взносов, а включать также целый комплекс различных составляющих, определяющих положение данной правовой категории на рынке труда, в частности, права самозанятых (возможность легально работать на определенных условиях без регистрации в статусе индивидуального предпринимателя (ИП) и др.), преференции (льготное налогообложение, упрощенный механизм взаимодействия с налоговыми органами, финансовая, юридическая помощь и др.), социальные гарантии (условия пенсионного и медицинского обеспечения и др.) и юридическую ответственность за несоблюдение законодательных норм (штрафы за нарушение законодательства в области самозанятости).



Во-вторых, самозанятость необходимо рассматривать как отдельную форму малого предпринимательства с выделением в отдельные законодательные акты, что позволило бы законодательно закрепить правовой статус самозанятых и соответствующие их права и обязанности. Законодательные нормы, регулирующие деятельность наемных работников и предпринимателей не текущий момент, не отвечают в полной мере требованиям по организации деятельности самозанятых, учитывая особенности и специфику их деятельности.

В-третьих, особое внимание в законодательной деятельности следует уделить различной информационной, юридической, финансовой и др. помощи самозанятым. По данным опроса, на ограничение предпринимательской активности граждан существенным образом влияет недостаток правовой информации. Об этом заявил каждый третий опрошенный. Кроме того, результаты исследования показали, что основными трудностями ведения самостоятельной занятости являются сложность поиска заказов (работ, проектов), нестабильная занятость, самостоятельное решение проблем, отсутствие правовой защищенности, гарантий по оплате труда, отсутствие возможности пользоваться социальными гарантиями, льготами, трудности с получением кредитов, займов и др. Поэтому продуманная система мер государственной поддержки, связанная с организацией деятельности самозанятых, например, помощь в поиске заказов, правовая защита, могли бы выступить хорошим стимулом для их работы в правовом поле.

Литература:

1. Абрамова Е.А. Кризисная самозанятость в России: классификация, структура и уровни развития. Современные наукоемкие технологии // Региональное приложение. - 2012. - № 4 (32). - С. 6-15.
2. Бурлак А.В. К вопросу о понятии «самозанятые граждане» // Вестник Омского университета. Серия «Право». - 2016. - № 4 (49). - С. 173-177.
3. Воловская Н.М., Плюснина Л.К., Русина А.В., Иноземцева А.В. Безработица и самозанятость: ожидания и реалии (по материалам социологических исследований) // Теория и практика общественного развития. - 2018. - № 11 (129). - С. 22-31. URL: DOI: 10.24158/tipor.2018.11.3 (дата обращения: 12.09.2023).
4. Грабова О.Н., Суглобов А.Е. Проблемы выхода «из тени» самозанятых лиц в России: риски и пути их преодоления // Экономика. Налоги. Право. - 2017. - Т. 10. - № 6. - С. 108-116.



5. Костюк И.В. Занятость и самозанятость как форма доходной деятельности граждан // Российский журнал правовых исследований. - 2017. - № 2 (11). - С. 202-206.

6. Крылова Е.Г. Особенности экономического регулирования предпринимательской деятельности самозанятых в России и за рубежом // Юрист. - 2017. - № 6. - С. 11-15.

7. Крюкова Е.С., Рузанова В.Д. Индивидуальный предприниматель и самозанятый гражданин: соотношение понятий // Законы России: Опыт, анализ, практика. - 2018. - № 3. - С. 21-26.



Орел Кристина Игоревна

Студентка

РГЭУ (РИНХ)

Кизилев Александр Николаевич

Научный руководитель

РАЗВИТИЕ МЕТОДИКИ БУХГАЛТЕРСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Аннотация: В современных реалиях в целях оптимизации процесса бухгалтерской экспертизы и повышения ее качества недостаточно исследовать только бухгалтерскую документацию и иную информацию, представленную на бумажных носителях. Более полное информационное поле для проведения экспертного исследования представлено в IT-системах проверяемого экономического субъекта.

Ключевые слова: бухгалтерская экспертиза, IT-системы, автоматизация, бухгалтерский учет.

Keywords: accounting expertise, IT systems, automation, accounting.

Тотальная мировая цифровизация охватила все сферы деятельности общества, в том числе и экономические системы как на микро-, так и на макроуровнях. Тот поток информации, который получает и самостоятельно генерирует любой хозяйствующий субъект в процессе финансово-хозяйственной деятельности, нуждается в обработке, анализе и хранении, что невозможно без автоматизации учетных и аналитических систем. Как отмечает В.Б. Ивашкевич, «цифровая экономика представляет собой комплексную систему совершенствования управления экономическими отношениями с использованием современных информационных технологий» [1, с.378].

Особая роль в этом процессе отводится бухгалтерскому учету, позволяющему классифицировать и группировать факты хозяйственной жизни, передавать полученную информацию, осуществлять ее оперативный анализ с применением специальных программ (1С-Бухгалтерия, Клиент-Банк, «Контур», «Финансовый аналитик» и др.).

Бухгалтерский учет, помимо учетно-аналитической функции, также выполняет информационную функцию, отражая данные финансово-хозяйственной деятельности, в



том числе и факты экономических преступлений и мошеннических действий, которые являются предметом исследования эксперта-бухгалтера [2, с.19].

Учет, учетная система - это упорядоченная, нормативно урегулированная система планомерного сбора, фиксации, всестороннего анализа и генерации информации финансово-экономического характера в денежно-суммовом выражении, отражающая в документальном формате состояние и движение имущественного комплекса, обязательств хозяйствующих субъектов, которые могут содержать следы экономических преступлений [3, с.55].

В эпоху цифровизации экономики в целях разработки более эффективной методики экспертного исследования учетной информации, направленной на выявление мошеннических действий экономической направленности в различных источниках информации хозяйствующих субъектов и отражении полученных результатов в экспертных заключениях, на принципиально новом информационно-аналитическом уровне возникает потребность в создании стандартизированной методики организации бухгалтерской экспертизы.

Повсеместная автоматизация учетных процессов как на микроуровне - на уровне организации, так и на макроуровнях - уровнях отрасли, региона, государства, объектами бухгалтерской экспертизы выступают не только документы, представленные на бумажных носителях, но и электронные базы данных, а также документы, заверенные электронной подписью, хранящиеся на компьютерных носителях информации и передаваемые по сетям передачи данных. [4, с.57]

В целях развития методической базы и повышения эффективности расследования противоправных деяний обоснована необходимость теоретического и прикладного обеспечения этапов формирования инновационных форм развития бухгалтерской экспертизы, основанной на исследовании всех информационных ресурсов.

В России наряду с позитивными социально-экономическими преобразованиями также наблюдается снижение экономических преступлений, но при этом материальный ущерб, причиненный данными видами правонарушений, продолжает расти.

Идеологическая значимость, рост материального ущерба на одно экономическое преступление, сложность доказывания приводят к необходимости в назначении судебно-бухгалтерской экспертизы.

Сложности при сборе информации, содержащей доказательства совершенных преступлений экономической направленности, обуславливают и проблемы в



расследовании преступлений. Как свидетельствует экспертная практика, ключевыми проблемами в борьбе с преступлениями экономической направленности являются:

1) серьезная информационная, техническая и интеллектуальная подготовка лиц, совершающих преступления, которая дает им возможность использовать разнообразные способы совершения преступлений, что находит отражение в учетных и информационных системах хозяйствующих экономических субъектов;

2) коллизии в уголовном, административном и налоговом законодательстве, которые позволяют мошенникам использовать пробелы в нормативном регулировании в корыстных целях;

3) низкий уровень знаний оперативных работников и следователей, что не позволяет своевременно выявить преступления экономической направленности, а также собрать необходимую учетную информацию, которая содержит следы правонарушений.

По результатам проведенного анализа данных судебной практики Краснодарского края установлено, что объектами экономических преступлений являются в первую очередь наиболее ликвидные активы экономических субъектов, это денежные средства, на долю которых приходится порядка 46% преступлений, материально-производственные запасы - 28%, внеоборотные активы - 11%. [5, с.131]

Безусловно, большая часть информации о финансово-хозяйственной деятельности, отраженная в учете с применением специализированных программ, в последующем хранится экономическим субъектом на бумажных носителях, но эта же информация, представленная на электронных носителях более информативна с позиции ее исследования экспертом-бухгалтером, так как позволяет проанализировать реальное время составления документа, количество внесенных корректировок, согласованность с другими данными, отраженными в IT-системе.

Хозяйственные операции, совершаемые экономическим субъектом и отражаемые в учете, достаточно многообразны и порой различные по своему содержанию документы фиксируют один и тот же факт хозяйственной жизни. Например, при сдельной форме оплаты труда, когда вознаграждение работника зависит от объема выполненной работы, факт хозяйственной жизни - выпуск готовой продукции фиксируется в различных по своему экономическому содержанию документах: в наряде на сдельную работу и в накладной на оприходование готовых изделий. При сопоставлении этих документов можно установить расхождения, связанные с занижением объема выпущенной продукции и завышением заработной платы за выполненный объем работ, либо наоборот.



Анализ данной операции, отраженной в бухгалтерской программе, экспертом-бухгалтером будет более эффективен, так как это позволит ему установить реальное время заполнения документов, лиц, которые отражали данную операцию, лиц, которые могли внести корректировку в первоначально созданный документ и ряд других признаков, позволяющих установить истину. [6, с.1187]

При исследовании современных автоматизированных систем проверяемой организации, у эксперта-бухгалтера появляется большее количество возможностей выявить недоброкачественные (подложные) документы. При этом необходимо учитывать следующие положения:

- первичная учетная документация не всегда является таковой. Например, приходному кассовому ордеру на оприходование неизрасходованной подотчетной суммы предшествует авансовый отчет, в котором отражена сумма неизрасходованного аванса, а авансовому отчету предшествует приказ и расходный кассовый ордер на выдачу первоначальной суммы аванса и т.д.; [7, с.37]

- следы интеллектуального подлога в автоматизированных учетных системах скрываются при помощи взаимоувязки связанных документов, осуществленной должностными и материально-ответственными лицами, совершающими противоправные действия только в пределах своих возможностей в плане должностного доступа и корректировки учетных записей в бухгалтерской программе;

- определенная документация в автоматизированных учетных системах имеет сплошную сквозную нумерацию, что защищает ее от последующей корректировки, но при этом со стороны лиц, совершающих противоправные деяния экономической направленности, могут быть внесены изменения в ручном режиме, что возможно установить эксперту-бухгалтеру только при изучении непосредственно электронной учетной программы проверяемого экономического субъекта;

- хронологическая увязка взаимосвязанных документов также позволяет выявить следы интеллектуального подлога, но только в процессе изучения IT-систем проверяемой организации, когда внесенные «задним» числом исправления могут быть выявлены при детальном изучении последовательности фиксации фактов хозяйственной жизни экономического субъекта. [8, с.17]

Все указанные положения должны быть тщательно проверены и проанализированы экспертом-бухгалтером и изучение не только бухгалтерской документации, представленной на бумажных носителях, но и автоматизированных учетных систем -



бухгалтерской программы, Клиент-Банка, систем передачи учетной информации в ИФНС и других информационных ресурсов, позволят установить разрывы в процедуре оформления фактов хозяйственной жизни и получить достаточные и надлежащие доказательства законности совершенных и отраженных в учете операций. Но сам факт установления отклонений в учетной системе не всегда свидетельствует о мошеннических действиях экономической направленности и IT-технологии, а также безупречное знание и использование методических принципов ведения бухгалтерского учета дают большие возможности для получения достоверной информации. [9, с.1760]

Автоматизированная обработка различной информации и ее фиксация на компьютерных носителях в современных реалиях является вариантом представления подлинных фактов и событий, которые имеют юридическую силу только при наличии электронной подписи.

