



Муниципальное образовательное  
автономное учреждение высшего  
образования  
«Воронежский институт  
экономики и социального  
управления»

*Материалы  
Всероссийской заочной научно-практической конференции  
(г. Воронеж, 25 апреля 2017г.)*

# **АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ**

Воронеж 2017

УДК 65.05  
ББК 330

*Печатается по решению Научно-методического совета МОАУ ВО  
«Воронежский институт экономики и  
социального управления»*

«Актуальные вопросы экономики и управления»: материалы  
Всероссийской заочной науч.- практ. конф. – Воронеж: Воронежский  
ЦНТИ – филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России 2017. - 137 с.

ISBN 978-5-4218-0330-0

На конференции были обсуждены актуальные вопросы экономики и управления, авторами рассмотрены теоретические положения и практические рекомендации по решению актуальных задач, стоящих в настоящее время перед российской экономикой.

Издаваемый материал рассчитан на научных и практических работников, интересующихся вопросами экономики и управления.

ISBN 978-5-4218-0330-0

© Коллектив авторов, 2017  
© Оформление. МОАУ ВО  
«Воронежский институт экономики и  
социального управления», 2017

## СОДЕРЖАНИЕ

Азарова К. А. Основные итоги и перспективные направления административной реформы в России: федеральные и региональные аспекты на территории воронежской области.....	5
Беляев О. О. Тенденции развития рынка России в перспективе трех лет на примере бизнеса «корм для домашних животных» компании «Марс».....	13
Бобкова А. С. Организация работы по противодействию коррупции в органах государственной власти воронежской области.....	16
Волкова А. А. Обзор методов научного моделирования и прогнозирования в современной экономике.....	21
Давыдова А. Н. Современные трактовки имиджа политического лидера.....	25
Данилов Ю. Н. Особенности использования кадрового резерва как инструмента формирования кадрового состава государственной гражданской службы.....	29
Иваненко Е. В. Территориальное общественное самоуправление..	34
Казьмин П.С. Подходы к систематизации имиджа органов местного самоуправления.....	37
Кириллова А. И. Управление развитием муниципальных образований .....	44
Кузьмина М. М. Управление социально-экономическим развитием муниципальных образований Воронежской области....	48
Курасов С. А. Что не так в нашей культуре?.....	52
Писеуков Д. В. Организационно-правовое обеспечение реформирования государственной гражданской службы Воронежской области.....	55
Писеуков Д. В. Основные функции государственной службы.....	59
Русанова К. В. Территориальное общественное самоуправление в центральном районе г. Воронеж.....	63
Санина К. В. Имиджевые компоненты профессионализации государственной гражданской службы в структуре модернизации	

государственного управления Российской Федерации.....	66
Тетюхин В.С. Влияние региональных законодательных (представительных) органов на развитие гражданского общества (на примере Воронежской области).....	74
Тутаев А. Я. Некоторые проблемы функционирования местного самоуправления в республиках северного Кавказа и пути их решения.....	77
Чеботарева Н. В. Воздействие теневой экономики на формирование финансовой стратегии компании.....	84
Шульга Д. А. Мигранты в зеркале региона.....	88
Сычев П. И., Шульга Д. А.. Этнополитические процессы в российском гражданском обществе.....	91
Прасолова Е. А. О некоторых проблемах взаимодействия муниципальной власти с населением.....	96
Кулешова Е. А. Система подготовки муниципальных служащих и принципы ее функционирования на территории воронежской области.....	100
Казьмин П.С. Подходы к систематизации имиджа органов местного самоуправления.....	106
Чащина Т. О. Анализ кадрового состава государственной службы воронежской области.....	113
Чеботарева Н. В. Воздействие теневой экономики на формирование финансовой стратегии компании.....	117
Щитов Д.В. Зарубежная практика борьбы с коррупцией.....	121
Крупина А. В. Развитие программ управления молодыми талантами в компаниях.....	130
Бондарева М.Л. Формирование муниципальных целевых программ.....	132

Азарова К. А., магистрант  
н. рук.: к. полит. наук Гончаров Л. А.  
МОАУ ВО «Воронежский институт экономики и  
социального управления»  
г. Воронеж, Россия

## **ОСНОВНЫЕ ИТОГИ И ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ АДМИНИСТРАТИВНОЙ РЕФОРМЫ В РОССИИ: ФЕДЕРАЛЬНЫЕ И РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ НА ТЕРРИТОРИИ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

В 2016 году исполнилось 11 лет с момента утверждения концепции административной реформы в Российской Федерации (на 2006-2010 гг.). Итоги ее реализации вызывают неоднозначную оценку в среде научного и экспертного сообщества. Оценки реформы имеют порой прямо противоположный характер – от положительных до резко негативных. Данная реформа считается одной из самых длительных и трудных в современной России. Следует отметить, что длительное время не существовало официальной концепции проведения административной реформы, хотя в целом, административная реформа в России началась в начале 90-х гг.<sup>1</sup>

Понятие «административная реформа» впервые на официальном уровне было употреблено в Послании Президента на 2001 год. Но лишь в 2003 г. она становится широким государственным проектом. Связано это с появлением Концепции административной реформы и Программы ее реализации.

Целями административной реформы стали:

- оптимизация бюрократического аппарата;
- снижение расходов на содержание бюрократического аппарата;
- регламентация государственной гражданской службы;
- регламентация и повышение качества и доступности государственных услуг;
- прекращение избыточного государственного регулирования;

---

<sup>1</sup> Нисневич Ю. А. Административная реформа: цели и результаты / Ю. А. Нисневич // Вестник РУДН. Серия: Политология. 2008. № 4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/administrativnaya-reforma-tseli-i-rezultaty> (дата обращения: 11.04.2017).

- повышение эффективности деятельности органов исполнительной власти в целом.<sup>2</sup>

Таким образом, административная реформа запустила процесс изменения функций исполнительной власти. Ключевым направлением здесь, с нашей точки зрения, становится снижение государственного регулирования, а также перераспределение полномочий и ресурсов для исполнения государственных функций по уровням власти и укрепление взаимодействия государства и бизнеса, государства и общества. Государственный аппарат должен быть перенастроен на сервисную модель по оказанию профессиональных услуг населению.

В этом направлении была значительно усилена роль регионального управления в общей системе государственного управления, поскольку именно через регионы осуществляется руководство государством в целом. Региональное управление становится проводником общероссийских интересов.

Для обеспечения жизнедеятельности субъект Российской Федерации, как региональное звено единой системы федеративного государства, обладает значительными полномочиями в экономической, финансовой, правовой сферах. Органы управления субъектов несут основную ответственность перед населением и федеральным центром за положение в регионе. От того, как будет сформирована власть в субъектах Российской Федерации, во многом зависят и результаты реформ. Главной целью регионального управления является повышение степени удовлетворения социально-экономических потребностей населения, проживающего на территории конкретного региона, на основе комплексного развития.

Воронежская область, входящая в Центральный федеральный округ, представляет собой один из типичных российских регионов, переживающий два последних десятилетия сложности реформирования. Институциональные и функциональные трансформации, происходившие в Воронежской области в последние годы, а также наметившиеся тенденции укрепления позиций региона способствовали качественной и комплексной реализации административной реформы в регионе. Тем, не менее процесс

---

<sup>2</sup> Административная реформа и сокращение контрольно-надзорных функций. / Под ред. Кузьмина Я.И., Жулина А.Б. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://conf.hse.ru/data/2016/04/21/1130135177.pdf> (дата обращения 10.04.2017)

реформирования государственного управления вряд ли можно считать законченными.

Законодательство, устанавливающее принципы и нормы управления государственной службой, было сформировано в период 1993-1995 годов. Основным документом стал Федеральный закон РФ от 31.07.1995 г. № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации», в котором государственная служба понималась как профессиональная деятельность по обеспечению полномочий государственных органов. Установленные в этом законе принципы государственной службы в полной мере соответствовали требованиям, предъявляемым к рациональной бюрократии: профессионализм, единоначалие, аполитичность, ответственность и стабильность.

Концепция реформирования государственной службы Российской Федерации, утвержденная в 2001 году, констатировала целый ряд проблем, связанных с функционированием этого института, главными из которых были неэффективность кадровой политики и недостатки законодательной базы. Для решения этих проблем в практику были введены программы «Реформирование государственной службы Российской Федерации».<sup>3</sup> Предлагались следующие основные мероприятия:

- совершенствование законодательной и нормативно-правовой базы по вопросам реформирования государственной службы;
- проведение экспериментов и осуществление пилотных проектов по применению новых подходов к организации федеральной государственной службы и обеспечению деятельности федеральных государственных служащих;
- совершенствование подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих;
- создание материально-технических условий для эффективного функционирования федеральной государственной службы;
- формирование системы управления государственной службой.

Одним из противоречащих итогов административной реформы стало увеличение численности государственных гражданских служащих. Увеличение численности государственных гражданских

---

<sup>3</sup> Клименко А. В. Десятилетие административной реформы: результаты и новые вызовы / А. В. Клименко // Вопросы государственного и муниципального управления. 2014. №1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/desyatiletie-administrativnoy-reformy-rezultaty-i-novye-vyzovy> (дата обращения: 12.04.2017).

служащих, особенно на региональном уровне, было обусловлено объективным возрастанием количества функций органов государственной власти, обусловленным централизацией государственного управления, построением «вертикали власти».<sup>4</sup> Региональные правительства стремились продублировать федеральную систему органов государственного управления, сохранив при этом собственную специфику, зачастую продиктованную необходимостью сохранять равновесие между властными элитами региона, а также попыткой сохранить кадровый потенциал государственной службы.

В целом, основными итогами реализации Программы административной реформы стали:

- создание обновленной системы государственного управления;
- сокращение административных барьеров;
- повышение качества и доступности государственных услуг

для граждан.

В настоящее время продолжает оставаться актуальной проблема снижения административных барьеров и повышения доступности государственных услуг.

Что касается Воронежской области, то следует отметить, что на протяжении последних лет происходила массовая передача государственных полномочий с федерального на региональный уровень. В общей сложности на настоящий момент с федерального уровня на региональный уже передано более полутора сотен полномочий по исполнению более трехсот государственных функций и предоставлению государственных услуг. Этот процесс, исходя из тенденции развития отношений федерального центра и регионов, будет продолжаться и далее.

В области были проведены мероприятия по пересмотру функций органов исполнительной власти, совершенствованию порядка их реализации и построению новой системы и структуры исполнительной власти, созданы необходимые предпосылки для дальнейшей комплексной модернизации системы государственного управления и местного самоуправления.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Совершенствование государственного управления: портал административной реформы в России. - Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://ar.gov.ru/ru/index.html> (дата обращения 10.04.2017)

<sup>5</sup> Постановление Правительства Воронежской области от 29 июля 2011 г. N 653 "Об утверждении региональной программы "Снижение административных барьеров, оптимизация и повышение качества



Были разработаны административные регламенты предоставления государственных услуг, которые позволили систематизировать полномочия органов государственной власти, упорядочить их деятельность. Следует сказать, что в настоящее время административный регламент является основным документом, регулирующим порядок предоставления государственных услуг. Также административные регламенты служат основой для оптимизации государственных услуг и перевода их в электронный вид.

Главным итогом применения административных регламентов становятся: сокращение сроков представления гражданам и организациям государственных услуг; уменьшение количества документов, подаваемых гражданином для получения услуги; установление исчерпывающего и четкого перечня оснований для отказа в предоставлении услуги; четкая регламентация процессов, включенных в административную процедуру; широкое использование современных информационных и коммуникационных технологий.<sup>6</sup>

Так, созданы ключевые элементы электронного правительства: федеральная государственная информационная система "Единый портал государственных и муниципальных услуг".

В целях реализации административной реформы Правительством Воронежской области была сформирована Комиссия по проведению административной реформы в Воронежской области. Основными задачами Комиссии являются:

- рассмотрение планов проведения административной реформы в исполнительных органах государственной власти Воронежской области.
- рассмотрение проектов нормативных правовых актов и методических материалов по реализации административной реформы в Воронежской области;
- рассмотрение и утверждение регламентов деятельности по оказанию услуг органами государственной исполнительной власти Воронежской области.

---

предоставления государственных и муниципальных услуг, в том числе на базе многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг, на 2011-2013 годы" // Справочная правовая система Консультант плюс.

<sup>6</sup> Совершенствование государственного управления: портал административной реформы в России. - Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://ar.gov.ru/ru/index.html> (дата обращения 10.04.2017)

Воронежская область стала одним из лидеров в части организации предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна». Данные услуги предоставляются на базе Многофункционального Центра предоставления государственных и муниципальных услуг (МФЦ). Учредителем АУ «МФЦ» является департамент связи и массовых коммуникаций Воронежской области. Цель работы многофункционального центра – повышение качества и доступности предоставления гражданам и юридическим лицам государственных и муниципальных услуг. Многофункциональный центр представляет собой единое место приема, регистрации и выдачи необходимых документов гражданам и юридическим лицам при предоставлении государственных и муниципальных услуг. Работа МФЦ строится по принципу «одного окна», в соответствии с которым предоставление услуг федерального, регионального, муниципального уровня осуществляется в одном месте. МФЦ выступает как посредник между гражданином и органами власти, тем самым упрощая процесс оказания государственных и муниципальных услуг.

В настоящее время в области практически завершена регламентация государственных функций по осуществлению регионального государственного контроля и предоставлению государственных услуг. Остаются административные регламенты, разработка и утверждение которых зависит от принятия соответствующих нормативных правовых актов на федеральном уровне.

В области также успешно реализована региональная программа «Снижение административных барьеров, оптимизация и повышение качества предоставления государственных и муниципальных услуг, в том числе на базе многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг. Реализована целевая программа «Развитие сети многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг на территории Воронежской области».<sup>7</sup>

Серьезным прорывом была работа в 2009-2011 гг., когда в рамках Правительственной комиссии по административной реформе проходили утверждение первые административные регламенты массовых государственных услуг и функций. Именно тогда прошли оптимизацию техосмотр, процедуры выдачи общегражданского и

---

<sup>7</sup> Правительство Воронежской области. Официальный портал органов власти. – [Электронный ресурс]: Режим доступа - <http://www.govvrn.ru/wps/portal/AVO/Main/OGV/govdevice/deputy20>

иностранный паспорт – это тот фундамент, который сейчас вылился в реальное упрощение базовых услуг и повышение удовлетворённости государственными услугами.

Несмотря на большой объем проделанной работы в ходе административных реформ, в области остается ряд нерешенных проблем. Пока что не достаточно развито взаимодействие органов исполнительной власти и гражданского общества. Региональный управленческий аппарат все еще далек от модели рациональной бюрократии, которую разработал немецкий социолог М. Вебер. Слишком широко распространена практика клиентизма, закрытости и непрозрачности, неудовлетворительно качество исполнительной дисциплины.<sup>8</sup> Поэтому основной задачей в области совершенствования проведения реформы становится комплекс мероприятий в данных направлениях:

- совершенствование информационно-коммуникационных технологий в функционировании исполнительных органов государственной власти;
- мониторинг, контроль и совершенствование услуг «одного окна»;
- повышение материального обеспечения и стимулирования государственных гражданских служащих;
- совершенствование работы по подбору кадрового состава служащих;
- повышение имиджа государственной гражданской службы в глазах граждан;
- совершенствование финансового обеспечения проведения реформы в сторону увеличения выделенных средств.

Считаем, что реализация административной реформы в России и Воронежской области в целом проходит успешно, в настоящее время осуществляется ее корректировка. Весь комплекс мероприятий по административной реформе невозможен без соответствующего информационного, финансового и материального обеспечения.

## ЛИТЕРАТУРА

---

<sup>8</sup> Романовский А.А. Институциональные аспекты взаимодействия государственной власти и гражданского общества в Воронежской области в 2012-2013 гг. / А.А. Романовский // Общество и экономика в XXI веке: пути развития и инновации. Ч. 2. – Воронеж : Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2013. – 222 с.

1. Административная реформа и сокращение контрольно-надзорных функций. / Под ред. Кузьминова Я.И., Жулина А.Б. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://conf.hse.ru/data/2016/04/21/1130135177.pdf> (дата обращения 10.04.2017)
2. Клименко А. В. Десятилетие административной реформы: результаты и новые вызовы / А. В. Клименко // Вопросы государственного и муниципального управления. 2014. №1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/desyatiletie-administrativnoy-reformy-rezultaty-i-novye-vyzovy> (дата обращения: 12.04.2017).
3. Нисневич Ю. А. Административная реформа: цели и результаты / Ю. А. Нисневич // Вестник РУДН. Серия: Политология. 2008. № 4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/administrativnaya-reforma-tseli-i-rezultaty> (дата обращения: 11.04.2017).
4. Постановление Правительства Воронежской области от 29 июля 2011 г. N 653 "Об утверждении региональной программы "Снижение административных барьеров, оптимизация и повышение качества предоставления государственных и муниципальных услуг, в том числе на базе многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг, на 2011-2013 годы" // Справочная правовая система Консультант плюс.
5. Романовский А.А. Институциональные аспекты взаимодействия государственной власти и гражданского общества в Воронежской области в 2012-2013 гг. / А.А. Романовский // Общество и экономическая мысль в XXI веке: пути развития и инновации. Ч. 2. – Воронеж : Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2013. – 222 с.
6. Совершенствование государственного управления: портал административной реформы в России. - Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://ar.gov.ru/ru/index.html> (дата обращения 10.04.2017)

## ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА РОССИИ В ПЕРСПЕКТИВЕ ТРЕХ ЛЕТ НА ПРИМЕРЕ БИЗНЕСА «КОРМ ДЛЯ ДОМАШНИХ ЖИВОТНЫХ» КОМПАНИИ МАРС

Мы живем в непростое время, в условиях все еще сказывающегося экономического кризиса и продления санкций ЕС. По данным информагентства «Финам» стоимость Барреля нефти марки Brent снизилась с июня 2014 года по 14.01.2017 год на 49,77%. По данным ЗАО «Интерфакс» курс доллара США по отношению к рублю с июня 2014 года по 14.01.2017 год вырос на 72,49%.

Все это приводит к росту потребительских цен, уменьшению реальных доходов населения, снижению покупательской способности россиян. В целом темпы прироста потребительских цен в 2016 году существенно замедлились по сравнению с 2015 годом и с начала второго квартала вернулись к докризисным показателям 2012-2013 годов.

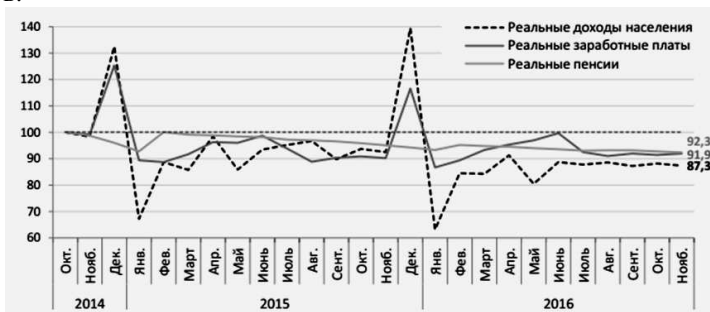


Рис. 1 Динамика реальных доходов населения России 2014-2016г., % [2]

По данным исследований агентства GfK, во 2-м квартале 2016 года более половины россиян (53%) сообщали, что кризис непосредственно затронул их и их семьи. В 3-м квартале доля тех, кто почувствовал на себе влияние кризиса, несколько снизилась, однако по-прежнему высока (46%).

Одним из важнейших факторов кризиса российские респонденты называли сокращение заработной платы. Средняя заработная плата в ноябре 2016 года, по предварительной оценке

Росстата, составила 36 105 рублей. В реальном выражении это соответствует 101,7% от уровня ноября 2015 года. [1]

На фоне активного режима экономии населения сокращается оборот розничной торговли. Покупатели активно ищут скидки и промо, более удобные для себя места покупок, соответственно перераспределяется доля каналов торговли. Наблюдается активный рост федеральных сетей и интернет-магазинов, что приводит к усилению конкуренции внутри каналов продаж и сокращению доли ритейлеров.



Рис. 2 Динамика оборота розничной торговли в РФ 2012-2016г.,% [2]

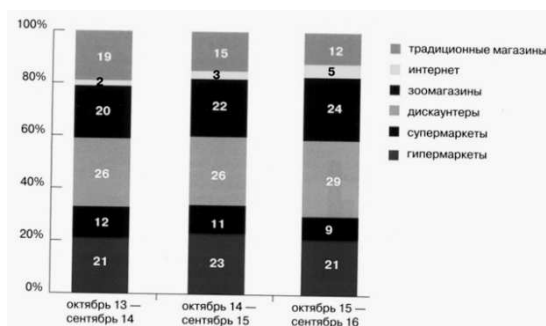


Рис. 3 Изменение доли торговли в продажах (рублях) корма для кошек в РФ 2013-2016г., % [3]

Один из главных трендов на рынке FMCG, по оценкам аналитиков,— рост доли крупных федеральных сетей в общем объеме. Эта тенденция была замечена в 2015 году. Так, по данным агентства INFOLine, в 2015 году на топ-10 крупнейших сетей FMCG пришлось

24,3% рынка против 21,6% годом ранее. Отечественный рынок электронной коммерции в целом за год вырастет на 15%. Такой прогноз сделала Ассоциация компаний интернет-торговли (АКИТ) на основании исследования, подготовленного совместно с компанией GfK и Почтой России. По оценкам АКИТ, объем онлайн-продаж в России по итогам 2016 года вырастет на 15% до 850 млрд. рублей. [4]

На фоне вышеперечисленных трендов рынка, существенные изменения претерпевает рынок кормов для домашних животных России, который демонстрировал стабильный и уверенный рост до 2014 – 15 гг. Далее рост замедляется и по прогнозам аналитиков Euromonitor такие тенденции сохранятся и до 2019 г, и в среднем рынок будет расти по разным оценкам 6 – 8%.

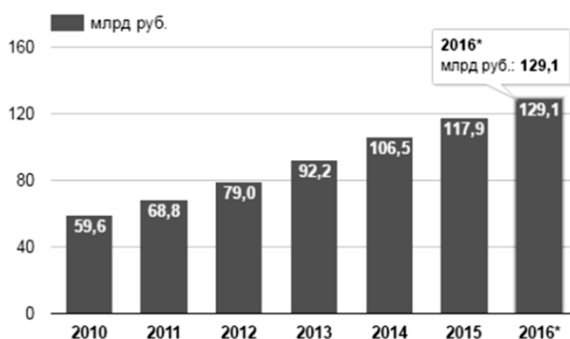


Рис. 5 Прогноз Euromonitor international касательно рынка кормов 2010 – 2016г., млрд. руб. [5]

Таким образом, в рамках меняющегося рынка, компании Марс как лидерам своего сегмента необходимо оперативно и эффективно реагировать на все изменения. Предпринимать активные действия по увеличению доли рынка и ускорению роста категории кормов для домашних животных.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Демидов А.М. Российский потребитель 2016: привычка к кризису [Текст] / А.М. Демидов//GfK Москва. 2016. С. 4.
2. Овчарова Л.Н. Население России в 2016 году: доходы, расходы и социальное самочувствие [Текст] / Л.Н. Овчарова//НИУ ВШЭ. 2017. С. 8-13.
3. Фольмер А.В. Тенденции продаж кормов для кошек [Текст] / А.В. Фольмер// GfK Rus. 2016. С. 25.

4. Ассоциация компаний интернет-торговли: [Электронный ресурс]. 2016. URL: [http://www.akit.ru/wp-content/uploads/2016/05/\\_E-commerce\\_1Q2016-FINAL.pdf](http://www.akit.ru/wp-content/uploads/2016/05/_E-commerce_1Q2016-FINAL.pdf). (Дата обращения: 27.01.2017).
5. РосБизнесКонсалтинг: [Электронный ресурс]. 2016. URL: <http://www.rbc.ru/business/02/02/2016/56af7aa39a7947432ab67cea>. (Дата обращения: 27.01.2017).