Анализ различных источников позволил сформулировать следующие общепринятые варианты трактовки термина «электронный документ»:

- вариант представления информации, зафиксированной на электронном материальном носителе в целях ее подготовки, отправления, получения или хранения с помощью электронных технических средств;

- информация, представленная на электронном носителе в целях ее распространения на различные расстояния с применением средств связи и технических средств.

То есть определение электронного документа позволяет сделать вывод, что это документ, который идентифицируется по варианту воспроизведения информации и варианту отражения.

Применяя в качестве источников информации учетные данные проверяемых экономических субъектов, специалисты (эксперты) зачастую в категоричной форме выражают мнение о выявленных недостатках, мошеннических действиях, суммах ущерба, основанных только на бухгалтерской документации. Следует понимать, что информация, представленная на счетах учета, регистрах синтетического и аналитического учета, не в полной мере характеризует объекты экспертного исследования, так как в целом бухгалтерский учет является только частью учетно-аналитической системы хозяйствующего субъекта [10, с.98].

В связи с этим нельзя вырывать из общего контекста информацию о фактах злоупотреблений и строить свои выводы только на данных бухгалтерского учета. Данный



порядок проверки не позволит установить все факты противоправных деяний, которые оставляют следы во всей учетно-аналитической системе хозяйствующего субъекта.

Информационное обеспечение бухгалтерской экспертизы многопланово и многогранно и зависит, в первую очередь, от способов совершения экономических преступлений, признаки которых можно обнаружить в учетно-аналитическом пространстве хозяйствующего субъекта [11, с.24].

Признаки мошеннических действий экономической направленности могут содержаться как в отдельной группе документов, например, только в финансовой отчетности и сопряженных источниках информации, так и в управленческой или планово-экономической документации.

Детально изучив мошеннические действия экономической направленности, отраженные в учете при помощи средств автоматизации с применением специализированных бухгалтерских программ, выявили общие признаки, которые характерны для данного вида правонарушений.

К первой группе были отнесены мошеннические действия, которые совершались и стали возможны в силу злоупотребления руководством организации, административно-управленческим персоналом своими правами и обязанностями и которые совершались с применением информационных технологий. Примером может служить систематическое перечисление через систему «Банк-Клиент» главным бухгалтером денежных средств на счета контрагентов (родственников) за несуществующие услуги с дальнейшим их списанием на затраты организации. Это правонарушение может быть совершено только лицом, имеющим доступ к указанной программе и имеющим право электронной подписи. То есть основной признак, отличающий данную группу правонарушений, это возможность их совершения только административно-управленческим персоналом, имеющим для этого определенные возможности. [12, с.1878]

Ко второй группе были отнесены противоправные деяния, при совершении которых аналогично использовались специализированные бухгалтерские программы, но для совершения и сокрытия фактов мошенничества. В качестве примера можно привести факт фальсификации бухгалтерской отчетности для ее «приукрашивания» в целях получения кредита. Для этой группы деяний ключевым является признак совершения правонарушения рядовыми работниками финансовых служб по указанию руководства.

К данной категории мошеннических действий можно отнести балансовую политику акционерных обществ, которые, преднамеренно трансформируя форму и содержание



публикуемой отчетности, стараются привлечь инвесторов. Трансформация балансовых показателей или их фальсификация осуществляется различными приемами, в частности это необоснованное увеличение финансовых результатов в целях увеличения биржевой стоимости акций хозяйствующего субъекта, либо подмена показателей бухгалтерского баланса. [13, с.103]

Для третьей группы правонарушений характерно их совершение наемными работниками, которые являются материально-ответственными лицами, имеющими прямой доступ к активам организации. Присвоение активов экономического субъекта выражается в следующих формах:

- прямое хищение имущества или нематериальных активов;
- оплата мнимых товаров (работ, услуг).

Для четвертой группы правонарушений ключевым признаком выступает тот факт, что объектом их является информация экономической направленности, зафиксированная на электронных носителях. В этом случае автоматизированные системы, интернет-каналы, которые напрямую не применялись для совершения мошеннических действий, являются носителями криминалистической информации.

К типичным ошибкам, возникающим в процессе обработке информации по бизнес-процессам хозяйствующих субъектов с применением компьютерной техники, относятся:

- несоблюдение хронологии действий в процессе ввода учетной информации;
- частичная «потеря» информации при ее сохранении;
- задвоение вводимой информации;
- несоблюдение правил округления. [14, с.25]

Ключевой целью экспертного исследования при всеобщей автоматизации бизнес-процессов является сканирование компьютерных систем, анализ первоначального состояния зафиксированной информации. В качестве примера можно представить себе компьютерные средства, которые непосредственно не применялись для совершения преступлений экономической направленности, но при этом являлись носителями криминалистической информации.

В настоящее время процент выявления подобных преступлений экономической направленности достаточно низкий и одним из основных векторов по их выявлению является комплексная бухгалтерская и компьютерная экспертизы, проведение которых возможно только при наличии разработанной методики, основанной на теоретическом



обосновании и экспертной практике с применением передовых методов исследования. [15, с.904]

Признаки мошеннических действий экономической направленности, являясь предметом исследования комплексной бухгалтерской и компьютерной экспертизы, отражены на различных носителях информации, которые имеют свое назначение. Например, внутренняя отчетность экономических субъектов дает возможность установить, на каком этапе финансово-хозяйственной деятельности, в каком бизнес-процессе совершены мошеннические действия. Внешняя отчетность, как правило, является источником информации о фирмах-однодневках, что удастся установить при сопоставлении финансовой, статистической и налоговой отчетности контрагентов проверяемой организации. [16, с.237]

Таким образом, стоит заметить, что мнение ряда ученых - брать за основу при проведении бухгалтерской экспертизы только документы официального характера, представленные на бумажных носителях, нельзя признать правильным. Большинство фактов хозяйственной жизни оставляют «след» в информационно-аналитических внешних и внутренних автоматизированных системах, которые позволяют более детально проанализировать и сопоставить различные по своему наименованию и содержанию операции и выявить признаки мошеннических действий экономической направленности.

Качество заключения при проведении комплексной экспертизы напрямую зависит от ряда условий:

- полноты применения методических приемов, доступных экспертам различных специальностей. Объединение их усилий дает синергетический эффект в отношении анализа документальных и учетно-аналитических данных, зафиксированных при помощи средств автоматизации;
- всеобъемлющего характера исследования всей представленной информации для проведения экспертных действий в рамках процессуальных норм и правил;
- объективной оценки представленных для экспертного исследования материалов, исключающих неоднозначное понимание сделанных выводов.

Литература:

1. Ивашкевич В.Б. Экономология в системе цифровой экономики // Международный бухгалтерский учет. 2018. № 4. - С. 378-387.



2. Сафонова М.Ф., Кузин Т.А., Добровольский А.Г. Бухгалтерская документация в практике выявления правонарушений // Научный журнал КубГАУ. 2021. № 10. - С. 1-19.
3. Полисюк Г.Б., Корчагина Л.М. Бухгалтерская (финансовая) отчетность: проблема выявления искажения информации // Международный бухгалтерский учет. 2022. № 4. – С.55-59.
4. Звягин С.А. Экономико-криминалистический анализ отчетных данных в рамках бухгалтерской экспертизы // Экономический анализ: теория и практика. 2019. №2. - С. 57-64.
5. Звягин С.А. Судебно-бухгалтерская экспертиза в системе противодействия экономической преступности // Вестник Воронежского института МВД России. 2019. № 3.- С. 131-134.
6. Звягин С.А., Мальцев Е.П. Организационно-плановая документация бухгалтерской экспертизы // Экономический анализ: теория и практика. 2021. №9. - С. 1187-1200.
7. Швырёва О.И., Чокмасова В.Ю. Профилактика мошенничества в торговых организациях // Международный бухгалтерский учет. 2022. №6. - С. 25-37.
8. Мельник М.В. Информационное обеспечение экономической безопасности и методы ее измерения // Инновационное развитие экономики. 2023. № 6. - С. 7-17.
9. Сафонов И.С., Калинина И.Н. Методика применения методов экономического анализа при проведении бухгалтерской экспертизы формирования прибыли // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2022. № 104. - С. 1760-1770.
10. Прынцев М.Н., Козменкова С.В. Система бухгалтерского контроля государственной помощи в сельском хозяйстве: теория и практика: монография. - Н. Новгород: Нижегородская ГСХА, 2016. - 248 с.
11. Серебрякова Т.Ю., Гордеева О.Г., Куртаева О.Ю. Учетно-аналитические источники идентификации экономических рисков // Учет. Анализ. Аудит. 2018. № 5. - С. 24-32.
12. Когденко В.Г., Мельник М.В. Современные тенденции в бизнес-анализе: исследование экосистемы компании, анализ информационной составляющей бизнес-модели, оценка возможностей роста // Экономический анализ: теория и практика. 2020. №10. - С. 1878-1897.



13. Кузьмина Т.В. Роль бухгалтерских документов при проведении судебно-бухгалтерской экспертизы // Наука и общество. 2022. № 5. - С. 103-105.
14. Майсигова Л.А. Бухгалтерская экспертиза и ревизия в системе экономического контроля // European Social Science Journal. 2021. № 3. - С. 25-29.
15. Шатина Е.Н., Козменкова С.В., Фролова Э.Б. Внутренний контроль: методические особенности проверки контрагентов на благонадежность // Международный бухгалтерский учет. 2018. №8.- С. 904-916.
16. Серебрякова Т.Ю., Тимофеева Н.Ю. Экономическая безопасность и угрозы: сущность и подходы к определению // Вестник НГУЭУ. 2022. № 3. - С. 237-246.



Кицура Дарья Дмитриевна

Российский государственный гуманитарный университет

(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИМИДЖА КОМПАНИИ

Аннотация: В современных условиях развития бизнеса все большую роль играет имидж компании. Имидж компании – это восприятие бизнес-средой, клиентами, потенциальными партнерами и работниками. Качественный и положительный имидж компании способствует ее росту и развитию, привлечению новых клиентов, формированию доверия к бренду.

Ключевые слова: имидж компании.

Keywords: company image.

Негативный или недостаточно проработанный имидж может привести к потере клиентов, снижению конкурентоспособности и ухудшению деловой репутации. В связи с этим, актуальной задачей для современных компаний является забота об имидже. Создание и поддержание имиджа требует определенных усилий и стратегии. Нужно анализировать сильные и слабые стороны, определять цели и ценности, а также понимать, какие ожидания у окружающих людей. Необходимо также уметь эффективно коммуницировать, чтобы передать нужное впечатление и достичь поставленных целей. Достичь хорошего имиджа и узнаваемости компании можно с помощью создания уникального и заметного бренда, качественного обслуживания клиентов, эффективного маркетинга и PR-стратегий, а также развития благоприятных отношений с заинтересованными сторонами.

Имиджмейкерский¹ подход, в основе которого лежит формирование корпоративной философии и культуры, делает упор на разработку тех средств, которые позволят идентифицировать организацию или предприятие как надежного партнера, которому можно доверять.

¹ Имиджмейкер - профессионал в области формирования образа клиента. Задача имиджмейкера заключается в продумывании и разработке образа личности, проекта или бренда.



Объектом выпускной квалификационной работы выступает имидж организации, его совершенствование.

Предмет исследования: управление имиджем организации в системе воздействия на потребителя.

Цель данной работы – изучение теоретических основ формирования имиджа компаний и современных подходов совершенствования имиджа и разработка рекомендаций по его улучшению существующего имиджа АО «СИБЕР».

В работе поставлены следующие задачи:

1. Рассмотрение теоретических аспектов создания имиджа фирмы: изучение понятия «имидж фирмы», инструментов для создания имиджа фирмы, рассмотрение процесса создания имиджа фирмы
2. Анализ формирования имиджа, в том числе анализ системы имиджа, анализ процесса формирования имиджа в деятельности организации.
3. Разработка рекомендаций по формированию имиджа предприятия.

Основными методами исследования в работе являются: анализ и систематизация теоретических положений по формированию имиджа предприятия.

Состояние научной разработанности проблемы. Для понимания места и роли имиджа организации в современном обществе особое значение имеют идеи и работы Э. Дюркгейма², К. Маркса², М. Вебера³, Т. Парсонса⁴ и многих других социологов, так или иначе затрагивающих проблематику социального взаимодействия.

² Карл Маркс — немецкий философ, социолог, экономист, писатель, поэт, политический журналист, лингвист, общественный деятель, историк. Основоположник диалектико-материалистической социологии, согласно которой структуры общества, сознание и поведение живущих в нём людей анализируются через призму материальных условий их жизни, через противоречия и конфликты в существующем способе производства, ибо эти факторы, а не субъективные мотивы, желания, идеи людей в конечном счете определяют, с точки зрения данной теории, характер социальных фактов.

³ Максимилиан Карл Эмиль Вебер, известный как Макс Вебер— немецкий социолог, философ, историк, политический экономист. Идеи Вебера оказали значительное влияние на развитие общественных наук, в особенности — социологии. Социология по Веберу - наука, которая занимается социальными действиями, толкуя и понимая эти действия через объяснения. Социальные действия - это предмет изучения. Толкование, понимание - метод, благодаря которому причинно объясняются явления. Тем самым понимание является средством объяснения.



² Эмиль Дюркгейм — французский социолог и философ, основатель французской социологической школы и предшественник структурно-функционального анализа. Считается основоположником социологии как самостоятельной науки. Дюркгейм утверждал, что социология должна изучать общество как особую духовную реальность, законы которой отличны от законов индивидуальной психики. Любое общество, по Дюркгейму, основано на общезначимых коллективных представлениях; ученый имеет дело с социальными фактами – коллективными представлениями (право, мораль, религия, чувства, привычки и т.д.), которые принудительно навязываются человеческому сознанию общественной средой».

В целом исследование проблем формирования имиджа организации прошло в отечественной науке ряд этапов. Первый этап – 60-70-е годы XX века. Первоначально в работах советских исследователей концепция формирования имиджа организации рассматривалась исключительно как буржуазная информационно-пропагандистская система «связей с общественностью», используемая монополистическим капиталом для духовного подавления трудящихся, идейно-политического подчинения работников предприятий, манипулятивной обработки их сознания. Рассмотрение концепции формирования имиджа организации в данном контексте было обусловлено эпохой борьбы двух противоположных общественных систем и классовым подходом к анализу общественных процессов.

Второй этап – 80-е годы XX века. Данный период характеризуется фактическим замалчиванием проблемы, что обусловлено отсутствием социального заказа. Однако в это время появляется значительное количество работ по вопросам агитации и пропаганды, идейно-воспитательной и организационно-партийной работы. В этих работах содержится богатый фактический и теоретический материал по применению различных форм и методов работы с общественным мнением.

Третий этап – начало 90-х годов XX века. Преобразования в социальноэкономической и политической жизни российского общества послужили основной причиной качественного пересмотра отношения к вопросам формирования общественного мнения, имиджа, связей с общественностью, теории коммуникации.

⁴ Тэлкотт Парсонс- американский социолог классической традиции, наиболее известный своей теорией социального действия и структурным функционализмом. Парсонс считается одной из самых влиятельных фигур в социологии 20 века. Центральной идеей теории социального действия Т. Парсонса явилась мысль о наличии некоего состояния общества, когда согласие доминирует над конфликтом, то есть имеет место консенсус. Это говорит об организованности и упорядоченности социальных действий и всей общественной системы в целом. В теории Парсонса выстроена концептуальная схема. Ее ядром является процесс взаимодействия различных социальных систем.



С середины 90-х годов XX века в России начинается качественно иной период разработки проблем формирования имиджа. Специфика этого периода – особое внимание связям с общественностью, проблемам имиджа в контексте политического управления.

Именно политическому имиджу уделяется основное внимание.

В этот же период в отечественной науке появились работы, которые анализируют проблемы формирования имиджа преимущественно в сфере имиджа организации. Главным недостатком этих первых работ было то, что они в основном базировались на западных исследованиях и были еще мало адаптированы к российской действительности как в теоретическом, так и в прикладном аспекте.

Но настоящий пик научного интереса в области имиджа организации пришелся на начало XXI века, когда руководители российских организаций оценили огромное значение, которое имеет имидж их организации в глазах общественности: потенциальных покупателей и сотрудников.

Актуальность темы выпускной квалификационной работы обусловлена необходимостью осознания и понимания значимости теоретических аспектов и их влияния на конечные результаты деятельности организации. Разработка стратегии формирования и совершенствования имиджа компании является ключевым фактором ее успешности и конкурентоспособности на рынке.

Сущность имиджа компании заключается в том, что он представляет собой комбинацию основных элементов, таких как внешность, репутация, восприятие, образ и ценности. Имидж является важным ресурсом, способом коммуникации и выражения уникальности компании.

Задачи, стоящие перед совершенствованием имиджа компании, включают в себя развитие и продвижение бренда, улучшение репутации, укрепление конкурентных позиций, привлечение и удержание клиентов, привлечение инвестиций, снижение рисков и устойчивое развитие организации. Для достижения этих задач необходимо разработать эффективную стратегию, включающую в себя комплексный подход и анализ множества факторов, влияющих на имидж компании.

Таким образом, изучение теоретических аспектов совершенствования имиджа компании является важным шагом для понимания и применения методов и стратегий, способствующих успешному развитию организации и ее взаимоотношений с окружающей средой.



Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, приложений.

Во введении освещена актуальность выбранной темы, определены цели и задачи, объект, предмет исследования.

В первой главе раскрыто понятие имиджа, его виды, функции, задачи, структура.

Во второй главе дана общая характеристика организации, ее целевых аудиторий, проведен анализ PR-деятельности, даны рекомендации по совершенствованию имиджа.

В третьей главе произведён анализ имиджа организации и разработана стратегия по улучшению узнаваемости бренда.

В заключении выпускной квалификационной работы подведены итоги исследования, сформулированы основные выводы и рекомендации.

Понятие имиджа, сущность и задачи имиджа

Одним из ключевых аспектов общего восприятия и оценки организации является ее имидж, то есть то впечатление, которое она создает. Имидж, происходящий от английского слова "image", означает представление или образ о компании или человеке, который формируется в массовом сознании окружающих. Хотя создание привлекательного имиджа не является главной целью, владение им имеет важное значение как для личностного, так и для профессионального роста. Имидж в значительной степени влияет на желание сотрудничать с организацией или конкретным человеком, и является одним из факторов, определяющих деловой успех. Независимо от желаний самой организации и специалистов по связям с общественностью, имидж является объективным фактором, играющим важную роль в оценке любого социального явления или процесса.

Понятие "имидж" происходит от латинского слова "imago", что означает "имитировать". Согласно толковому словарю Вебстера, имидж - это искусственная имитация внешней формы объекта или лица. Он представляет собой мысленное представление о человеке, товаре или институте, целенаправленно формируемое в массовом сознании с помощью публицити, рекламы или пропаганды. Б.Джи в книге "Имидж фирмы" дает широкую и понятную трактовку, говоря, что имидж - это все и все, что связано с компанией и предлагаемыми ею товарами и услугами. Он представляет собой постоянно создающееся словами и образами, которые перемещаются и превращаются в сознании общественности в единый комплекс. Г.Г.Почепцов рассматривает имидж как совокупность акцентов на лучших качествах, повышающих



самооценку и авторитет у потенциальных потребителей, а также ключ к успеху в правильной концепции развития общественных связей.

Исследователи называют Западную Европу, Северную Америку и Японию начала 50-х годов временем и местом рождения серьезных разработок в области имиджа. Изначально имиджем занимались только крупные коммерческие структуры, и он сводился к ограниченному набору графических элементов стиля в сочетании с одним подходом к оформлению интерьеров и продукции, а также созданию комплекса словесных приемов (название, слоган) для обозначения своей индивидуальности.

С возрастанием числа желающих стать уникальными, мы наблюдаем тенденцию перехода от простых формальных приемов к более сложным концептуальным решениям. В сфере дизайна и систем идентификации, имидж перестал быть просто политическим инструментом и превратился в средство всеобъемлющей коммуникации. Сегодня он играет именно такую роль на мировых рынках.

Когда мы говорим об имидже организации, обычно мы имеем в виду ее корпоративный имидж. Корпоративный имидж - это образ организации, который мы хотим передать потенциальным клиентам и создать определенное впечатление о нас. Чтобы иметь эффективный корпоративный имидж, необходимо строить его на основе целостной микрокультуры, которая существует внутри компании. Корпоративная культура - это внутреннее состояние организации, которое обычно определяется системой коллективно разделяемых ценностей, убеждений, традиций, стереотипов и норм поведения.

Конкретные проявления элементов корпоративной культуры организации определяют ее ценности, формальную философию и групповые нормы. Например, ценностью может быть качественное обслуживание, а формальной философией - принцип "клиент всегда прав". Групповые нормы могут включать обращение по именам и гибкий рабочий график. В ходе совместной деятельности в организации вырабатывается система оценок, которая влияет на восприятие ситуации, людей и общую картину мира. Нарушение корпоративных правил игры считается "некорпоративным поведением". Освоение и соблюдение этих правил является не только условием членства в корпоративной семье, но и фактором успеха в карьере.

Имидж - это совокупность осознанных или неосознанных представлений и образов, которые существуют у потребителей и общественности в отношении нашей организации



или продукта. Позитивный имидж повышает конкурентоспособность фирмы на рынке, привлекает клиентов и партнеров, способствует увеличению объема продаж и облегчает доступ к ресурсам. Важно понимать, что имидж существует для любой организации независимо от того, над ним работают специалисты или нет. Если не уделять внимание формированию имиджа, он сложится самопроизвольно у потребителей и не гарантирует положительного воздействия на фирму.

Значение корпоративного имиджа в современном мире невозможно недооценить. Он является ключевым элементом взаимодействия с клиентами и партнерами, а также влияет на успех и развитие организации. Для достижения наивысшего уровня профессионализма в управлении имиджем, необходимо учесть все аспекты корпоративной культуры и строить его на основе четких целей и ценностей.

Формирование благоприятного имиджа для организации – это важный и выгодный процесс, который требует меньше усилий, чем исправление неблагоприятного образа, который возник случайно. Положительный имидж имеет огромное значение для любого предприятия, особенно сильный корпоративный имидж. Крепкий имидж становится необходимым условием для достижения долгосрочного успеха в бизнесе. Это имеет разумное объяснение. Во-первых, сильный имидж организации придает ей рыночную силу и снижает чувствительность к цене. Во-вторых, сильный имидж уменьшает заменяемость услуг и защищает организацию от конкуренции и товаров-заменителей. И, в-третьих, сильный имидж облегчает доступ фирмы к различным ресурсам, таким как финансы, информация, людские ресурсы и т.д.