Бобкова А. С., студентка  
МОАУ ВО «Воронежский институт экономики и  
социального управления»  
г. Воронеж, Россия

## **ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ КОРРУПЦИИ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

На сегодняшний момент коррупция в органах государственной власти стала реальной угрозой национальной безопасности страны и является серьезным препятствием на пути ее стабильного социально-экономического и политического развития. Снизить ее уровень можно, лишь реализуя целостную систему последовательных мер, в том числе и на региональном уровне.

Следует отметить, что в России сформирована правовая и организационная основа противодействия коррупции как на федеральном, так и региональном уровнях.

Важное место в системе законодательства о противодействии коррупции занимают федеральные законы от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» [1], Указ Президента Российской Федерации № 147 от 01.04.2016 г. «О Национальный плане противодействия коррупции на 2016-2017 годы» [2].

В Воронежской области принят Закон «О профилактике коррупции в Воронежской области» от 12.05. 2009 г. № 43-ОЗ [3].

Важно отметить, что нормативная база Воронежской области по противодействию коррупции постоянно совершенствуется. Так, Закон области от 07.12.2006 № 102-ОЗ «О статусе депутата Воронежской областной Думы» [4] был дополнен нормами об установлении порядка представления в комиссию Воронежской областной Думы по контролю за достоверностью сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых депутатами областной Думы, постановлением



правительства Воронежской области от 18.03.2014 г. № 230 утвержден порядок сообщения государственными гражданскими служащими, замещающими должности гражданской службы в правительстве Воронежской области и высшие должности гражданской службы области категории «руководители» в исполнительных органах государственной власти Воронежской области, о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с их должностным положением или исполнением ими должностных обязанностей, порядок сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации т.д. В 2016 году принят Закон Воронежской области «О внесении изменений в Закон Воронежской области «О профилактике коррупции в Воронежской области» от 28.10.2016 № 133-ОЗ, который определил статус регионального органа по профилактике коррупционных и иных правонарушений, уточнил положения закона в части формирования и работы системы антикоррупционного просвещения в Воронежской области, установил меры по предупреждению коррупции, принимаемые в государственных унитарных предприятиях и в государственных учреждениях Воронежской области, а также ввел положения о подготовке ежегодного доклада о деятельности в области противодействия коррупции, который рассматривается на заседании комиссии по координации работы по противодействию коррупции в Воронежской области не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным.

В Воронежской области образован постоянно действующий координационный орган - комиссия по координации работы по противодействию коррупции в Воронежской области [5], в состав которой вошли представители органов исполнительной и судебной власти области, правоохранительных органов и институтов гражданского общества. В правительстве области, во всех исполнительных органах государственной власти и местного самоуправления созданы комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликтов интересов.

В правительстве области, органах государственной власти Воронежской области, органах местного самоуправления организована работа по профилактике коррупции и ее противодействию.

Среди основных направлений работы:

- реализация плановых и программных документов в данной сфере, например, программа «Противодействие коррупции в Воронежской области на 2015-2017 годы» [6];

- минимизации государственного вмешательства в частноправовые отношения, проведена значительная работа по разработке и внедрению административных регламентов исполнения государственных функций и стандартов предоставления услуг – создание сети МФЦ в областном центре и районах области;

- антикоррупционная экспертиза нормативных актов органов государственного и муниципального управления;

- мероприятиям по финансовому контролю;- информационное освещение мероприятий, направленных на противодействие коррупции. Так, на Портале Воронежской области в сети Интернет освещается работа по профилактике коррупционных правонарушений органов государственной власти области, размещаются нормативные правовые акты о противодействии коррупции, разъяснения по их применению, методические рекомендации, примерные формы документов, связанных с противодействием коррупции, для заполнения, организовано размещение сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера отдельных должностных лиц и их супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, на официальных сайтах органов государственной власти области.

Для улучшения обратной связи с населением, расширения возможностей граждан в защите своих прав, свобод и законных интересов, а также для сообщения о фактах коррупции на сервисе «Общественная приемная» официального сайта органов власти Воронежской области ([govvgn.ru](http://govvgn.ru)) размещена информация о возможности гражданам «Сообщить о факте коррупции по телефону.

В исполнительных органах государственной власти расположены информационные стенды, где размещены нормативные правовые акты антикоррупционной направленности. В редакциях районных газет, подведомственных отдельным исполнительным органам государственной власти области, регулярно проводятся «прямые линии» с гражданами, общественными объединениями и некоммерческими организациями по вопросам антикоррупционного информирования и просвещения [7].

Для повышения открытости и доступности информации о своей деятельности, уровня правосознания граждан организованы систематические выступления руководителей органов государственной власти области в средствах массовой информации (телевидение, радио, печатные издания и др.) с освещением

актуальных вопросов, в том числе антикоррупционной направленности, входящих в их сферу деятельности.

Тем не менее, статистические данные показывают, что, несмотря на меры, принимаемые органами государственной власти, на территории Воронежской области совершаются правонарушения и преступления коррупционного характера.

По данным прокуратуры Воронежской области, выявлено 7711 (в 2015 г. - 7369) нарушений антикоррупционного законодательства, к дисциплинарной ответственности привлечено 1183 должностных лица, к административной ответственности привлечено 90 правонарушителей, в следственные органы направлено 2 материала, возбуждено 1 уголовное дело. В рамках осуществления антикоррупционной экспертизы в 508 нормативных правовых актах и 156 проектах выявлены коррупциогенные факторы [8].

Зачастую в государственных органах принимались справки о доходах без необходимой информации, в том числе о банковских счетах и имуществе, находящемся в пользовании, впоследствии представленные сведения не уточнялись, а внимание полноте и правильности оформления этих документов не уделялось,

В 2016 году выявляемость фактов получения взяток с учетом преступлений, предусмотренных ст.291.2 УК РФ, выросла со 139 до 167, то есть на 20,1 %, дачи взяток - с 78 до 93, то есть на 21,8 %, по направленным в 2016 г. в суд уголовным делам сумма ущерба составила 72 188 тыс. руб.

Таким образом, не всегда проводимые мероприятия по соблюдению запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции, в том числе мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, приводят к применению предусмотренных законодательством мер юридической ответственности.

Исходя из приоритетов антикоррупционной политики, следует продолжить работу исполнительных органов государственной власти области и органов местного самоуправления по организации работы по противодействию коррупции в подведомственных государственных и муниципальных учреждениях (предприятиях), в том числе по антикоррупционному просвещению, повышению уровня правовой грамотности граждан, их правового воспитания и популяризации антикоррупционных стандартов поведения, внедрению в практику правил корпоративной этики.

Необходимо осуществлять ежегодный мониторинг проблем, связанных с коррупционными проявлениями в регионе, в рамках

ежегодного социологического опроса населения Воронежской области.

Следует совершенствовать функции, институты, механизмы и процедуры оказания государственных и муниципальных услуг наравне с профессиональной подготовкой и развитием кадров, которые выполняют эту работу.

Правительству Воронежской области необходимо продолжить работу по разработке проектов нормативных правовых актов и анализу нормативных правовых актов Воронежской области для определения необходимости их изменения в целях приведения в соответствие с федеральным законодательством в сфере противодействия коррупции, по методическому сопровождению работы со сведениями о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в исполнительных органах государственной власти, государственных органах Воронежской области, органах местного самоуправления, по проведению проверок достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, участию в программах обучения гражданских и муниципальных служащих по вопросам противодействия коррупции, подготовке методических рекомендаций, оказанию консультативной помощи по вопросам противодействия коррупции, оказанию практической помощи органам государственной власти, гражданским служащим, органам местного самоуправления, муниципальным служащим, наполнению и актуализации раздела по противодействию коррупции на Информационном портале Воронежской области в сети Интернет.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. О противодействии коррупции [Электронный ресурс] : [федер. закон Рос. Федерации от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ]. – Режим доступа: Консультант Плюс. Законодательство.
2. О Национальном плане противодействия коррупции на 2016-2017 годы [Электронный ресурс] : [Указ Президента Российской Федерации № 147 от 01.04.2016 г.]. – Режим доступа: Консультант Плюс. Законодательство.
3. О профилактике коррупции в Воронежской области [Электронный ресурс] : [Закон Воронежской области от 12.05.2009 г. № 43-ОЗ]. – Режим доступа: Консультант Плюс. Законодательство.
4. О статусе депутата Воронежской областной Думы [Электронный ресурс] : [Закон Воронежской области от 07.12.2006 № 102-ОЗ]. – Режим доступа: Консультант Плюс. Законодательство.

5. О комиссии по координации работы по противодействию коррупции в Воронежской области [Электронный ресурс] : [Указ губернатора Воронежской области от 02.10.2015 № 398-у]. – Режим доступа: Консультант Плюс. Законодательство.
6. 6.Программа «Противодействие коррупции в Воронежской области на 2015-2017 годы».
7. Доклад о деятельности в области противодействия коррупции в Воронежской области в 2016 году. Одобрен комиссией по координации работы по противодействию коррупции в Воронежской области «23» марта 2017 года.
8. Официальный сайт прокуратуры Воронежской области. URL: <http://prokuratura-vrn.ru>.

Волкова А. А., студент  
Научный руководитель: к.э.н., доцент Н.Н. Кретова  
ФГБОУ ВО «Воронежский государственный  
технический университет»  
г. Воронеж, Россия

## **ОБЗОР МЕТОДОВ НАУЧНОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ**

Моделирование является распространенной методикой прогнозирования различных процессов и явлений и считается достаточно эффективным средством прогнозирования возможного явления новых или будущих технических средств и решений. Первый раз построение таких моделей было применено в экономике. Модель конструируется субъектом исследования так, чтобы операции отображали характеристики объекта, существенные для цели исследования. На данный момент существует обширный и разнообразный арсенал научных методов, специальных методик, логических и технических средств познания, моделирования и прогнозирования. В целом их насчитывают около 200, и этот перечень не является окончательным, однако, в постоянном применении используется около 15–20.

В современном мире представлены разнообразные классификационные принципы методов прогнозирования и моделирования. Как показывает практика, все основные методы социально-экономического прогнозирования сводятся к пяти, а остальные являются их различными сочетаниями и вариациями:

экспертные оценки; компьютерное моделирование; экстраполяция; сценарии будущего; историческая аналогия.

Экспертные методы научного моделирования и прогнозирования базируются на информации, полученной по оценкам высококвалифицированных экспертов. Методы широко используются в прогнозировании природных ресурсов, развитии науки, технических достижениях, в случаях неопределенности, отсутствия достоверной информации в экстремальных условиях, если объект не поддается предметному описанию или математической формализации.

Методы коллективных экспертных оценок включают в себя метод «комиссий», «коллективной генерации идей» («мозговая атака»), метод «Дельфи», матричный метод. Эта группа методов опирается на то, что при коллективном мышлении выше точность результата, а также при обработке индивидуальных независимых оценок, выносимых экспертами, по меньшей мере могут возникнуть продуктивные идеи.

Формализованные методы. Фактографические методы основаны на фактически имеющейся информации об объекте прогнозирования и его прошлом развитии. Опережающие методы прогнозирования основаны на определенных принципах специальной обработки научно-технической информации, учитывающих ее свойство опережать прогресс науки и техники. К ним относятся методы исследования динамики научно-технической информации, использующие построение динамических рядов на базе различных видов такой информации, анализа и прогнозирования на этой основе развития соответствующего объекта.

Методы аналогий направлены на выявление сходства в закономерностях развития различных процессов. К ним относятся методы математических и исторических аналогий. Методы математических аналогий в качестве аналога для объекта используют объекты другой физической природы, других областей науки и техники, имеющие математическое описание процесса развития, совпадающие с объектом прогнозирования.

Статистические методы представляют собой совокупность методов обработки количественной информации об объекте прогнозирования, объединенной по принципу выявления содержащихся в ней математических закономерностей изменения характеристик данного объекта с целью получения прогнозных моделей.