Имидж организации имеет несколько задач. Во-первых, он повышает престиж фирмы, показывая, что она обращает внимание не только на производство, но и на другие аспекты своей деятельности. Во-вторых, имидж улучшает эффективность рекламы и мероприятий по продвижению товаров. Он также облегчает введение новых товаров и услуг на рынок. В-третьих, имидж повышает конкурентоспособность фирмы, особенно в условиях равных товаров. И, наконец, имидж помогает формировать и изменять общественное мнение о фирме.

Приступая к формированию имиджа, необходимо понять, во-первых, какая деятельность фирмы преобладает в настоящее время и в будущем, а также чем ее товары и услуги отличаются от товаров и услуг конкурентов. Важно создать профессиональный и привлекательный имидж, который будет отражать уникальные качества и преимущества



фирмы. Это поможет укрепить позиции на рынке и обеспечить успех в долгосрочной перспективе.

Структура имиджа. Этапы создания имиджа.

Корпоративный имидж выполняет три основные функции, определяющие его эффективность.

Первая функция - производить нужное впечатление. Здесь речь идет о целенаправленном воздействии на общественность с помощью выбранного образа, соответствующего корпоративной стратегии. Этот образ может быть консервативным или инновационным, подчеркивая особенности организации. Компания может стремиться к образу маленькой и мобильной структуры или предпочитать быть надежной и стабильной. Она может быть узкоспециализированной или стремиться расширить свою деятельность. И, конечно, организация может стремиться быть доступной или быть воспринимаемой как элитная. Все эти способы позиционирования являются простыми и эффективными инструментами формирования имиджа.

Вторая функция - позиционирование на рынке. Это связано с самоопределением организации и осознанием ее миссии, целей и специфики для клиентов. Важно понимать, кто они есть, что они делают и зачем, а также кто их партнеры в производственной и сбытовой цепи. Осознание своего места на рынке помогает организации эффективно позиционироваться перед клиентами и конкурентами.

Третья функция - побуждение к действиям. Психологические законы показывают, что чтобы убедить человека совершить нужные действия, необходимо создать основу, формирующую готовность к этим действиям. Одной из основных составляющих этой основы является потребность в продуктах и услугах, предлагаемых фирмой.

Если товар или услуга, которые предлагает наша организация, полностью удовлетворяют определенную потребность, мы должны ясно и уверенно заявить о том, что именно мы можем наилучшим образом удовлетворить эту потребность. В данной ситуации, нашей основной задачей является создание эффективной рекламной кампании. Чем более ясно и четко определены цели и задачи нашей организации, тем проще будет передать это внешним и создать корпоративный имидж, который будет отличаться от конкурентов.

При управлении нашим корпоративным имиджем, необходимо иметь ясное представление о структуре имиджа нашей организации и о том, как психологические



процессы влияют на формирование этого имиджа в сознании людей. Имидж нашей организации является общим восприятием и оценкой нашей работы со стороны различных групп общественности. Это восприятие и оценка формируются на основе нашей коммуникации и взаимодействия с этими группами.

Мы стремимся создать профессиональный имидж, который наилучшим образом отразит нашу способность удовлетворять потребности наших клиентов. Мы осознаем важность разработки эффективной рекламной кампании, чтобы привлечь внимание и доверие наших клиентов. Мы также понимаем, что наш корпоративный имидж будет формироваться в сознании людей на основе наших коммуникаций и взаимодействий. Поэтому мы стремимся представить нашу организацию в наилучшем свете, чтобы вызвать положительное восприятие и оценку со стороны клиентов и общественности.

При управлении корпоративным имиджем необходимо иметь четкое представление о структуре имиджа организации и особенностях психологических процессов, которые влияют на его формирование в сознании людей. Имидж организации представляет собой общее восприятие и оценку различными группами общественности, которые формируются на основе информации о нашей деятельности, хранящейся в их памяти.

Мы стремимся создать профессиональный имидж, который наилучшим образом отражает нашу способность удовлетворять потребности наших клиентов. Мы понимаем, что важно разработать эффективную рекламную кампанию, чтобы привлечь внимание и доверие клиентов. Мы также осознаем, что корпоративный имидж будет формироваться на основе наших коммуникаций и взаимодействий. Поэтому мы стараемся представить нашу организацию в положительном свете, чтобы вызвать положительное восприятие и оценку со стороны клиентов и общественности.

При управлении нашим корпоративным имиджем, мы придерживаемся профессионального подхода, стремясь создать положительное впечатление о нашей организации у наших клиентов и общественности. Мы понимаем, что наш имидж формируется на основе наших коммуникаций и взаимодействий с людьми, поэтому мы уделяем особое внимание созданию эффективной рекламной кампании.

Для успешного управления корпоративным имиджем необходимо иметь ясное представление о структуре имиджа нашей организации и о психологических процессах, влияющих на его формирование в сознании людей. Имидж нашей организации



представляет собой общее восприятие и оценку, которые формируются на основе взаимодействия с различными группами общественности.

Мы стремимся создать профессиональный имидж, который наилучшим образом отражает наши способности удовлетворить потребности наших клиентов. Мы осознаем, что для привлечения внимания и доверия клиентов необходимо разработать эффективную рекламную кампанию. Мы также понимаем, что наш корпоративный имидж будет формироваться на основе наших коммуникаций и взаимодействий. Поэтому мы стремимся представить нашу организацию в наилучшем свете, чтобы вызвать положительное восприятие и оценку со стороны наших клиентов и общественности.

Рассмотрим детально различные элементы структуры имиджа, определяющие восприятие организации индивидом. Структуру имиджа организации составляют представления людей относительно организации, которые условно можно разделить на восемь групп (компоненты):

1. Имидж товара (услуги) - это распространенное и достаточно устойчивое представление об отличительных либо же исключительных характеристиках продукта, придающих продукту особое своеобразие и выделяющих его из разряда аналогичных продуктов.
2. Имидж потребителей товара. Имидж пользователей товара включает представления о стиле жизни, общественном статусе и характере потребителей.
3. Внутренний имидж организации. Под внутренним имиджем организации понимают представления занятых о своей организации. Занятые рассматриваются здесь не только как фактор конкурентоспособности организации, одна из ключевых групп общественности, но и как важный источник информации об организации для внешних аудиторий. Основными детерминантами внутреннего имиджа являются культура организации и социально-психологический климат.
4. Имидж основателя и основных руководителей организации. Речь идет об индивидуальном имидже каждого руководителя. Он включает представления о намерениях, мотивах, способностях, установках, ценностных ориентациях и психологических характеристиках основателя (руководителей) на основе восприятия открытых для наблюдения характеристик, таких как внешность, социальнодемографическая принадлежность, особенности вербального и невербального



поведения, поступки и параметры не основной деятельности, или точнее контекст, в котором действуют основатель и руководители организации.

5. Имидж персонала. Имидж персонала - собирательный обобщенный образ персонала, раскрывающий наиболее характерные для него черты. Имидж персонала формируется, прежде всего, на основе прямого контакта с работниками организации. При этом каждый работник может рассматриваться как «лицо» организации, по которому судят о персонале в целом.

6. Визуальный имидж организации. Визуальный имидж организации - представления об организации, субстратом которых является зрительные ощущения, фиксирующие информацию об интерьере и экстерьере офиса, торговых и демонстрационных залах, внешнем облике персонала, а также фирменной символике (элементах фирменного стиля).

7. Социальный имидж организации. Социальный имидж организации - представления широкой общественности о социальных целях и роли организации в экономической, социальной и культурной жизни общества.

8. Бизнес-имидж организации. Бизнес имидж организации - представление об организации как субъекте определенной деятельности. В качестве основных детерминант бизнес-имиджа предпринимательских организаций выступает деловая репутация, или добросовестность/недобросовестность (соблюдение этических норм бизнеса) в осуществлении предпринимательской деятельности, а также деловая активность организации, индикаторами которой являются объем продаж, относительная доля рынка, инновационность технологии и степень ее освоения, патентная защита, разнообразие товаров, гибкость ценовой политики, доступ к сбытовым сетям.

Имидж организации обладает относительной стабильностью, что требует значительного времени и усилий для изменения мнения людей. Каждый человек всегда стремится достичь максимальной внутренней согласованности, поэтому изменить их представления - процесс долгий и сложный. Однако, для успешного формирования имиджа организации, важно, чтобы каждый элемент его структуры был информационно заполнен самой организацией.

Если какой-либо элемент остается недостаточно заполненным информацией, то массовое сознание, опираясь на стереотипы, самостоятельно заполнит его содержанием. Это может негативно сказаться на имидже организации, так как впоследствии придется



преодолевать барьер уже существующих установок, чтобы внедрить новую информацию в массовое сознание.

Поэтому, для полного понимания понятия имиджа организации, его задач, функций и структуры, необходимо описать основные этапы и средства формирования имиджа организации. Это позволит профессионально и эффективно создавать желаемый имидж организации и управлять мнением людей.

Таким образом, формирование имиджа организации требует серьезного подхода и глубокого понимания его основных принципов. Профессиональное создание и управление имиджем организации поможет достичь поставленных целей и обеспечить ее успешное развитие.

Процесс формирования имиджа – это процесс надления его объекта определенными чертами, атрибутами⁵. Имидж холдинга «СИБЕР» может быть:

- 1) Инновационность;
- 2) Экспертиза;
- 3) Качество;
- 4) Гибкость;
- 5) Интеграция.

Каждое из этих направлений имеет свои особенности и добавляет имиджу определенные черты.

1. Инновационность: "СИБЕР" всегда находится в передовых рядах технологического развития. Он занимается разработкой и внедрением новых решений, чтобы быть на шаг впереди в сфере цифровых технологий.

2. Экспертиза: Холдинг "СИБЕР" имеет широкий круг компетенций и профессиональных навыков. Он объединяет экспертов в области информационной безопасности, программирования, аналитики данных и многих других сфер.

3. Качество: "СИБЕР" стремится к высочайшему уровню качества в своих услугах. Он уделяет особое внимание деталям и соблюдению всех стандартов, чтобы удовлетворить потребности своих клиентов.

⁵ Атрибут — существенный, неотъемлемый признак предмета или явления — то, что составляет сущность субстанции, её фундаментальное свойство, необходимый для её существования предикат. Атрибуты совершенно независимы, то есть не могут влиять друг на друга.



4. Гибкость: Холдинг "СИБЕР" готов адаптироваться к изменяющимся требованиям рынка и потребностям клиентов. Он предлагает гибкие решения, чтобы удовлетворить различные потребности бизнеса.

5. Интеграция: "СИБЕР" предлагает комплексные решения, объединяющие различные аспекты информационной безопасности и цифровых технологий. Это позволяет клиентам получать полный и связанный набор услуг безопасности.

Помогать имиджу формироваться можно с помощью рекламы и PR, а также путем развития социальных и корпоративных сетей.