К методам экстраполяции относятся метод наименьших квадратов, скользящих средних, экспоненциального и адаптивного

сглаживания. Корреляция (парная и множественная) устанавливает взаимосвязи между разными показателями, тенденциями, их взаимное влияние. Парная корреляция характеризует взаимосвязь между двумя, а множественная – между несколькими показателями. Регрессионный анализ служит для определения вида корреляционной связи и дает возможность для прогнозирования значения одной (зависимой) переменной отталкиваясь от значения другой (независимой) переменной.

Одним из статистических методов прогнозирования является расчет прогнозов на основе тренда и колеблемости динамического ряда до настоящего времени. Методика статистического прогноза по тренду и колеблемости основана на предположении, что параметры тренда и колебаний сохраняются до прогнозируемого периода. В отличие от прогноза на основе регрессионного уравнения прогноз по тренду учитывает факторы развития только в неявном виде, и это не позволяет «проигрывать» разные варианты прогнозов при разных возможных значениях факторов, влияющих на изучаемый признак. Зато прогноз по тренду охватывает все факторы, в то время как в регрессионную модель невозможно включить в явном виде более 1020 факторов в самом лучшем случае.

В понятие многомерных методов статистики включают анализы: дисперсионный, факторный и кластерный. С помощью дискриминантного анализа на основании некоторых признаков объект может быть причислен к одной из двух заданных заранее групп. Факторный анализ это процедура, с помощью которой большое число переменных, относящихся к имеющимся наблюдениям сводят к меньшему количеству независимых влияющих величин, называемых факторами. При этом в один фактор объединяются переменные, сильно коррелирующие между собой. В результате кластерного анализа при помощи предварительно заданных переменных формируются группы наблюдений. Под наблюдениями здесь понимаются отдельные личности или любые другие объекты. Члены одной группы должны обладать схожими проявлениями переменных. Классические методы многомерного статистического анализа позволяют решать широчайший класс статистических задач, облегчает работу то, что существуют известные прикладные вычислительные программы, такие как SPSS и Statistica.

Методы моделирования: структурное, сетевое, матричное, имитационное. Метод моделирования социально-экономических процессов, используемый в прогнозировании и планировании, базируется на разработке ЭММ и решении задач с помощью

электронно-вычислительных машин (ЭВМ). Различают макроэкономическое и корпоративное (внутри предприятия) моделирование. Модели применяются чаще при краткосрочном планировании и прогнозировании, когда вероятность структурных изменений невелика. Основу моделирования составляет прикладная математика, особенно ее разделы; линейное и оптимальное программирование, теория игр, нелинейное (параметрическое, стохастическое и др.) программирование и т.д.

Моделирование позволяет учитывать множество факторов, вскрывать взаимосвязи и выбирать наилучшие варианты и решения. Наибольшее применение получили модели экономического роста, размещения производства, оптимизации перевозок, межотраслевого баланса. Вместе с тем всякая модель отражает действительные явления ограниченно, в пределах заданных параметров, что необходимо учитывать при анализе результатов решения задач на ЭВМ.

Другие методы прогнозирования: иерархические методы анализа и принятия решений. Методы предназначены для нахождения альтернативных решений на основе синтеза множественных суждений и получения системы предпочтений. Базируются на иерархическом представлении элементов системы, определяющих суть любой проблемы; проблема декомпозируется на более простые составляющие части и в последующем преобразовании субъективной информации, полученной в результате парного сравнения частных показателей и оцениваемых альтернатив управленческих решений.

Еще один нетрадиционный метод прогнозирования – социосинергетика. Традиционные методы прогнозирования, основанные на классической рациональности, обладают рядом недостатков: одномерность, линейность, безальтернативность и др. Социосинергетика отличается от классической методологии тем, что в ее основе лежит принципиально иной мировоззренческий подход – философия нестабильности. Это позволяет при построении моделей исторических процессов учитывать такие важные особенности реальных систем, как стохастичность, неопределенность, нелинейность, поливариантность. Однако, на фоне преимуществ синергетического моделирования эволюционных процессов, следует помнить и о немалых трудностях, связанных с практическим использованием этих методов. Основная из них – наличие большого числа факторов, комплексность и многоступенчатость связей между ними. А также неразработанность методов анализа бифуркационных фаз и эволюционных катастроф.



В завершении отмечу следующее: каждый из всех вышеназванных методов моделирования и прогнозирования имеет свои «плюсы» и «минусы». Универсальные средства интеллектуального анализа данных довольно сложны и дороги. Нет необходимости использовать их во всех случаях, поскольку проблемы принятия решений в социально-экономической системе относятся к классу слабоструктурированных проблем, и к ним необходимо подходить особенно тщательно.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Амелин С.В., Енина Е.П. Методы и модели в экономике и управлении учебное пособие / С. В. Амелин, Е. П. Енина ; ФГБОУ ВПО "Воронежский гос. технический ун-т". Воронеж, 2011.
2. Кретова Н.Н. Влияние информационной экономики на деятельность предприятия/ Н.Н. Кретова //Экономинфо. 2008. № 9. С. 65-68.

Давыдова А. Н., магистрант  
МОАУ ВО «Воронежский институт экономики и  
социального управления»,  
г. Воронеж, Россия

#### **СОВРЕМЕННЫЕ ТРАКТОВКИ ИМИДЖА ПОЛИТИЧЕСКОГО ЛИДЕРА**

Имидж политического лидера представляет собой относительно новый, но уже достаточно исследованный феномен современной политической жизни. Современные трактовки разнообразны и принадлежат к различным гуманитарным дисциплинам. В настоящее время изучением имиджа занимается имиджелогия. В ней синонимами феномена являются следующие термины: авторитет, представление, бренд, роль, образ, репутации.

Создание имиджа лидера не возможно без исследований самого феномена политического лидерства. Политическая мысль в данном направлении развивалась с древних времен. В Античности философы обращали внимание на личность лидера, ему приписывали любовь богов, подвиги. Однако в начале XX века благодаря исследованиям английского антрополога Ф.Гальтона возникла теория черт. При изучении царских династий и биографии монархов,

возникло утверждение о том, что политический лидер обладает особыми качествами, а значит, эти качества можно выделить, рассмотреть. Исходя из данной теории, можно полагать, что имидж политического лидера будет напрямую связан с самой личностью.

При рассмотрении психологического подхода к определению имиджа политического лидера, необходимо обратить внимание, что в словарях по общей психологии отсутствует термин «политический имидж» или «имидж лидера». Однако существует понятие- «образ». Имидж (образ)– это сложившийся стереотип, эмоционально окрашенный образ кого-либо, совокупность личностных характеристик индивида, нашедших своё отражение в восприятии окружающих. Образ являются также призывом к действию, способный в определенных рамках задавать вектор поведения человека.

Определение «образа» с точки зрения политологии не достаточно исчерпывающие. Это связано с разницей в понятиях «образ» и «имидж» политического лидера. Последний термин имеет более объемистое значение.

«Образ» отрефлексируемый стереотип через эмоциональную и чувственную призму, и проявляется его односторонняя направленность. Это позволяет утверждать, что «образ» и «имидж» политического лидера не однозначны по своей сути.

Отечественный исследователь политической психологии В.М.Шепель определяет имидж политического лидера как «индивидуальный облик или ореол, создаваемый средствами массовой информации, социальной группой или собственными усилиями личности в целях привлечения внимания»<sup>9</sup>.

Американский исследователь Маргарет Херманн классифицирует лидеров по имиджу. По ее мнению человек живет признанием себя другими членами общества, что наиболее четко прослеживается у лидеров, а имидж - это визуальная привлекательность личности. М.Херманн выделяет четыре типа лидеров: служитель, торговец, пожарный, знаменосец.

Профессор В.С. Комаровский дает определение термину «имидж» как «целенаправленно и активно формируемый с помощью различных средств, эмоционально окрашенный привлекательный или непривлекательный образ человека, политика, лидера, общественной организации, партии, движения и др. призванный способствовать

---

<sup>9</sup> Шепель В.М. Имиджелогия. Секреты личного обаяния. -М.: Культура и спорт: ЮНИТИ, 1997.-с.45

укреплению или ослаблению престижа, репутации политика (партии), роста доверия или недоверия к нему».<sup>10</sup>

Отечественный исследователь Е.В. Перова в своем исследовании считает, что, имидж является феноменом индивидуального, группового или массового сознания и функционирует как представление, в котором соединяются внешние и внутренние характеристики объекта.<sup>11</sup>

Крупная группа исследователей феномена имиджа политического лидера рассматривает его, как целенаправленно сформированный образ, призванный оказывать влияние на кого-либо для достижения цели. Странниками данного подхода являются П.С.Гуревич, Г.М.Андреева, и др.<sup>12</sup>

Классическое определение Г.М.Андреевой объективно отображает сущность имиджа как феномена. Исследователь дает более широкое толкование имиджа, как специфического «образа» воспринимаемого предмета, когда ракурс восприятия умышленно смещен и акцентируются лишь определенные стороны объекта и имидж обязательно должен строиться на эмоциональной почве.<sup>13</sup>

Ряд исследователей акцентирует внимание на символическую нагрузку образа (Е.В. Егорова-Гантман и О.И. Гардеева), по их мнению, имидж - это образ, постоянно воспроизводимый самим субъектом и средствами коммуникации.<sup>14</sup> Для более быстрого и точного «прочтения» имиджа необходимо минимум символики, в противном случае это может привести к отторжению целевой аудитории.

Крупный зарубежный исследователь Г.Г. Почепцев полагает, что имидж это коммуникативная единица, которая должна

---

<sup>10</sup> Комаровский В.С. Имидж//Социологическая энциклопедия в 2 т. Т.1.-М.:Мысль,2003.-с 350

<sup>11</sup> Перова Е.А. Имиджелогия: проблемное поле и направления исследования //http://www.academim.org

<sup>12</sup> Гуревич П.С. Приключения имиджа. Типология телевизионного образа и парадоксы его восприятия. -М.: Искусство,1991.-с.6;

Андреева Г.М.Социальная психология.-М.:1996.-с.25; Имидж лидера: пособие для политиков/под ред.Е.В.Егоровой-Гартман.-М.,1994.-с.149

<sup>13</sup> Андреева Г.М. Социальная психология. - М.: Аспект Пресс, 2007. – с 164-165

<sup>14</sup> Егорова-Гантман Е.В. Политиками не рождаются. - М.: Центр политического консультирования «Николо М», 1993. – с 113-114

соответствовать требованиям коммуникативного пространства.<sup>15</sup> В данном контексте имидж политического лидера выступает как канал передачи необходимой информации.

Исследователь Г.Ю. Семагин полагает, что «имидж» является не просто представлением лидера, он позволяет добиться большого влияния на аудиторию, тем самым превращаясь в «авторитет». Авторитет – это общепризнанное влияние лица или организации в различных сферах общественной жизни, основанное на знаниях, нравственных достоинствах, опыте,<sup>16</sup> и одна из форм осуществления власти.

Авторитет является приобретенным качеством и имеет социальную природу, он не сохраняется на долгое время, если не подкрепляется реальными действиями. Эффективность авторитета во многом опирается на взаимодействии его с другими формами осуществления власти.

Близкий по определению к политическому лидеру термин «авторитет», впервые появился, в работах немецкого социолога М.Вебера<sup>17</sup>. Под «авторитетом» он принимает, тот факт, что лидер отдает приказы, а определенная группа людей выполняет. Авторитет основывается на различных ресурсах власти, где идеальным типом управления выступает харизма.

Таким образом, рассмотрев перечисленные определения имиджа политического лидера, можно выделить его уникальные черты:

1. Имидж должен соответствовать сложившимся у большинства населения положительным представлением о политическом лидере и быть простым для понимания; и является его «визитной карточкой».

2. Имидж должен формироваться для достижения какого-либо результата.

Анализируя данный материал, можно получить собирательное определение имиджа политического лидера.