Формирование образа, своеобразного «лица» организации - дело не только специалистов в этой области (маркетологов, рекламистов). Имидж организации формируется не только направленными на это акциями и мероприятиями. Качество производимых товаров и оказываемых услуг, отношение персонала к своему работодателю, клиентуре и собственной деятельности имеет значение для имиджа не менее важное, чем реклама и презентация. С другой стороны, имидж только частично «принадлежит» фирме - в виде визуальной атрибутики фирменного стиля, другая его часть создается средствами PR и живет в массовом сознании потребителя. Если фирма не позаботится о создании нужного имиджа, потребители могут обойтись собственным воображением и прийти к своему варианту имиджа, который не всегда будет выигрышным для фирмы. Благоприятный имидж должен быть адекватным, оригинальным, пластичным и иметь точный адрес. Быть адекватным - значит соответствовать реально существующему образу или специфике фирмы. Быть оригинальным - значит отличаться от образов других фирм. Быть пластичным - значит не устаревать, не выходить из моды, изменяясь, казаться неизменным. Иметь точный адрес - значит быть привлекательным для определенной целевой аудитории, т.е. для настоящих и потенциальных заказчиков. Б.Джи⁶ выделяет следующие этапы формирования имиджа:

- 1) определение цели формирования имиджа;

⁶ Барбара (Бобби) Джоан Джи – автор книги «Имидж фирмы». Бобби Джоан Джи утверждает, что путем нехитрых, но целенаправленных действий любая уважающая себя фирма сможет "выглядеть на миллион долларов". А это значит, что с ней будут с радостью работать посредники, ее товарам и услугам будут верить покупатели.



- 2) определение целевой аудитории, изучение ее возраста, рода занятий и т.п.;
- 3) разработка концепции имиджа (главные принципы, мотивы и ценности, характерные для фирмы и ее товаров, а также значимые для потребителя);
- 4) оценка возможностей и ресурсов фирмы для формирования заявленного имиджа;
- 5) формирование, внедрение и закрепление имиджа в сознании потребителя; б) оценка состояния имиджа, контроль за реализацией программы.

Имидж формируется в соответствии с мастер-планом, состоящим из 4 основных частей:

- создание фундамента;
- внешнего имиджа;
- внутреннего имиджа;
- неосязаемого имиджа.

Каждая из частей направлена на достижение трех главных задач:

- 1) достижение высокого уровня компетенции и эффективной работы с потребителями;
- 2) поддержание имиджа успешной компании;
- 3) установление эмоциональной связи с покупателем и обществом.

Мастер-план поможет построить прочный фундамент формирования эффективного внутреннего и внешнего имиджа. Осязаемый имидж - то, что покупатель может увидеть, понюхать, услышать, потрогать, и попробовать, то есть, товар или продукция компании. Неосязаемый имидж - ответная реакция покупателя на осязаемое, на обслуживание и отношение к нему сотрудников компании, сервис. Неосязаемый имидж - это также отношение персонала к работе и его эмоциональный настрой, которые влияют на репутацию компании так же, как и более осязаемые, видимые элементы имиджа. Именно сотрудники фирмы представляют ее перед покупателем, создают важнейшую эмоциональную связь компании с клиентами.

Внутренний имидж - атмосфера внутри компании, отношение сотрудников к руководителям и политике компании, которая выражается прежде всего в степени преданности сотрудников своей фирме. Внешний имидж - воздействие первых трех



факторов плюс общественное мнение, формируемое рекламной компанией, качеством продукции, связями со средствами массовой информации и общественной работой. Создание положительного имиджа - нечто большее, чем просто хорошая рекламная компания, это - сложный и многосторонний план, все части которого взаимосвязаны и взаимозависимы. План наиболее эффективен тогда, когда все его разделы работают вместе.

Таким образом, мастер-план поможет оценить ситуацию, сложившуюся в компании.

Основные средства формирования имиджа:

- 1) фирменный стиль - основа имиджа, главное средство его формирования;
- 2) визуальные средства - дизайнерские приемы формирования имиджа, которые включают создание упаковки, оформление витрин, офисов, выставок, разработку макетов объявлений;
- 3) оригинал-макеты могут быть различными, но один элемент (деталь), постоянно присутствующий во всех позициях, делает целую серию макетов узнаваемыми. Важную роль играет также цвет;
- 4) вербальные (словесные) средства - специально подобранная стилистика, ориентированная на нужды потребителя;
- 5) рекламные средства, способствующие формированию благоприятного отношения;
- 6) PR-мероприятия - продуманные, спланированные, постоянные усилия по установлению и укреплению взаимопонимания между предприятием и общественностью. Это выставки, презентации, пресс-конференции, спонсорские мероприятия. При проведении PR-компаний необходимо, чтобы специфика фирмы соответствовала специфике проводимого мероприятия.

Стратегия формирования имиджа.

Сегодня человеку необязательно заходить на сайт компании или смотреть о ней рекламу, чтобы понять, будет он у нее покупать или нет. Интернет облегчил выбор покупателям и одновременно усложнил работу брендам. Чтобы составить мнение о продукте, пользователи читают отзывы на рекомендательных ресурсах и в соцсетях. Выходит, что имидж-стратегия бренда может вообще не сработать, если онлайн-репутация бренда покажет противоположную картинку. Перестает работать и реклама — все чаще



люди отключают баннеры в браузере. Но бездействовать бренды не могут. Рассказывать о себе нужно, важно при этом придерживаться четкой цели: позиционировать себя так, как хотели бы, чтобы люди вас знали. Конечно, качество ваших продуктов или услуг при этом должно быть соответствующим.

Имидж-стратегия — это работа над образом бренда, товара, услуги в сознании потребителя. Удачная выбранная имиджевая политика помогает компании выделиться на фоне конкурентов и уже со старта выстроить правильную коммуникацию с клиентом.

Этапы формирования имидж-стратегии состоят из:

1. Исследование рынка: первым шагом в разработке стратегии формирования имиджа компании является проведение всестороннего исследования рынка. Анализируй целевую аудиторию, конкурентов, тренды отрасли и потребности потребителей. Используй эту информацию для определения того, какой имидж будет наиболее привлекательным и соответствующим потребностям и ожиданиям целевой аудитории.

2. Определение ценностей и миссии: ценности и миссия компании являются фундаментом для формирования ее имиджа. Разработай ясные и конкретные ценности, которые будут отражать ее уникальность и определять ее имидж. Определение миссии компании поможет создать четкую цель и направление для формирования имиджа. Убедись, что ценности и миссия компании отражаются во всех аспектах ее деятельности.

3. Визуальный стиль: визуальный стиль компании играет важную роль в ее имидже. Создай логотип, цветовую палитру и другие элементы дизайна, которые будут соответствовать ценностям и миссии компании. Убедись, что эти элементы используются на всех материалах и визуальных рекламных кампаниях, чтобы создать единый и узнаваемый имидж.

4. Качество продукта или услуги: качество продукта или услуги является одним из основных факторов, определяющих имидж компании. Уверься, что твои продукты или услуги соответствуют высоким стандартам качества. Постоянно работай над улучшением и инновациями, чтобы удовлетворять потребности и ожидания клиентов. Качество станет основой для создания долгосрочного положительного имиджа компании.

5. Социальная ответственность: включение социальной ответственности в стратегию формирования имиджа компании поможет ей не только укрепить свое положение в обществе, но и получить поддержку и доверие от потребителей. Рассмотрите



варианты участия в благотворительности, поддержке местных сообществ или экологических инициативах. Это поможет укрепить имидж компании как социально ответственной и внимательной к своим клиентам и окружающей среде.

6. Взаимодействие с клиентами: активное взаимодействие с клиентами является важным аспектом формирования имиджа компании. Будьте присутствующими в социальных сетях и других онлайн-платформах, чтобы поддерживать прямую коммуникацию с клиентами. Отвечайте на их вопросы, обратную связь и предложения, чтобы показать, что компания ценит своих клиентов. Регулярно обновляйте свои социальные медиа, предлагайте интересный контент, проводите конкурсы или акции, чтобы удерживать внимание клиентов.

7. Публичные выступления и участие в мероприятиях: принимайте участие в конференциях, выставках и других мероприятиях, связанных с отраслью, чтобы установить себя в качестве эксперта и лидера в данной области. Публичные выступления и участие в мероприятиях помогут укрепить имидж компании как авторитетного и надежного партнера.

8. Мониторинг и анализ: не забывайте мониторить и анализировать эффективность своей стратегии формирования имиджа. Оценивайте, какие действия и мероприятия приводят к положительным результатам, и вносите соответствующие коррективы. Используйте данные и обратную связь от клиентов и партнеров для улучшения своей стратегии.



Ахарашева Мадина Ибрагимовна

Магистрант кафедры «Экономическая теория и государственное управление»
ФГБОУ ВО «Грозненский государственный нефтяной технический университет
им.акад. М.Д.Миллионщикова»

ОКАЗАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ ЛЮДЯМ ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА В ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Аннотация: Во многих развитых странах социальная защита большинства категорий населения осуществляется через систему государственных учреждений, а также с помощью негосударственных благотворительных организаций. В Чеченской Республике, как и во всей России отдельные формы поддержки и помощи людям пожилого возраста недостаточно развиты и большую роль в их социальной защите играет государство, которое осуществляет её различных видах через структуру общих и специализированных учреждений. На государственном уровне пожилым людям Чеченской Республики обеспечивается гарантированное предоставление законодательно установленных размеров пенсий, пособий, различных видов натурального обеспечения, широкого спектра услуг и льгот. Главная задача этого направления социальной защиты пожилых людей является обеспечение достойной жизни пожилого поколения с помощью повышения уровня их доходов.

Ключевые слова: социальные услуги, люди пожилого возраста.

Keywords: social services, elderly people.

Важная роль в социальной защите пожилых людей отводится учреждениям, обеспечивающим стационарные и нестационарные формы обслуживания. К стационарным формам можно отнести геронтологические центры, дома-интернаты, которые существуют ещё со времен СССР, к тому же количество этих учреждений приближается в России к тысяче. В частности, они предназначены для одиноких пожилых людей, в силу возраста или болезней, испытывающих затруднения в организации быта. Так же, дома-интернаты помогают решать проблемы общения, досуга и медицинского



обслуживания пожилых людей. Но бывает так, что, построенные по типу общежитий, они зачастую не удовлетворяют в уровне уюта и комфорта, качестве питания и обслуживания. Более перспективными учреждениями считаются дома ветеранов, которые представляют собой обыкновенные жилые дома, все квартиры, в которых занимают люди пожилого возраста.

На первых этажах в этих домах обычно располагаются: магазин, парикмахерская аптека, прачечная, комнаты для проведения досуга и занятий спортом, медицинский пункт, в котором круглосуточно дежурят врач и медицинская сестра. Следовательно, при высоком уровне автономизации пожилым людям предоставляется большой спектр социальных услуг и возможностей для медико-социальной реабилитации.

Современная действительность с постоянным приростом людей старшего поколения и социальная направленность развития общества открывает для учреждений новые сферы деятельности и работы с пожилыми людьми. В настоящее время 10,7 % граждан, проживающих на территории Чеченской Республики, относятся к категории лиц граждан пожилого возраста. Для наиболее эффективного решения проблем граждан пожилого возраста в ЧР так же созданы специальные комплексные центры в данном направлении. Человек пожилого возраста - это, прежде всего, обездоленное лицо, нуждающееся в адекватном социальном обеспечении, т.е. это лицо, проживающее относительно долгую жизнь вследствие чего они уже испытывают определенные психофизические ограничения независимо от наличия или отсутствия заболевания, в некоторых случаях они функционально недееспособны, либо им необходима помощь со стороны. Отделы социального обслуживания населения являются структурными подразделениями Министерства труда, занятости и социального развития ЧР. Они осуществляют единую государственную политику в области социальной защиты населения: ветеранов ВОВ, граждан пожилого возраста и инвалидов, обслуживаемых на дому или в учреждениях социального обслуживания населения.