---

<sup>15</sup> Почепцев Г.Г.Имиджелогия.-М.:2002. -с.35

<sup>16</sup> Семагин Г.Ю.Авторитет//Социологическая энциклопедия.В.2 т. Т.1.- М.:Мысль,2003.-с.12-13

<sup>17</sup> Вебер М. Харизматическое господство. “Социологические исследования”. 1988, N 5.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Андреева Г.М. Социальная психология. - М.: Аспект Пресс, 2007; Социальная психология.-М.:1996
2. Вебер М. Харизматическое господство. “Социологические исследования”. 1988, №5.
3. Гуревич П.С. Приключения имиджа. Типология телевизионного образа и парадоксы его восприятия. -М.: Искусство,1991
4. Егорова-Гантман Е.В. Политиками не рождаются. - М.: Центр политического консультирования «Николо М», 1993; Имидж лидера: пособие для политиков/под ред. Е.В.Егоровой - Гартман.-М.,1994
5. Комаровский В.С. Имидж//Социологическая энциклопедия в 2 т. Т.1.-М.:Мысль,2003
6. Перова Е.А. Имиджелогия: проблемное поле и направления исследования //http://www.academim.org
7. Почепцев Г.Г.Имиджелогия.-М.:2002.
8. Семагин Г.Ю.Авторитет//Социологическая энциклопедия.В.2 т. Т.1.-М.:Мысль,2003.
9. Шепель В.М. Имиджелогия. Секреты личного обаяния. -М.: Культура и спорт: ЮНИТИ, 1997.

Данилов Ю. Н., магистрант  
Н. р.: к. физ-мат. н., доцент  
Кузнецов В. В.

МОАУ ВО «Воронежский институт экономики и  
социального управления»,  
г. Воронеж, Россия

## **ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА КАК ИНСТРУМЕНТА ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО СОСТАВА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ**

Повышение эффективности функционирования экономики страны требует преобразований в структурах и процессах управления. Эти преобразования невозможны без привлечения должным образом подготовленных руководителей и специалистов. В настоящее время первоочередной для Российской Федерации является задача привлечения в сферу государственной и муниципальной службы нового компетентного поколения управленцев, обеспечения

механизмов служебного роста государственных и муниципальных служащих, достойного вознаграждения за высококвалифицированный управленческий труд. Повышение эффективности использования кадрового потенциала государственной службы является одним из факторов укрепления современной российской государственности, действенным инструментом эффективной реализации задач и функций органов государственной власти и местного самоуправления. При этом важным условием является приход на государственную службу мотивированных и целеустремленных профессионалов из разных сфер общественной жизни. В последнее время одной из самых острых проблем повышения эффективности кадрового потенциала государственной службы стала проблема резерва кадров.

Актуальность данной статьи состоит в том, что в нынешних посткризисных условиях, новая модель государственного управления невозможна без грамотного обновления руководящих кадров, без наполнения органов государственной власти и местного самоуправления специалистами, способными на деле обеспечить эффективное проведение экономических реформ, строительство социально защищенного демократического государства.

Сегодня недостаточность профессионализма и компетентности служащих современного государственного аппарата признана официально. Об этом свидетельствует и практика государственного управления. Значительной части наших чиновников еще не достает ни опыта службы, ни соответствующих знаний и умений. Зачастую они не обладают правовой, социально-экономической, управленческой подготовкой, необходимой для служебной деятельности. Все это обуславливает не только теоретическую, но и практическую значимость работы. Очевидно, что эффективное обеспечение кадрами органов государственной власти и местного самоуправления высококвалифицированными специалистами возможно при активном использовании института резерва кадров. Поэтому подготовка резерва и дальнейшее замещение высококвалифицированными специалистами это особый вопрос работы с кадрами, требующий высокотехнологичных решений и тщательной проработки.

В нормативно-правовых актах, регламентирующих прохождение гражданами государственной гражданской и муниципальной службы в Российской Федерации - Федеральном законе от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 79-ФЗ), определение понятий «кадровый резерв государственной

гражданской службы» и соответственно (далее - кадровый резерв) отсутствует.

Цель формирования кадрового резерва, установленная ст. 64 Федерального закона № 79-ФЗ, «для замещения вакантных должностей гражданской службы из числа гражданских служащих (граждан)» не добавляет полноты представления о сути кадрового резерва и воспринимается скорее как задача, а не цель. Кроме того, на протяжении многих лет не принимается нормативно-правовой акт Президента Российской Федерации, который, согласно ст. 64 Федерального закона № 79-ФЗ, должен утвердить положение о кадровом резерве на федеральной гражданской службе, устанавливающее порядок формирования федерального кадрового резерва и кадрового резерва федерального государственного органа и работы с ними. На сегодня Указом Президента Российской Федерации от 13.12.2012 г. №1653 утверждено положение о формировании федеральных кадровых резервов федеральных государственных органов, руководство деятельностью которых осуществляет Президент Российской Федерации.<sup>18</sup>

В научной литературе имеются приемлемые определения данного понятия, а также определения целей кадрового резерва. Они содержат, как правило, развернутое, в отличие от существующего в нормативно-правовой базе, содержание и могли бы использоваться законодателем: «...кадровый резерв государственной службы - сформированная на основе установленных критериев группа перспективных служащих, обладающих необходимыми для выдвижения профессиональными, деловыми и морально-психологическими качествами, положительно проявивших себя на занимаемых должностях, прошедших необходимую подготовку и предназначенных для замещения очередных должностей»<sup>19</sup>. И далее: «Основной целью формирования кадрового резерва является создание подготовленного к управлению состава государственных и муниципальных служащих, обеспечение непрерывности и преемственности государственного управления, его совершенствование на основе отбора, подготовки и выдвижения кадров, способных профессионально и эффективно реализовать задачи и функции соответствующего органа государственной власти. Есть и

---

<sup>18</sup> <sup>18</sup> См.: Собрание законодательства Российской Федерации, 2012. - №51. Ст. 7170.

<sup>19</sup> Турчинов А. И. Управление персоналом : учебник. М. : Изд-во РАГС, 2002. С. 117.

такое определение: «Кадровый резерв на государственной гражданской службе представляет собой сформированную на конкурсной основе группу лиц (государственных служащих, граждан), которые обладают определенными профессиональными, деловыми и личными качествами, необходимыми для замещения должностей государственной гражданской службы, и которые при определенной подготовке будут отвечать квалификационным требованиям и соответствующим должностям государственной гражданской службы».

Отсутствие в федеральном законодательстве нормы, устанавливающей содержание, цели кадрового резерва, а также положения о кадровом резерве на федеральной гражданской службе, устанавливающего порядок формирования кадрового резерва и работы с ним, иные пробелы федерального законодательства обусловили различные представления о кадровом резерве в российских регионах и излишнее разнообразие подходов к нему. Эти представления нашли отражение в нормативно-правовых актах субъектов Российской Федерации, утвердивших положения о кадровом резерве на гражданской службе, в которых устанавливается порядок формирования кадрового резерва и работы с ним. Такое состояние дел нарушает принцип единства правовых и организационных основ федеральной гражданской службы и гражданской службы субъектов Российской Федерации, т. е. единообразного применения Федерального закона № 79-ФЗ.

Анализ нормативно-правовых актов субъектов Российской Федерации о кадровом резерве, а также положений о кадровом резерве на государственной гражданской службе (далее - Положение) позволяет выделить следующие основные проблемы.<sup>20</sup>

В субъектах Российской Федерации конкурсы на включение в кадровый резерв государственного органа проводятся в порядке, установленном ст. 22 Федерального закона № 79-ФЗ и Указа Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее - Указ Президента РФ № 112).

В соответствии с п. 19 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности, утвержденного Указом Президента РФ № 112,

---

<sup>20</sup> Государственная и муниципальная служба: правовые основы и практика организации (на примере Воронежской области). Воронеж. 2014. С. 33.



при оценке кандидатов конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований к вакантной должности и других положений должностного регламента по этой должности. Оценка происходит на основе не противоречащих законодательству процедур и методов, включая собеседование, анкетирование, групповые дискуссии, написание рефератов или тестирование. Положением (п. 16) установлено, что состав, порядок работы конкурсной комиссии, а также методика проведения конкурса определяется правовым актом государственного органа.

Данное Положение в отсутствие модельной методики федерального уровня обусловило существование разноплановых методик оценки кандидатов в кадровый резерв (а нередко их отсутствие). Как правило, они «зауженные», методологически слабые, не имеют научно выверенных критериев и не только не обеспечивают эффективную оценку кандидатов, но и способствуют формированию кадровых резервов с использованием различных подходов, а значит, дающих неодинаковое качество в разных субъектах Российской Федерации.

Необходима разработка федеральных модельных процедур и методик оценки кандидатов для зачисления в кадровый резерв, причем с новыми подходами. Так, при проведении конкурсов целесообразно оценивать соответствие кандидата квалификационным требованиям с применением компетентностного подхода, который делает измеримыми показатели компетентности кандидатов и позволяет осуществить объективный выбор, а затем эффективно управлять развитием профессионального потенциала резервистов. Компетентностный подход может рассматриваться как отправная точка деятельности по управлению персоналом. С его помощью можно отбирать кадры, оценивать качество их работы, строить систему карьеры и обучения.

В качестве основы пригодна, например, модель компетентностного метода В. Г. Горба, включающая оценку базовых компетенций: лидерский, социокультурный и профессиональный потенциалы.

В России формирование новой системы работы с кадровым резервом еще не завершено, сделаны лишь первые шаги по ее становлению, приняты основные нормативно-правовые акты, ведомственные положения, регламентирующие порядок комплектования, требования к подбору кандидатов в состав кадрового резерва, формы и методы подготовки «резервистов», обязанности должностных лиц, ответственных за работу с резервом кадров.

Анализ показал, что институт резерва кадров используется еще недостаточно. Не во всех министерствах и ведомствах утверждены положения, определяющие порядок работы с резервом кадров. России необходим единый для федерального и регионального уровня механизм эффективного использования кадрового резерва.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. О численности и оплате труда государственных гражданских и муниципальных служащих на региональном уровне в январе–сентябре 2012 года / Федер. служба гос. статистики // Муницип. служба. – 2013. – № 1. – С. 6–15.
2. Овсянко Д.М. Государственная служба Российской Федерации / Д.М. Овсянко. – М.: Юрист, – 2005. – 348 с.
3. Осинцев Д.В. Государственная служба в системе государственного управления (проблема правового института) / Д.В.Осинцев // Консультант Плюс [Электронный ресурс].– URL: <http://www.consultant.ru>.

Иваненко Е. В., студент  
МОАУ ВО «Воронежский институт экономики и  
социального управления»,  
г. Воронеж, Россия

#### ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОБЩЕСТВЕННОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ

Актуальность территориального общественного самоуправления (ТОС), прежде всего, исходит из потребности граждан в обустройстве своего места жительства. Создание комфортных условий проживания влечет за собой проявление социальной активности населения, побуждает к реализации собственных инициатив. Эту возможность дают законодательство о местном самоуправлении и муниципальные правовые акты, которые предоставляют широкие права населению в осуществлении ТОС, в определении его структуры, целей и задач, содержания деятельности. ТОС – это первичная, наиболее простая, близкая и понятная для населения форма решения местных проблем, затрагивающих и индивидуальные, и коллективные интересы граждан. ТОС обеспечивает связь общества с органами местного самоуправления, а через них и с государством.

Задачами Совета ТОС являются:

- формирование информационного ресурса по состоянию системы ТОС;
- поддержка и развитие социально значимой общественной инициативы населения;
- просвещение и популяризация среди населения идей местного самоуправления, территориального общественного самоуправления;
- участие в совершенствовании нормативно-правовой базы муниципалитета;
- участие в установлении границ территории, на которой осуществляется ТОС;
- оказание организационной, консультативной, методической помощи органам ТОС;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта деятельности органов ТОС;
- обеспечение общественного контроля качества выполнения необходимых работ и услуг в сфере ЖКХ и благоустройства территории округа.

Действуя по принципу «снизу-вверх», ТОС является проводником народной инициативы. Территориальное общественное самоуправление, как форма непосредственного осуществления населением местного самоуправления, является неотъемлемой частью гражданского общества. В Воронежской области территориальное общественное самоуправление регулируется Федеральным законом №131 от 6 октября 2003 г. «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Воронежской области, Законом Воронежской области №116-ОЗ «О территориальном общественном самоуправлении в Воронежской области» и иными законодательными актами Воронежской области, уставами муниципальных образований, иными муниципальными нормативными правовыми актами, уставами ТОС.

В городе Воронеж территориальное общественное самоуправление существует уже более десяти лет. За этот период накоплен немалый опыт в самоорганизации населения по месту жительства. Его можно рассматривать через призму деятельности комитетов территориального общественного самоуправления (КТОС), а также товариществ собственников жилья (ТСЖ), еще одной формы самоорганизации горожан.

Политика местной власти в отношении ТОС рассматривается как комплекс мер, обеспечивающих повышение активности населения в реализации общественных инициатив, системный подход в

деятельности органов ТОС и органов МСУ, а также в их взаимодействии. Законодатель передал инициативу в обустройстве места жительства самим гражданам. Это справедливо, поскольку только жители знают, что им нужно для создания благоприятных условий проживания. Заинтересованность людей в удовлетворении своих собственных потребностей формирует потребность в общественном участии, что выражается в проявлении социальной активности, такого качества личности, которое включает в себя самостоятельность, инициативность, предприимчивость и ответственность.

Таким образом, можно сделать вывод, что территориальное общественное самоуправление занимает весьма значительное место в системе местного самоуправления. Развитие ТОС очень важно и перспективно. Формирование органов ТОС позволяет реализовать общественную инициативу граждан, посредством этого привлечь как можно большее количество людей к участию в решении конкретных задач, характерных для данной территории.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Глазунова Н. И. Система государственного и муниципального управления: Учебник. - М.: Изд-во «Проспект», 2006. - 550 с.
2. Государственное и муниципальное управление: Учебное пособие / Под ред. А. А. Мерцалова. - Орёл: ОРАГС, 2006.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации.
4. Игнатов В. Г., Рудой, В. В. Местное самоуправление. - РнД: «Феникс», 2001. -416с.
5. Конституция Российской Федерации от 12.12.2009 г. (с поправками от 30 декабря 2008 г.)
6. Федеральный закон от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

## **ПОДХОДЫ К СИСТЕМАТИЗАЦИИ ИМИДЖА ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ**

Для диагностики состояния имиджа органов местного самоуправления важно выявить условия и факторы, влияющие на данный процесс, четко идентифицировать содержание самого понятия «формирование имиджа» как функции и процесса.

Под терминологическим оборотом «*формирование имиджа*» исследователями понимается процесс, в котором присутствует, с одной стороны, внешняя, активная воздействующая сила и, с другой стороны, иницируемая сторона (объект имиджа), на которую направлена указанная воздействующая способность, из чего следует, что понятие «*формирование*» отражает результат активных форм воздействия внешних и внутренних факторов на процесс» [1].

Анализ научной литературы показывает, что концептуальный подход к формированию и управлению имиджем органов местного самоуправления состоит из следующих положений [2]:

1) формирование имиджа может быть рассмотрено как его конструирование, т.е. создание идеи, концепции и модели имиджа. Конструирование, одной стороны, особая функция социального управления, а с другой – процесс, реализуемый в пространстве и времени, имеющий результатом дифференцированную по объектам управления и направлениям формирования имиджа модель, в которой определены факторы его формирования и сила их влияния;

2) формирование имиджа – это его построение, которое также следует рассматривать и как особую функцию социального управления, и как процесс, результатом которого служит сформированный во внутренней и внешней средах имидж органов местного самоуправления;

3) декомпозиция целей формирования имиджа и дифференциация направлений его формирования служит основой для создания системы оценок компонентов имиджа, а также для определения методов управления имиджем;

4) информационную основу формирования и управления имиджем должны составлять результаты измерения и мониторинга имиджа;

5) формирование имиджа должно быть продолжено управлением, которое связано с его сохранением, мониторингом, защитой от негативных воздействий, коррекцией по результатам мониторинга, а также в связи с изменением целей, концепции и модели имиджа;

6) управление имиджем должно быть ориентировано на объекты внутри и вне организации (органа местного самоуправления), но основной объект – это население как конечный потребитель услуг, предоставляемых органами местного самоуправления.

В современных концептуальных моделях имиджа формирование имиджа понимается как сложный, постоянно меняющийся и мультифакторный процесс, из чего следует, что имидж формируется множеством разноплановых факторов, так или иначе воздействующих на имидж рассматриваемого объекта.

Факторы формирования имиджа (от лат. factor - делающий, производящий) - это оказывающие влияние, движущие силы процесса формирования имиджа, существенное обстоятельство в данном процессе, тогда как атрибуты – неотъемлемые свойства имиджа, а компоненты имиджа, в свою очередь, составляющие его элементы, которые воплощаются в восприятии реципиентов, целевой аудитории.

Проведем анализ существующих подходов к вычленению факторов формирования имиджа. Обоснование авторской позиции относительно систематизации факторов формирования имиджа органов местного самоуправления предварим анализом точек зрения, представленных в опубликованных научных источниках. Вопросы, касающиеся факторов формирования имиджа, затрагиваются в диссертационных исследованиях С.В. Батайкиной, О.А. Бударинной, И.Г. Касаткина, Ю.Ю. Раздымаха, В.Р. Рупасовой и др.

Так, в исследовании имиджа федерального органа исполнительной власти И.Г. Касаткин предлагает следующую типологию имиджеобразующих факторов: внешние и внутренние, ценностно-коммуникационные, информационно-манипулятивные, технические факторы. Отдельные авторы исследуют факторы, влияющие на имидж государственной или муниципальной службы как профессиональной общности. В частности, С.В. Батайкина [3] концентрирует внимание на негативных факторах, воздействующих на имидж государственной службы, среди которых формализм, бюрократизм, консерватизм института государственной службы; низкий уровень материального стимулирования служащих; распространенность среди населения мифов, которые распространяют СМИ, о высоких денежных доходах государственных служащих; коррупционное поведение части служащих; некритичность мышления

населения, которое отражает «монструозный» образ государственной службы как ориентированной на личную выгоду даже в тех случаях, когда институт государственной службы работает четко в соответствии с законодательством. Другие подходы ориентированы на выделение какого-либо отдельного фактора формирования имиджа как самостоятельного предмета исследования. Например, Г.М. Бирюкова относит к имиджевым факторам профессионально-коммуникативную компетентность служащих, Ю.В. Самсонова - социальную мобильность и ценностную динамику, отражающие уровень и профессионализм работ госслужащих, а также их этические и моральные принципы поведения, мотивируя это тем, что негативный имидж современной гражданской службы во многом обусловлен проблемами именно этой стороны ее функционирования. Соглашаясь с точкой зрения названного автора, отметим, что в обществе именно деятельность государственных служащих в большей степени является основным фактором влияния на формирование имиджа служащих, а профессиональная компетентность выступает в качестве базового показателя профессионального уровня работников и социального статуса работников, имиджа государственной (автор - муниципальной) службы в обществе [4].

В создании имиджа органов местного самоуправления и муниципальных служащих играет значительную роль общественное мнение, поскольку «с социальной точки зрения общественное мнение есть важнейший источник информации об интересах граждан, механизм выражения их отношения к власти и ее конкретным действиям» [5]. Еще одним фактором формирования имиджа являются деятельность органов местной власти по связям с общественностью (PR-деятельность) – анализ писем и обращений граждан, социальная реклама, работа со СМИ, создание фирменного стиля муниципального образования и традиций гражданского сообщества, социологические опросы, проведение PR-мероприятий [6] и др. В ряду факторов формирования имиджа следует особо отметить профессионализм личности (как руководителей, так и служащих), включающий в себя систему лично-профессиональных стандартов, ориентирующих на высокое качество выполнения профессиональной деятельности. Заслуживает внимания подход Ю.Ю. Раздымаха [7], предлагающей такую классификацию факторов имиджа, которая дает возможность выбрать соответствующий способ управления процессом формирования имиджа. Опираясь на предложенную классификацию, по аналогии можно систематизировать имиджеформирующие факторы органов местного самоуправления (табл.1).

Таблица 1 - Факторы, влияющие на формирование имиджа – виды имиджа

<p>Факторы, влияющие на формирование имиджа</p>	<p>Детерминантные - принимающие конкретные числовые значения и характеризующие количественные показатели.</p>	<p>Структурные - не имеющие числовых значений, но характеризующие взаимодействия между ними как элементами общей системы.</p>	<p>Вероятностные - характеризующие имидж и определяющие его качественную оценку.</p>	<p>Логические – формулируемые как определенные высказывания.</p>
<p>Виды имиджа, сформированные под воздействием указанных факторов</p>	<p>Фактический имидж – сложившийся в текущий момент времени, выявленный в ходе опросов представителей целевых аудиторий, анализа характера публикаций об органах МСУ в средствах массовой информации. Планируемый имидж – целевой имидж, положенный в основу системы формирования имиджа при</p>	<p>Внешний имидж – сложившийся в кругах внешних целевых аудиторий, например, жителей муниципального образования, общественных организаций, органов государственной власти, представителей крупного бизнеса и субъектов малого и среднего предпринимательства, в СМИ и пр.</p>	<p>Позитивный имидж – формируется путем использования факторов, формирующих у целевых аудиторий положительное отношение к имиджу муниципальных служащих, глав МО или общему имиджу ОМСУ. Негативный имидж – фактический, выявленный в ходе опросов представителей</p>	<p>Реальный имидж – формируется на основе реальных, существующих фактов, явлений, событий, имеющих место в системе МСУ, определяется качеством функционирования ОМСУ. Вымышленный имидж – имидж, сложившийся на основе несуществующих факторов с целью привлечения</p>



	<p>необходимости коррекции с учетом выявленных оценок и мнений представителей целевых аудиторий</p>	<p>Внутренний имидж – имидж ОМСУ, сформированный в сознании внутренних целевых аудиторий, т.е. сотрудников ОМСУ (муниципальных служащих, руководителей и выборных лиц ОМСУ и пр.</p>	<p>целевых аудиторий или «чёрный PR», имеющий целью формирование негативного имиджа конкретного органа муниципальной власти.</p>	<p>внимания представителей целевых аудиторий путем разработки различных коммуникационных проектов, нацеленных на реализацию стереотипов и архетипов.</p>
--	---	--	--	--

Выявление факторов формирования имиджа органов местного самоуправления было бы неполным без анализа эмпирических данных, полученных в результате исследования имиджа органов местного самоуправления Воронежской области, осуществленного кафедрой политологии, управления и регионоведения МОАУ ВО «Воронежский институт экономики и социального управления», при проведении которого изучались мнения муниципальных служащих о наиболее значимых имиджеформирующих факторах [8].

На вопрос «Какими факторами, по Вашему мнению, обуславливается имидж органов местного самоуправления?» ответы респондентов распределились следующим образом.

<i>Варианты ответов</i>	<i>Количество ответов, %</i>
- организацией качества оказываемых муниципальных услуг;	34,4
- умением организовать участие населения муниципального образования в решении вопросов местного значения;	51,1
- системой информированности населения о состоянии развития муниципального образования, его проблемах и путях решения;	9,4
- созданием четкой системы в организации приема граждан по личным вопросам;	9,4
- решением конкретных дел по созданию необходимых жизнеобеспечивающих условий на территории муниципального образования;	78,1
- доступностью работников органов местного самоуправления для населения в решении возникающих проблем;	18,8
- выполнением своих обещаний и принятых решений;	46,9
- высоким уровнем профессионализма и компетентности муниципальных служащих в их деятельности	34,4

Данные социологического исследования показывают, что значительная часть его участников (более 2/3 респондентов из общего количества опрошенных) среди факторов формирования имиджа на первое место по значимости ставят решение конкретных дел по созданию необходимых жизнеобеспечивающих условий на территории муниципального образования; на втором месте (51,1%) - умение организовать участие населения муниципального образования в

решении вопросов местного значения; около половины опрошенных респондентов выделяют в качестве весомого фактора имиджа муниципальной службы выполнение своих обещаний и принятых решений, и 34,4% муниципальных служащих отмечают в качестве факторов высокий уровень профессионализма и компетентности муниципальных служащих в их деятельности.