Социальное обслуживание населения в учреждениях Минтруда Чеченской Республики осуществляется: в стационарных учреждениях - Республиканский геронтологический центр и в нестационарных учреждениях - комплексных центрах социального обслуживания населения (КЦСОН). В сфере социального обслуживания населения в Министерстве труда, занятости и социального развития Чеченской



Республики функционирует 18 комплексных центров и Республиканский геронтологический центр.

Комплексными центрами предоставляются указанной категории граждан, следующие виды услуг:

- социально-медицинские, услуги по организации быта и досуга, психологическая помощь, правовые и ритуальные, ремонт домов и квартир, оказание материальной помощи. А также на учете в республике стоят 20702 лиц-долгожителей, которым выплачивается пособие.

В настоящий момент Центры имеют оптимальную для республики структуру. В 18 комплексных центрах функционирует: 197 отделений социального обслуживания на дому, 17 отделений социально-медицинского обслуживания на дому, 1 консультативное отделение, 1 отделение временного проживания граждан, 1 отделения дневного пребывания, 13 отделений срочной социальной помощи». Почти все категории пожилых людей и в той или иной степени охвачены социальным обслуживанием. Но жизнь не стоит на месте. У пожилых людей появляются новые потребности в надомных социальных услугах, которые невозможно удовлетворить в рамках традиционного обслуживания. Поэтому социальные службы, активно занимаются поиском инновационных технологий по организации предоставления социальных услуг данной категории граждан. Среди подведомственных учреждений министерства единственным функционирующим стационарным учреждением для граждан пожилого возраста и инвалидов являлся Катаямский дом-интернат для престарелых и инвалидов.

Катаямский дом-интернат для престарелых и инвалидов функционирует с 2000 года, и рассчитан на 230 мест. В данном учреждении функционирует 2 отделения; 1-е. отделение общего типа для граждан пожилого возраста и 2-е. психоневрологическое отделение. В части медицинского обслуживания за Катаямским домом-интернатом для престарелых и инвалидов для оказания необходимой квалифицированной помощи закреплена клиническая больница №1 г.Грозного. Врачи и медперсонал этой больницы оказывают своевременную нужную медицинскую и психиатрическую помощь. Благодаря оперативной работе медицинского персонала дома- интерната и врачей 1-ой городской клинической больницы, ни разу не зарегистрировано вспышек эпидемий и инфекционных заболеваний. В соответствии с графиком в ночную смену в учреждении на посту несут



дежурство медицинские сестры. Под постоянным патронажем геронтологического центра находятся 96 человек граждан пожилого возраста и инвалиды, из них 52 мужчин и 44 женщины, которые обеспечиваются 4-х разовым горячим питанием, одеждой, обувью и другими средствами личной гигиены. По знаменательным дням, религиозным праздникам проводятся праздничные мероприятия, концерты, праздничные обеды, с вручением подарков опекаемым гражданам.

Министерство труда, занятости и социального развития Чеченской Республики с момента создания комплексных центров социального обслуживания населения преследует выполнение одной из важных задач:

- создание действенной системы качественного социального обслуживания в республике (оперативное реагирование на запросы обслуживаемых);
- введение эффективных методов и форм предоставления социальных услуг, гарантированных государством.

Также, Министерством труда, занятости и социального развития Чеченской Республики и его структурными подразделениями осуществляется государственная социальная политика в интересах пожилых людей, направленная на преодоление негативных тенденций в жизни общества, улучшение социально-экономического положения граждан пожилого возраста. Вместе с тем, сохраняются проблемы в основных сферах жизнедеятельности нашего общества, которые вызывают большую озабоченность, как государственных органов, так и широкой общественности. Социальнодемографические характеристики старения населения Чеченской Республики, особенно граждан пожилого возраста, вызывает особую тревогу.

Социально-экономическое положение и социальное самочувствие граждан старшего поколения не может в настоящее время считаться благоприятным. Уровень доходов пожилых людей во многих случаях не достигает прожиточного минимума. Показательно, что общая численность пожилых людей катастрофически снижается, особенно мужского населения. По данным на 01 января 2023 года численность пожилых людей (пенсионного возраста) составляет 322362 человек. Численность пожилых людей в структуре населения Чеченской Республики составляет 10,7 процентов, тогда как в Российской Федерации 20 процентов (более 30 млн. человек). Все это свидетельствует о



высокой смертности граждан пожилого возраста. Основной причиной такой социально-демографической характеристики процесса старения и смертности населения являются произошедшие военные события в республике за последние годы. Масштабный характер приобрели негативные изменения, касающиеся физического, психического и духовного здоровья людей старшего возраста. За последние годы отмечается ухудшение показателей физического здоровья пожилых людей, проявляющегося в росте заболеваемости, инвалидности и смертности. Среди пожилых нет практически здоровых людей.

В Чеченской Республике функционирует 18 комплексных центров социального обслуживания населения и Республиканский геронтологический центр, предоставляющие социальные услуги пожилым людям. В 2022 году социальные услуги оказаны более 320000 гражданам пожилого возраста. Основная часть пожилых людей получала услуги, продолжая жить в привычных домашних условиях, более 120 человек - в стационарных учреждениях социального обслуживания. Вместе с тем, граждан старшего возраста, нуждающихся в надомных социально-медицинских услугах 25,5 тыс. человек. Из них более 8 тысяч одиноких или одиноко проживающих, которые нуждаются в постоянной посторонней помощи и социальных услугах, особенно социально-медицинских. В связи с этим актуальным остается развитие сети учреждений по оказанию социальных услуг. В стационарных учреждениях социального обслуживания пожилых людей требуется создание более комфортных условий проживания, организация качественной медикосоциальной помощи и реабилитации, предоставление услуг социокультурной направленности, способствующих поддержанию интереса к жизни и укреплению социальных связей. Анализ положения пожилых людей по наиболее общим социальнодемографическим и экономическим характеристикам выявил основные проблемы пожилых людей - это неудовлетворительное состояние здоровья, малообеспеченность и одиночество. Численность лиц пожилого возраста, нуждающихся в надомно-бытовых и социальномедицинских услугах, составляет 3793 человека, среди которых более 1600 одиноких граждан, нуждающихся в постоянной посторонней помощи и социальных услугах. Всего в комплексных центрах социального обслуживания Чеченской Республики количество работников составляет 201 человек, социальных работников 163 человек, медицинских работников 9 человек. В Центре функционируют 9 отделений, на одно отделение приходится 18 социальных работников и один



медицинский работник. Количество опекаемых граждан на 2022 год за март месяц составляет 1143 человек, из них общее число инвалидов 585 человек, одинокие старики 201 человек, общее число лежачих больных 52 человек. Мужчины - 553 человек, женщины - 790 человек. В основном социальный работник выполняет следующие виды услуг:

- выполнение надомной уборки;
- покупка и доставка продуктов питания;
- помощь в приготовлении пищи;
- приобретение медикаментов в аптеках, с наличием рецептов от врача;
- психологическая помощь;

Центром проводится огромная работа по осуществлению социально- медицинской и психологической помощи проживающим. Организовано 4-х разовое питание, диетическое, витаминизация, уют, досуг и прочее. Основным досугом в центре для пожилых является библиотека, журналы, а также видео - сериалы, это основной атрибут в проведении досуга. Работниками в центре проводится контроль за санитарным состоянием помещений, поддерживается чистота в палатах, подсобных помещениях, санузлах, соблюдается гигиена пациентов. Функционирует: процедурный кабинет, кабинет интенсивной терапии, кабинет психолога, массажа, лечебной физкультуры, физиотерапии, тренажерный зал.

Итак, серьезной проблемой социального обслуживания на дому остается организация предоставления социальных и социально-медицинских услуг пожилым людям, проживающим в сельской местности, особенно в отдаленных населенных пунктах. В настоящее время назрела необходимость развития и повсеместного внедрения востребованной на селе инновационной технологии - оказание социальной помощи на мобильной основе. Наиболее востребованными услугами в горных районах оказались: приобретение и доставка продуктов питания, промышленных товаров и медикаментов; уборка жилья (мытьё полов, потолков, окон); ремонт крыш, заборов; консультации врачей на дому; помощь на приусадебном участке и в заготовке дров; юридическая (в основном нотариальная) и психологическая помощь. Мобильные службы, будут снабжены автотранспортом, для доставки в сельскую местность выездную бригаду, состоящую из



различных специалистов: юриста, психолога, специалиста по социальной работе, медика, социального работника. Основной задачей в ее деятельности является обслуживание пожилых людей и инвалидов на селе путем оперативного реагирования на поступающие запросы граждан. Выездная бригада формируется согласно заявкам населения. Однозначно деятельность мобильных социальных служб позволит улучшить качество жизни одиноких пожилых людей.

Наше бесценное богатство — пожилые люди, умудренные жизненным опытом, достойно перенесшие выпавшие на их долю тяготы. Неисчерпаемый жизненный опыт и мудрость, доброта и терпимость наших старейшин составляют золотой фонд чеченского общества. Граждане старшего поколения играют особую роль в передаче культурных знаний, традиций, навыков, а также в эстетическом воспитании детей и молодежи. Поэтому обеспечение максимальной интеграции граждан старшего поколения в социальную действительность, продление их активного долголетия, создание наилучших возможностей для общения - это задачи, обуславливающие не только благоприятное социальное самочувствие лиц старшего возраста, но также обеспечивающие неразрывность социального опыта различных поколений, сохранение позитивных нравственных традиций нашего народа.

Литература:

1. Социальная устойчивость региона: диагностика и проблемы развития: монография / под общ. ред. канд. социол. наук, доц. Р.М. Садыкова. - Уфа: ИСЭИ УНЦ РАН, 2017. -188 с.
2. Федеральный закон «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» от 28.12.2013 № 442-ФЗ. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156558/ (дата обращения: 14.03.2022).
3. Энциклопедия социальных практик поддержки пожилых людей в Российской Федерации / Под ред. проф. Е.И. Холстовой, проф. Г.И. Климантовой. - М.: Дашков и К, 2015. - 552 с.



4. Распоряжение Правительства РФ от 5 февраля 2016 г. № 164-р «Об утверждении стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года».

5. Зуева Н.Л. Социальное обслуживание населения: административно-правовое регулирование: монография. - Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2013. - 210 с.

6. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Чеченской Республике - <https://95.rosstat.gov.ru/?ysclid=loyei4e2fr119874634>



Педагогические науки



Шубина Анастасия Витальевна

Студент

Иркутский государственный университет Педагогический институт

Учитель информатики и математики

Муниципальное общеобразовательное учреждение

«Бозойская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа»

Малаханова Валентина Георгиевна

Заместитель директора по УВР, учитель математики

Муниципальное общеобразовательное учреждение

«Бозойская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа»

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ НА УРОКАХ ИНФОРМАТИКИ В СРЕДНЕМ ОБЩЕМ ОБРАЗОВАНИИ ШКОЛ ПЕНИТЕНЦИАРНОЙ СИСТЕМЫ

Аннотация: Развитие современного мира неразрывно связано с использованием компьютерных технологий. Информатизация общества включает в себя различные информационно-коммуникационные технологии, разного вида технологические решения, инновации в различных сферах деятельности. Применение инновационных решений, связанных с информатизацией, прослеживается в различных сферах деятельности человека: в производстве, в науке, в образовании и многом другом.

Ключевые слова: информатизация, методы активного обучения, пенитенциарная система.

Keywords: informatization, methods of active learning , penitentiary system.

Несмотря на то, что в современном образовательном пространстве существует огромное количество научных работ, методических разработок, посвященных использованию современных технологий, новых подходов и инновационных наработок в процессе образования, существует постоянная необходимость в актуализации методики их применения для обучения информатике.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что в современных условиях обучение школьников правильному ориентированию в информационной среде, эффективному



использованию различных информационно-коммуникационных технологий является одной из главных задач образования.

На уроках информатики поставленную задачу учитель имеет возможность решать с помощью различных подходов. Для обучения на уроках необходимо применять различные педагогические технологии, основанные на требованиях Федеральных государственных образовательных стандартов. Одним из наиболее эффективных приемов обучения с помощью инновационных технологий является метод активного обучения.

Метод активного обучения (МАО) – способ организации учебного процесса, при котором обеспечивается вынужденная, оцениваемая и управляемая активность обучаемых, сравнимая с активностью преподавателя [1]. Г.П. Щедровицкий называет *активными методами обучения и воспитания те, которые позволяют “учащимся в более короткие сроки и с меньшими усилиями овладеть необходимыми знаниями и умениями” за счет сознательного “воспитания способностей учащегося” и сознательного “формирования у них необходимых деятельностей”*.

В современном образовательном процессе используется огромное количество различных методов активного обучения, несколько примеров приведены ниже:

- *деловая игра*: форма обучения, в ходе реализации которой моделируется ситуация, близкая к деятельности в реальных условиях как в профессиональной, так и в социально-коммуникативной деятельности. Примером применения данного метода на уроках информатики, в ходе изучения раздела «Архитектура ЭВМ», может быть деловая игра «Собери компьютер».

- *метод проектов*: форма организации обучения, в ходе которой раскрываются творческие, интеллектуальные способности обучающихся. Продуктом такой деятельности являются имеющие практическую значимость проекты, обладающие объективной или субъективной новизной. Пример: выполнение проектной работы по созданию базы данных после изучения таких тем, как «Создание базы данных в MS Access» и «Создание и формирование запросов и отчетов MS Access».

- *мозговой штурм (брейнсторминг)*: форма групповой работы, способствующая активному поиску новых идей, решению поставленной проблемы с применением предложенных решений. В ходе работы стимулируются творческие способности каждого участника, так как в ходе обсуждения предлагается выдвинуть наибольшее количество вариантов решения поставленной задачи. Можно применить после изучения тем “Составные части ПК”, “Файловая структура” и “Операционная система MS-DOS”,



организовав викторину с разбиением участников на группы и включающую в себя вопросы и задания по пройденным темам.

- *ролевые игры*: форма обучения, при которой активизируются навыки в сфере коммуникации. Игра предполагает участие как минимум двух игроков, каждый из которых играет свою «роль» в рамках полученной задачи. Одним из интересных примеров применения данного метода на уроках информатики является игра, разработанная на основе тем «Правовое регулирование в информационной сфере», «Проблемы информационной безопасности», где участникам предлагается разыграть судебный процесс.

Стоит сказать, что описанные выше методы являются лишь небольшой группой в многообразии МАО, однако, практика показывает, что они являются одними из наиболее используемых в процессе обучения.

Если говорить о школах пенитенциарной системы (школы при исправительных учреждениях ФСИН России), то с уверенностью можно сказать, что методы активного обучения – один из лучших способов наладить контакт с обучающимися и добиться положительной динамики в обучении. Контингент учеников – взрослые люди, для которых важен процесс вовлечения в деятельность, так как зачастую имеется богатый жизненный опыт, который позволяет достаточно четко проанализировать те или иные ситуации и прийти в итоге к верному решению поставленной учителем задачи.

Одной из главных проблем школ закрытого типа является полное отсутствие специальной учебной литературы для осуществления педагогической деятельности в отношении взрослых людей, обучение проводится по учебно-методическим комплексам, разработанным для учащихся – детей. Соответственно, и методика преподавания строится на основании имеющихся источников. Конечно, каждый педагог, стремясь добиться лучших результатов (не только в плане успеваемости, но и зачастую посещаемости), стремится разнообразить свои уроки. Это довольно затруднительно, так как в школах при исправительных колониях запрещен доступ к сети Интернет, нет возможности использовать современные цифровые технологии (ввиду достаточно низкой материально-технической оснащенности таких школ). По этой причине использование методов активного обучения на уроках – одна из важнейших и потенциально успешных методик. Метод активного обучения стимулирует интерес «взрослых» учеников к знанию, учит использовать полученные знания на практике в жизненных ситуациях, является эффективным средством социализации и реадaptации. Находясь в социальной изоляции,



когда все заранее определено и решено в соответствии с правилами внутреннего распорядка, как следствие - заключенные утрачивают социальный интеллект. К тому же современное общество стремительно меняется и, освободившись, наши подопечные оказываются не приспособленными к новым условиям, теряются и часто снова совершают преступления. МАО заставляет участников деятельно и системно изучать неизвестные области знаний, можно рассчитывать на то, что обучающимся пенитенциарной школы после освобождения из мест лишения свободы легче будет адаптироваться к жизни на свободе: смогут планировать свою деятельность, ориентироваться в разных жизненных ситуациях, совместно работать с разными людьми.

Рассмотренные выше методы обучения нашли своё применение и в школах при исправительных учреждениях:

- **«деловая игра»** имеет положительный результат, так как большинство из обучающихся имеют практику в трудовой деятельности, могут планировать свои действия в соответствии с поставленными целями, привлекая к выполнению задания более пассивных учеников. Зачастую именно в процессе применения данного метода происходит выявление лидеров;

- **метод проектов** используется активно для проведения различных конкурсов среди обучающихся общеобразовательных школ и учебно-консультационных пунктов ФСИН России. Пример - конкурс «Лучший учащийся» ГУФСИН России по Иркутской области, проведенный в 2023 году в пятнадцатый раз. Направления работы в рамках конкурса:

- «Исследовательское»;
- «Информационное»;
- «Социальное»;
- «Инженерно-конструкторское»;
- «Социальное».

Практика показывает, что разработка проектов в рамках обучения даёт положительный результат, обучающиеся активно принимают участие в работе по заданной тематике.

- **метод «мозговой штурм»** находит своё применение в различных внеклассных мероприятиях, являясь одним из способов сплочения общешкольного коллектива, что приводит к улучшению микроклимата взаимоотношений среди учащихся;

- **метод «ролевые игры»**, так же, как и метод «деловая игра», базируется на жизненном опыте обучающихся. Особенно успешны ситуации, связанные с



законодательством РФ (большинство обучающихся - довольно грамотные в юридическом плане граждане), игры с имитацией присутствия в сети «Интернет» и т.п.

Процесс организации учебных занятий по информатике в вечерних школах при исправительных учреждениях осложняется дополнительными трудностями. Противоречия между Федеральным государственным образовательным стандартом и правилами уголовно-исполнительной системы отображены в таблице 1.

Таблица 1

Противоречия между Федеральным государственным образовательным стандартом и правилами уголовно-исполнительной системы

Федеральный государственный образовательный стандарт	Условия и правила исполнения наказаний пенитенциарной системы
1. Обучение информатике и ИКТ должно осуществляться на теоретических, практических и лабораторных занятиях с использованием средств вычислительной техники и глобальной сети интернет.	1. Согласно правилам внутреннего распорядка, осужденным запрещено пользоваться техническими средствами информатизации.
2. Более 50% учебного времени должно отводиться на самостоятельную подготовку.	2. Согласно распорядку исправительных учреждений у лиц, отбывающих наказание, практически отсутствует свободное время.
3. В соответствии с перечнем специалистов работников образовательных учреждений, обучение должны вести специалисты, окончившие высшие или средние профессиональные педагогические образовательные учреждения по профилю предмета обучения.	3. Администрации колоний не целесообразно на закрытой режимной территории иметь большое количество гражданских лиц, преподавателей и средств вычислительной техники, не отвечающим требованиям Уголовного Исполнительного Кодекса Российской Федерации, так как это требует дополнительного контроля со стороны оперативных служб и режимных органов.

Необходимо отметить, что низкий образовательный уровень обучающихся в плане информационно-технических познаний влечет за собой невозможность применения многих технологий. Также огромную роль играет текучесть контингента обучающихся. Статистика показывает, что около 60% учеников в течении учебного года покидают



колонии по причине освобождения, либо переводе в другую исправительную колонию. Все эти факторы приводят к тому, что показатели обучения остаются на достаточно низком уровне. В настоящее время, в рамках научно-исследовательской работы предполагается проведение эксперимента по применению методов активного обучения на уроках информатики в среднем общем образовании школ пенитенциарной системы. На основе результатов исследования будут проанализированы данные и опубликованы выводы по итогу проведенной работы.

Подводя итог вышесказанному, хочется отметить, что применение методов активного обучения на уроках как в обычных школах, так и в школах пенитенциарной системы имеет положительный результат. Для педагогов школ закрытого типа большой проблемой является отсутствие учебно-методической поддержки обучения взрослых людей, материально-технического обеспечения должного уровня в соответствии с современными требованиями образования. Но, не смотря на трудности, педагоги школ при исправительных учреждениях, постоянно совершенствуют свои методики преподавания, стараясь идти в ногу со временем, перерабатывают существующие материалы для применения на уроках в колониях.

Литература:

1. Мухина С.А., Соловьева А.А. «Современные инновационные технологии обучения» / С.А. Мухина, А.А. Соловьева/ - М.: ГЭОТАР Медиа, 2008. – 360 с.
2. Электронное издание на основе: Пенитенциарная психология [Электронный ресурс] : учеб. пособие / О.В. Липунова. - 2-е изд., стер. - М. : ФЛИНТА, 2016. - 224 с.
3. Ветошкин А. Социально-педагогические условия воспитательной работы в исправительной колонии. - Екатеринбург, 2017.



Психологические науки



Кошева Мария Садыкжановна

Студент

кафедры Педагогики и методики начального обучения ТИ (Ф) СВФУ

имени М.К. Аммосова г. Нерюнгри

Кобазова Юлия Владимировна

Научный руководитель

к.псих.н. доцент кафедры ПИМНО ТИ (Ф) СВФУ

КАК ПРЕДОТВРАТИТЬ ПРАВОНАРУШЕНИЯ У ПОДРОСТКОВ: ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ПРОФИЛАКТИКИ

Аннотация: В статье раскрыта сущность понятия правонарушение, описаны причины правонарушений. Рассматриваются принципы профилактики правонарушений несовершеннолетних. Описаны методы и инструменты профилактики правонарушений несовершеннолетних.

Ключевые слова: правонарушение, несовершеннолетние, профилактика, проступки, преступление, хулиганство, насилие, семья, окружение.

Keywords: law enforcement, minors, prevention, misconduct, crime, hooliganism, violence, family, environment.

Правонарушение несовершеннолетнего – это деяние, которое нарушает законодательство и совершается лицом, не достигшим возраста совершеннолетия. Такие правонарушения могут включать различные проступки, от мелких правонарушений, таких как хулиганство или кража, до более серьезных преступлений, таких как насилие или наркотическое преступление.

Правонарушения несовершеннолетних могут иметь серьезные последствия для самих несовершеннолетних, их семей и общества в целом. Они могут привести к ухудшению отношений в семье, проблемам в школе, а также к возможному уголовному преследованию и последующему негативному влиянию на будущую жизнь несовершеннолетнего.