Всего по 9,4% муниципальных служащих отводит центральное место таким важным имиджеобразующим факторам как система информированности населения о состоянии развития муниципального образования, его проблемах и путях решения и созданием четкой системы в организации приема граждан по личным вопросам.

Приведенные данные свидетельствуют о недостаточном осознании муниципальными служащими важности фактора профессионализма своей служебной деятельности в формировании положительного имиджа органов местного самоуправления.

Поведенный анализ позволяет сделать следующие выводы. Учитывая обстоятельство, что выделенные факторы, формирующие имидж тех или иных объектов, находятся в отношениях и связях друг с другом, есть смысл утверждать, что они образуют совокупность элементов, обладающих определенной целостностью – систему факторов формирования имиджа. Факторы находятся в зависимости друг от друга, имеют свое место и выполняют определенные функции в данной системе, а их соотношение носит подвижный характер: в соответствии с изменением одного из них происходит трансформация других. В тоже время каждый компонент системы может рассматриваться, в свою очередь, как система.

Некоторые из факторов могут менять свои значения (например, оценка населением деятельности органов местного самоуправления, содержание публикаций в СМИ и т.д.). В связи с вышесказанным выделение факторов, влияющих на имидж, носит достаточно условный характер. Вместе с тем, в диалектическом единстве в процессе деятельности и коммуникации, каждый из них вносит свой специфический вклад в формирование имиджа, который, находясь в зависимости от сложнейшего комплекса влияний, не может оказаться чем-то однажды заданным и неизменным.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Симонова И.Ф. Педагогика имиджа: монография / И.Ф. Симонова. – СПб., 2012. – 304 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://simmerk.ru/> (дата обращения 28.04.2017).

2. Звездочкин Ю.Ю., Сербиновский Б.Ю. Имидж-система университета / Звездочкин Ю.Ю., Сербиновский Б.Ю. – Новочеркасск: ЮРГТУ, 2009. – С.42-46; Захарова Е.А. Система факторов формирования имиджа органов местного самоуправления // Вестник Воронежского института экономики и социального управления. – 2015. – № 1. – С. 60-63.
3. Батайкина С.В. Имидж государственной службы как социальный конструкт: автореф. дис. ...канд. социол. наук. – Казань, 2009. – 18 с.;
4. Самсонова Ю. С. Имидж государственной службы в условиях административного реформирования в российском обществе: автореф. дис. ... канд. социол. наук. - Ростов-н/Д, 2011. – 32 с.
5. Федоров Е.С. Коммуникативно-информационная природа формирования имиджа государственного органа: автореф. дис. ... канд. полит. наук. – М., 2006.
6. Чумиков А.Н., Бочаров М.П. Связи с общественностью: теория и практика / А.Н. Чумиков, М.П. Бочаров. – М.: Дело, 2003.
7. Раздымаха Ю. Ю. Организационный механизм формирования имиджа высшего профессионального образования: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М., 2012. - 18 с.
8. Социологическое исследование проведено среди муниципальных служащих городских и сельских поселений Воронежской области в 2013 г. (№=120).

Кириллова А. И., студент  
МОАУ ВО «Воронежский институт экономики и  
социального управления»,  
г. Воронеж, Россия

## **УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ**

Развитие муниципального образования (далее - МО) - это режим функционирования социально-экономической системы, ориентированный на позитивную динамику параметров уровня и качества жизни населения, обеспеченную устойчивым воспроизводством социального, хозяйственного, ресурсного и экологического потенциалов территории. Развитие муниципальных образований - многомерный и многоаспектный процесс, который осуществляется неравномерно, что порождает асимметрию

территорий, включающую в себя экономический, социальный, культурный, политический и другие компоненты.

И от того, насколько правильно будет организовано управление муниципальным образованием, зависит его развитие, а значит и развитие региона и страны в целом. Совершенствование механизма регулирования, прежде всего социально-экономического развития муниципальных образований и эффективная оценка реального положения в муниципальных образованиях, являются одним из ключевых факторов развития России [1, с.2].

Органы власти всех уровней выполняют не только очевидные функции управления, связанные с текущей деятельностью и процессами на территории, но и осуществляют управление, развитием территории. Несмотря на всю важность текущего управления, функция управления, именно социально-экономическим развитием приобретает все большую значимость. Эта значимость особенно велика в условиях рыночных отношений, ибо без стратегического регулирования со стороны государства бессистемная деятельность хозяйствующих субъектов в лучшем случае способна обеспечить стихийное, несбалансированное, неустойчивое развитие, результаты которого, вероятно, современное общество не удовлетворят. Поэтому соответствующие органы государственного управления на всех уровнях власти должны проводить системное регулирование регионального развития [2,с.2], целенаправленно оказывать с помощью имеющихся экономических, административных, информационных, правовых механизмов воздействие на условия, приоритеты и ограничения развития определенных территориальных образований с целью воспроизводства потенциала социально-экономической системы территории.

В силу специфики муниципального образования как объекта управления вопросы, связанные с развитием муниципального образования, необходимо рассматривать с двух позиций. Во-первых, изнутри, рассматривая муниципальное образование как самостоятельную систему и отдавая предпочтение факторам, обеспечивающим развитие муниципального образования как такового. Во-вторых, извне, рассматривая муниципальное образование как элемент более сложной системы-региона, страны в целом.

При этом каждое муниципальное образование имеет свои особенности, свой уровень социально-экономического развития, характеризующийся показателями эффективности деятельности органов местного самоуправления, осуществляемой на территории конкретного муниципального образования. Исходя из этого, весьма

актуальной проблемой на сегодняшний день является образование диспропорций развития между территориями.

Поэтому исследование особенностей социально-экономического развития муниципального образования позволяет решить ряд методических и практических вопросов совершенствования управления развитием социальной и экономической сферы с учетом рыночных факторов и региональных особенностей.

Как показывают статистические данные, на сегодняшний день основной проблемой в развитии муниципальных образований Воронежской области является низкий уровень финансовой обеспеченности муниципальных образований, недостаточный для решения вопросов местного значения, в связи с чем принимаются меры по привлечению средств федерального и областного бюджетов, особый акцент делается на привлечении частных инвестиций.

Данные комплексной оценки уровня социально-экономического развития муниципальных районов, городских округов Воронежской области за 2016 год показывают, насколько муниципальные образования отличаются по уровню своего социально-экономического развития. На 1 месте находится городской округ город Нововоронеж, имеющий высокий уровень социально-экономического развития, 2 место занимает городской округ город Воронеж. Последние позиции занимают муниципальные районы Воронежской области, имеющие низкий коэффициент социально-экономического развития. К ним эксперты относят: Терновский район, занявший 32 место; Панинский район, находящийся на 33 месте и Петропавловский район, который занял 34 место [3, с.3].

Проведенный анализ показывает, что муниципальные образования области значительно отличаются по уровню социально-экономического развития. Повышение уровня социально-экономического развития муниципальных образований и сокращение существующих различий является одним из ключевых приоритетов государственной политики в сфере развития муниципальных образований Воронежской области. Основной задачей органов государственной власти Воронежской области должно стать выявление и раскрытие потенциала развития каждого муниципального образования с целью максимального использования имеющихся преимуществ и обеспечения его динамичного социально-экономического развития.

Слабая финансово-экономическая база муниципальных образований, а в некоторых случаях и экономическая неэффективность

их работы, снижают качество проводимой государством социально-экономической политики.

Для решения данной проблемы органы государственной власти разрабатывают государственные программы, целью которых является оказание содействия развитию муниципальных образований и местного самоуправления. Примером такой программы на уровне Воронежской области является государственная программа Воронежской области «Содействие развитию муниципальных образований и местного самоуправления», утвержденная постановлением правительства Воронежской области, от 09.12.2013 г. № 1072, ответственным исполнителем которой является департамент по развитию муниципальных образований Воронежской области [4, с. 4].

Реализация государственных программ позволит повысить ответственность региональных и местных руководителей за социально-экономическое развитие муниципальных образований, не допустить необоснованное увеличение бюджетных расходов на содержание системы государственного и муниципального управления [5, с.4].

Государство стремится создать условия, при которых органы власти всех уровней несут консолидированную ответственность за положение дел на местах. Но для этого необходимо работать не только с муниципальными органами власти, но и с самим населением.

Таким образом, под управлением социально-экономическим развитием муниципального образования понимается управление взаимно согласованными программами (проектами) развития всех сфер жизнедеятельности муниципального образования, увязанными по ресурсам, срокам в соответствии с принятыми населением приоритетами, а также принятыми к исполнению на основе договоров или по закону федеральными и региональными программами развития.

При этом следует отметить, что в каждом муниципальном образовании управление развитием может быть организовано по-разному (в зависимости от ресурсов и сложности решаемых задач), но некоторые особенности процесса управления развитием муниципальным образованием присущи всем муниципальным образованиям.

В заключении следует отметить, что государственная власть оказывает всяческую поддержку органам местного самоуправления, функционирующим на территории того или иного муниципального образования, может создавать и регулировать основные направления и условия развития экономики и социальной сферы, но

непосредственные инициативы должны исходить, прежде всего от самих муниципалитетов.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Городецкий В.Ф. Социально-экономическое развитие территорий: задачи органов местного самоуправления / В. Ф. Городецкий // Эко. - 2008. - № 9. - С. 59-72.
2. Храмова Т.В. Приоритеты проведения реформ в регионах / Т.В. Храмова // Финансы. - 2005. - №12. 17-20.
3. Рейтинг российских регионов по качеству жизни-2016- РИА Новости, (20.02.2017). Режим доступа: <https://ria.ru>
4. Об утверждении государственной программы Воронежской области "Содействие развитию муниципальных образований и местного самоуправления: Постановление Правительства Воронежской обл. от 09.12.2013г. № 1072. (с изменениями на: 10.08.2016 г.) // СПС «Консультант плюс».
5. Менщикова В.И. Управление социально-экономическим развитием региона: стратегический вектор// Вестник Тамбовского университета. Серия Гуманитарные науки.- 2010. -№ 12 (92). - С. 399-409.

Кузьмина М. М., студент  
МОАУ ВО «Воронежский институт экономики и  
социального управления»,  
г. Воронеж, Россия

### **УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

Управление социально-экономическим развитием муниципального образования – это согласованное воздействие различных субъектов на процессы, протекающие в муниципальном образовании, для достижения таких стратегических целей, как: улучшение качества жизни населения и повышение степени удовлетворения потребностей жителей, качественные преобразования экономической сферы, сохранение окружающей среды. В качестве главного субъекта управления развитием должно рассматриваться население, выражающее свои интересы и участвующее в их реализации.



В данном направлении осуществляются следующие действия: утверждаются и реализуются местные целевые программы, даются муниципальные заказы, согласовываются формы участия предприятий и организаций в развитии муниципального образования, заключаются договоры и т.д.

В настоящее время на территории Воронежской области расположен 31 муниципальный район и 3 городских округа, в состав которых входят 480 городских и сельских поселений. Всего населенных пунктов - 1731 единица. Численность населения области по данным Госкомстата России составляет 2 335 408 чел. (2017). Наибольшее количество сельских жителей сконцентрировано в Новоусманском районе (63,9 тыс. человек), самый малонаселенный сельскими жителями район области - Каменский (12,4 тыс. человек).

Актуальность темы в том, что социально-экономическое развитие регионов и России тесно взаимосвязано. На уровне власти издаются законы и программы для социально-экономического развития регионов, а регионами эти программы принимаются и исполняются на уровне также развития районов. Также хочу отметить, что от социально-экономического развития страны зависит и ее благополучие, и благополучие ее населения.

Рост экономики позволит добиться значительных изменений в качестве жизни, реализации социальных задач.

Муниципальные образования области значительно отличаются по уровню социально-экономического развития. Повышение уровня социально-экономического развития муниципальных образований и сокращение существующих различий является одним из ключевых приоритетов государственной политики в сфере развития муниципальных образований Воронежской области. Основной задачей органов государственной власти Воронежской области должно стать выявление и раскрытие потенциала развития каждого муниципального образования с целью максимального использования имеющихся преимуществ и обеспечения его динамичного социально-экономического развития.