Правонарушения несовершеннолетних могут быть вызваны различными факторами, такими как неблагоприятные условия семьи, недостаток надлежащего воспитания, негативное окружение, отсутствие поддержки и руководства со стороны взрослых, а также личные проблемы и трудности, с которыми сталкиваются несовершеннолетние.

Для предотвращения правонарушений несовершеннолетних необходимо проводить профилактическую работу, которая включает в себя различные методы и инструменты, направленные на предупреждение правонарушений и поддержку несовершеннолетних в их развитии и адаптации к обществу.

Правонарушения несовершеннолетних могут быть вызваны различными факторами, которые влияют на их поведение и приводят к нарушению закона. Далее рассмотрим основные причины правонарушений несовершеннолетних.

Неблагоприятные условия семьи. Семейная среда играет важную роль в формировании поведения и ценностей ребенка. Несовершеннолетние, выросшие в неблагоприятных условиях, таких как насилие, злоупотребление алкоголем или наркотиками, отсутствие поддержки и заботы, могут испытывать эмоциональные и психологические проблемы, которые могут привести к правонарушениям.

Недостаток надлежащего воспитания. Несовершеннолетние, не получающие надлежащего воспитания и руководства со стороны родителей или опекунов, могут испытывать трудности в установлении правил и границ, а также в развитии навыков самоконтроля и решения проблем. Это может привести к неправильному поведению и правонарушениям.

Негативное окружение. Окружение, в котором живут несовершеннолетние, может оказывать сильное влияние на их поведение. Если они окружены людьми, занимающимися преступной деятельностью или имеющими негативные ценности, они могут быть склонны повторять их поведение и совершать правонарушения.

Отсутствие поддержки и руководства. Несовершеннолетние, не получающие достаточной поддержки и руководства со стороны взрослых, могут испытывать затруднения в принятии правильных решений и развитии навыков социальной адаптации. Это может привести к неправильному поведению и правонарушениям.

Личные проблемы и трудности. Несовершеннолетние могут столкнуться с различными личными проблемами и трудностями, такими как эмоциональные проблемы,



низкая самооценка, конфликты с окружающими, проблемы в школе и т.д. Эти проблемы могут привести к стрессу и негативному поведению, включая правонарушения.

Важно помнить, что каждый случай правонарушения несовершеннолетнего является уникальным, и причины могут быть разными. Понимание этих причин помогает разработать эффективные методы профилактики и поддержки для предотвращения правонарушений и помощи несовершеннолетним в их развитии и адаптации к обществу.

Какова роль профилактики в предотвращении правонарушений? Профилактика играет важную роль в предотвращении правонарушений несовершеннолетних. Она направлена на предупреждение и снижение риска возникновения проблемного поведения у детей и подростков.

«Основная цель профилактики – создание условий, которые способствуют здоровому развитию и адаптации несовершеннолетних в обществе. Профилактика помогает предотвратить возникновение проблем, которые могут привести к правонарушениям» [4, с. 67].

Профилактика правонарушений несовершеннолетних основана на следующих принципах:

1. «раннее вмешательство. Профилактика начинается с самого раннего возраста. Раннее вмешательство позволяет выявить и решить проблемы, которые могут привести к правонарушениям, еще до их обострения;
2. комплексный подход. Профилактика должна быть комплексной и охватывать различные аспекты жизни несовершеннолетних. Это включает семью, школу, социальное окружение и другие факторы, которые могут влиять на поведение ребенка;
3. индивидуальный подход. Каждый ребенок уникален, поэтому профилактика должна учитывать его индивидуальные потребности и особенности. Это помогает создать эффективные стратегии и программы, которые будут наиболее полезны для каждого конкретного случая;
4. вовлечение родителей и общественности. Родители и общество играют важную роль в профилактике правонарушений. Вовлечение родителей в процесс профилактики помогает создать поддерживающую и благоприятную среду для ребенка. Общество также должно поддерживать и содействовать профилактическим программам и инициативам» [3, с. 118].

Профилактика правонарушений несовершеннолетних включает в себя различные методы и инструменты, такие как образовательные программы, тренинги, консультации,



социальная поддержка и другие. Она направлена на развитие навыков и компетенций, которые помогут несовершеннолетним принимать правильные решения и избегать проблемного поведения.

Результаты профилактики могут быть разными в каждом конкретном случае, но в целом она способствует снижению риска правонарушений и помогает несовершеннолетним стать успешными и адаптированными членами общества.

Основные принципы профилактики правонарушений несовершеннолетних

Профилактика правонарушений несовершеннолетних основана на ряде принципов, которые помогают эффективно предотвращать проблемное поведение и поддерживать развитие молодых людей. Вот некоторые из основных принципов:

1. «индивидуальный подход. Каждый несовершеннолетний уникален и имеет свои особенности и потребности. Поэтому профилактические меры должны быть адаптированы к индивидуальным характеристикам каждого ребенка или подростка. Это позволяет учесть его личные интересы, ценности и потенциал, а также предоставить поддержку и помощь, соответствующую его конкретным обстоятельствам;

2. комплексный подход. Профилактика правонарушений несовершеннолетних должна включать в себя не только работу с самими детьми и подростками, но и с их семьями, школами, сообществами и другими социальными институтами. Только такой комплексный подход позволяет создать благоприятную среду, которая способствует развитию и предотвращению правонарушений;

3. превентивность. Профилактика правонарушений несовершеннолетних должна быть направлена на предотвращение проблемного поведения до его возникновения. Это означает, что необходимо акцентировать внимание на развитии навыков и компетенций, которые помогут детям и подросткам принимать правильные решения и избегать ситуаций, которые могут привести к правонарушениям;

4. взаимодействие и партнерство. Профилактика правонарушений несовершеннолетних требует сотрудничества и партнерства между различными структурами и организациями, такими как правоохранительные органы, образовательные учреждения, социальные службы и другие. Только совместными усилиями можно достичь наилучших результатов и обеспечить эффективную профилактику;

5. учет рисков и защитных факторов. При профилактике правонарушений несовершеннолетних необходимо учитывать как рискованные факторы, которые могут способствовать правонарушениям, так и защитные факторы, которые могут снижать



вероятность их возникновения. Это позволяет определить наиболее эффективные стратегии и меры профилактики, которые будут наиболее соответствовать конкретной ситуации и потребностям несовершеннолетнего» [2, с. 18].

Методы и инструменты профилактики правонарушений несовершеннолетних

Профилактика правонарушений несовершеннолетних включает в себя различные методы и инструменты, которые направлены на предотвращение возникновения правонарушений и поддержание безопасной и здоровой среды для детей и подростков. Ниже приведены некоторые из них:

1. «образовательные программы играют важную роль в профилактике правонарушений несовершеннолетних. Они могут включать в себя уроки по этике, правам и обязанностям, конфликтологии, навыкам решения проблем, коммуникации и другим социальным навыкам. Такие программы помогают детям и подросткам развивать навыки, необходимые для принятия правильных решений и предотвращения правонарушений;

2. развитие социальных навыков является важным аспектом профилактики правонарушений. Это может включать тренинги по коммуникации, управлению конфликтами, развитию эмоционального интеллекта и другим навыкам, которые помогают детям и подросткам строить здоровые отношения, решать проблемы и избегать конфликтов, которые могут привести к правонарушениям;

3. социальная поддержка играет важную роль в профилактике правонарушений несовершеннолетних. Это может включать поддержку со стороны семьи, школы, сообщества и других социальных институтов. Поддержка может быть в виде консультаций, психологической помощи, программ поддержки родителей и других мер, которые помогают детям и подросткам справляться с трудностями и предотвращать возникновение правонарушений;

4. социальные программы и мероприятия могут быть эффективными инструментами профилактики правонарушений несовершеннолетних. Это могут быть спортивные мероприятия, клубы, кружки, лагеря, волонтерские программы и другие активности, которые помогают детям и подросткам занять свободное время, развиваться, находить новые интересы и строить позитивные отношения со сверстниками и взрослыми;

5. правовое просвещение является важным аспектом профилактики правонарушений несовершеннолетних. Это может включать уроки по праву, правилам поведения, ответственности и другим аспектам правовой системы. Правовое просвещение



помогает детям и подросткам понять свои права и обязанности, а также последствия правонарушений, что способствует снижению вероятности их совершения» [1, с. 93].

Это лишь некоторые из методов и инструментов, которые могут быть использованы в профилактике правонарушений несовершеннолетних. Важно учитывать конкретные потребности и особенности каждого ребенка или подростка, чтобы выбрать наиболее эффективные и подходящие меры профилактики.

Профилактика правонарушений несовершеннолетних имеет целью предотвратить совершение правонарушений и обеспечить полноценное развитие детей и подростков. Ее эффективность может быть оценена по следующим результатам:

Одним из основных показателей эффективности профилактики является снижение количества правонарушений среди несовершеннолетних. Если профилактические меры и программы успешно работают, то количество правонарушений должно уменьшаться.

Профилактика правонарушений направлена на формирование у детей и подростков адекватного поведения и социальной адаптации. Эффективная профилактика способствует улучшению поведения несовершеннолетних, их умению решать конфликты мирным путем, соблюдать правила и нормы общества.

Профилактика правонарушений также направлена на повышение осведомленности детей и подростков о своих правах и обязанностях. Это помогает им лучше понимать законы и правила, а также осознавать последствия своих действий.

Профилактика правонарушений способствует развитию социальных навыков у детей и подростков. Они учатся эффективно общаться, сотрудничать, решать конфликты и принимать ответственность за свои действия. Это помогает им лучше адаптироваться в обществе и избегать ситуаций, которые могут привести к правонарушениям.

Профилактика правонарушений способствует повышению самооценки и самоуважения у детей и подростков. Они осознают свою ценность и учатся принимать себя такими, какие они есть. Это помогает им справляться с негативными эмоциями и стремиться к лучшей версии себя.

В целом, эффективная профилактика правонарушений несовершеннолетних приводит к снижению количества правонарушений, улучшению поведения и адаптации, повышению осведомленности о правах и обязанностях, укреплению социальных навыков и повышению самооценки и самоуважения. Это способствует созданию безопасной и гармоничной среды для развития детей и подростков.



В заключение можно сказать, что профилактика правонарушений несовершеннолетних играет важную роль в обществе. Она направлена на предотвращение возникновения правонарушений и помощь молодым людям в развитии и адаптации в обществе. Основные принципы профилактики включают индивидуальный подход, сотрудничество с семьей и образовательными учреждениями, а также использование различных методов и инструментов. Результаты профилактики могут быть эффективными, если она проводится систематически и включает в себя комплексные меры. Важно помнить, что профилактика правонарушений несовершеннолетних является задачей всего общества и требует совместных усилий всех структур и институтов.

Литература:

1. Казанская, В.Г. Подросток: от аидова порога к ценностям жизни. Психологические особенности суицидальной направленности подростка / Под ред. А.С. Обухова. – М.: Национальный книжный центр, 2020. – 224 с.
2. Крамер, Стейс. 50 дней до моего самоубийства. – М.: Издательство «АСТ», 2015. – 576 с. 30
3. Профилактика суицида среди несовершеннолетних / сост. : Н. А. Разнадежина, Л. А. Бездольная. – Сургут : Изд-во бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Методический центр развития социального обслуживания», 2018. – 130 с.
4. Суицидальное поведение подростков: диагностика, профилактика, коррекция. Барнаул, 2019 – 100 с.