Участие муниципальных образований Воронежской области предусмотрено в рамках подпрограмм:

1. Реализация государственной политики в сфере социально-экономического развития муниципальных образований.
2. Повышение качества предоставления государственных и муниципальных услуг на территории Воронежской области.
3. Оказание содействия добровольному переселению в Воронежскую область соотечественников, проживающих за рубежом.

Одной из актуальных современных проблем Воронежской области является сложившаяся демографическая ситуация. Основными аспектами ее являются: низкий уровень рождаемости, высокий уровень смертности и, как следствие, депопуляция, то есть естественная убыль населения, охватившая все городские округа и муниципальные районы. Одним из основных методов решения проблем, направленных на изменение демографической ситуации в муниципальных образованиях Воронежской области, является привлечение мигрантов из-за рубежа и использование их трудового потенциала в интересах области.

Также, главной проблемой в развитии муниципальных образований области является низкий уровень финансовой обеспеченности муниципальных образований, недостаточный для решения вопросов местного значения, в связи с чем, принимаются меры по привлечению средств федерального и областного бюджетов, особый акцент делается на привлечении частных инвестиций.

В последние годы в Воронежской области стало более наглядным разделение административных районов на «бедные» и «богатые» в зависимости от собственной налогооблагаемой базы, которая в современных границах районов различается в расчете на душу населения в 2-3 и более раз.

Структура ставок налогов, действующих на территории Воронежской области, не только соответствует федеральному закону «О финансовых основах местного самоуправления», но и значительно превышает установленные финансовые нормативы. Основные доходы в бюджеты муниципалитетов приносят налоги на прибыль, подоходный налог с физических лиц, налог на имущество, на вмененный доход, а также земельный налог и налог на рекламу. Несмотря на это, большинство районов не в состоянии сформировать из этих налоговых поступлений свой бюджет.

Все остальные налоговые поступления консолидируются в областном бюджете и рассматриваются, в том числе как ресурс для финансовой поддержки муниципальных образований. Анализируя статистические макроэкономические показатели развития районов Воронежской области, можно выделить следующие шесть групп: районы опережающего социально-экономического развития, районы догоняющего развития, районы с разнонаправленными трендами развития, «проблемные» районы, районы с депрессивной экономикой и бесперспективные районы.

В настоящее время задачи формирования и развития экономической базы органов местного самоуправления России

осуществляются в пределах муниципальных образований, границы которых регламентированы требованиями №131-ФЗ.

Значительно влияет на развитие муниципального образования состояние и развитие транспортной сети. Транспорт увеличивает доступность, расширяет объемы потоков людей и товаров, что сказывается на экономике.

Каждая территория имеет свой набор факторов, благоприятствующих или препятствующих определенным отраслям производства. Полный набор этих факторов, определяющих привлекательность муниципального образования как места для ведения бизнеса, достаточно велик и может различным образом детализироваться и группироваться. Область ежегодно формирует и направляет из областного бюджета средства на выравнивание бюджетной обеспеченности и развитие муниципальных образований, государственную (областную) поддержку инвестиционных проектов.

Учитывая, что эффективность развития региона, как единой территориальной системы, во многом зависит от качественного и результативного развития муниципальных образований, расположенных на территории соответствующего субъекта Федерации, считаю, что обязательным компонентом управления региональной экономикой для проведения эффективной политики поддержки местного самоуправления прежде всего необходима качественная информация как о его текущем состоянии, так и в динамике. Проведение глубоких статистических исследований, направленных на получение оценки уровня развития муниципальных образований, может и должно предоставить в распоряжение областных органов государственной власти набор необходимых для этого сведений и послужить отправной точкой для разработки и реализации планов муниципального развития.

В заключение, следует сказать, что государственная власть может создавать и регулировать основные направления и условия развития экономики, а непосредственные инициативы должны исходить от муниципалитетов. Привлечение инвестиций в развитие инфраструктуры муниципальных образований, в создание новых рабочих мест, и как следствие, в повышение уровня жизни населения позволит не только поднять экономику конкретного поселения, но и в конечном итоге приведет к сокращению диспропорций развития между территориями.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Радченко А.И. «Основы государственного и муниципального управления» Учебник. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: ИКЦ «Март»; Ростов н/Д: Издательский центр «Март», 2007. — 608 с.
2. Маршалова А.С. «Система государственного и муниципального управления» М.: Омега-Л, 2007. – 297 с.
3. Федеральный Закон РФ №131 от 6 октября 2003 г. «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».
4. Постановление от 9 декабря 2013 года N 1072 Об утверждении государственной программы Воронежской области «Содействие развитию муниципальных образований и местного самоуправления»

.Курасов С. А., магистрант  
МОАУ ВО «Воронежский институт экономики и  
социального управления»  
г. Воронеж, Россия

## **ЧТО НЕ ТАК В НАШЕЙ КУЛЬТУРЕ?**

Если в нашей жизни нас что-то не удовлетворяет, надо найти причину этого и выправить ситуацию. Алгоритм этих действий достаточно хорошо описан в Достаточно общей теории управления (ДОТУ) в разделе Полная функция управления (ПФУ). Согласно этой информации в ПФУ можно выделить 8 основных этапов:

1. Распознавание фактора среды (что именно не удовлетворяет),
2. Формирование стереотипа распознавания этого фактора на будущее (выражение образа явления в лексической форме),
3. Целеполагание в отношении выявленного фактора (собираемся ли мы выправлять не устраивающую нас ситуацию, либо перекладываем ответственность за это на кого-то другого), и внесение корректировок в общий вектор целей,
4. Формирование частной концепции управления в отношении выявленного фактора (план мероприятий по выправлению ситуации),
5. Формирование структуры реализации частной концепции (штатное расписание),

6. Наполнение штатной структуры и контроль за её деятельностью,
7. Корректировка частной концепции по мере реализации,
8. Расформирование либо консервирование структуры после реализации частной концепции.

Ошибка на любом из этапов ПФУ может привести к срыву управления, но ошибка на 1-м и 2-м этапах может направить наши усилия не в ту сторону и вся последующая работа окажется тщетной. Поэтому-то и так важен самый первый этап.

Учитывая, что культура общества проживания на ранних этапах развития личности оказывает на это развитие определяющее воздействие, автор этой статьи задался целью выявить, почему в современном российском обществе затруднён процесс создания семьи подавляющей массой молодых людей.

Как мне видится, это обусловлено в первую очередь формированием у молодёжи искажённого представления о её месте в суперсистеме «человечество». Согласно представлению большинства современных людей, что выявляется в процессе личного общения, человечество состоит из отдельных человек или человеков. Уже само противоестественное звучание этого слова в обоих вариантах в данном падеже наталкивает на мысль, что понятие «человек» не тождественно понятиям «мужчина» или «женщина» в разные периоды жизни. Понятие «человек» каким-то образом объединяет и синтезирует мужчин, женщин, детей и стариков. То, что понятие «человек» является обобщающим понятием биологического вида понимают практически все. А вот о том, что дополнение друг друга разными представителями этого вида и есть развитие человечества задумывается уже меньшая часть людей, рассматривая дополнение в рамках всего общества, включая памятники истории (основное дополнение на психическом уровне). О дополнении друг друга в семье, вообще думают единицы. Отсюда и падение количества регистрации браков и рост разводов, о чём свидетельствует статистика (что говорит о падении качества семьи). А всё потому, что этому вопросу практически не отводится время в образовательном процессе.

Достаточно полно, для вхождения в проблему, этот вопрос рассмотрен в книге авторского коллектива с самоназванием ВП СССР «От человекообразия к человечности». В ней убедительно показана невозможность индивида состояться в качестве человека вне семейных рамок, т.е. без любви к жене (мужу), родителям и детям. В этом случае соответствующие компоненты психики индивида оказываются не развитыми и в большинстве случаев получается не человек, как

таковой, а человекообразная «нелюдь». И это слово употреблялось в нашем языке на более ранних этапах истории, а сейчас оно становится редкостью, но не потому, что само явление изжито, а потому что ему перестали уделять должное внимание. Т.е. нарушение «сложной архитектуры чувств» как утверждал И.А.Ефремов, выдающийся русский писатель-фантаст, учёный-палеонтолог и мыслитель, ведёт к расбалансировке человеческой личности и это невозможно исправить исключительно знаниями. Но освоение знания о механизмах формирования и работы человеческой психики позволяет личности сориентироваться в восстановлении нарушенной архитектуры чувств. Поэтому донесение до подрастающего поколения знаний Концепции общественной безопасности (КОБ), частью которых являются и знания об устройстве психики, которые не могут достаточно эффективно применяться без понимания ДОТУ и применения её для анализа различных сторон общественной и личной жизни, является первоприоритетной задачей системы образования, до осознания которой пока далеки представители современного педагогического сообщества. Самонадеянность преподавательского состава в качестве своей профессиональной компетенции приводит к тому, что научение подрастающего человека является задачей более лёгкой в исполнении, чем повышение квалификации преподавателя, считающего себя человеком состоявшимся, не понимающим бесконечности процесса развития, и потому остановившимся на определённом этапе.

Этот процесс, развития преподавателя, затруднён ещё и потому, что не освоенность методологии различения лжи, которой кстати тоже учит КОБ, не позволяет эффективно осуществлять первый этап ПФУ, что автоматически ведёт к направленности действий не в то русло. Из объективных факторов разрушения семьи можно выделить: а) рост материального благосостояния на основе научно-технического прогресса, позволяющий индивиду существовать без семьи; б) вытеснение из среды обитания биосферных объектов техносферными; в) рост заполненности популяционной ниши. Можно выявить ещё много различных факторов. Главное не забывать, что все они действуют всегда в комплексе и от полноты их выявления зависит эффективность выработки частных концепций управления. Но тем не менее действие всех факторов определённым образом отражается в психике, как индивидуальной, так и коллективной, и поэтому преодолевать последствия воздействия этих факторов можно и нужно не только на физическом уровне, но и на психическом. Освоение знаний КОБ позволяет целенаправленно работать со своей психикой на предмет выявления в ней противоречивых компонент с дальнейшей

их балансировкой. Пока этот процесс идет на уровне самообразования, но он уже набирает силу. В сети интернет растёт число обучающих материалов по КОБ, создаваемых общественной инициативой. На очереди включение в процесс правительственных структур. От скорости этого процесса зависит скорость развития не только страны, но и всего человечества. В воле каждого самостоятельно определять свой вклад в этот процесс.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Достаточно общая теория управления. Постановочные материалы учебного курса факультета прикладной математики — процессов управления Санкт-Петербургского государственного университета (1997 — 2003 гг.). Редакция с уточнениями 2004, 2011 гг. Санкт-Петербург, 2011 г.
2. От человекообразия к человечности. Санкт-Петербург, 2001 г.

Писеуков Д. В., магистрант  
МОАУ ВО «Воронежский институт экономики и  
социального управления»  
г. Воронеж, Россия

### **ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕФОРМИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

Сложившаяся сегодня в Воронежской области система управления гражданской службой обеспечивает необходимый уровень кадрового состава гражданских служащих Воронежской области, исполнение государственными органами Воронежской области полномочий, возложенных на них. Заложены правовые основы, организационные и экономические принципы функционирования гражданской службы.

Правовое регулирование государственной гражданской службы в Воронежской области осуществляется в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными законами. В Федеральном законе от 27 мая 2003 г. № 58 – ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» указано, что правовое регулирование государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации находится в совместном ведении

Российской Федерации и её субъектов, а её организация – в ведении субъекта Российской Федерации<sup>21</sup>.

На территории Воронежской области был принят Закон Воронежской области от 30 мая 2005 года № 29-ОЗ «О государственной гражданской службе в Воронежской области».

В соответствии с этим законом государственная гражданская служба Воронежской области – это вид государственной службы, представляющий собой профессиональную деятельность граждан Российской Федерации на должностях государственной гражданской службы Воронежской области по обеспечению исполнения полномочий государственных органов и (или) лиц, замещающих государственные должности Воронежской области, на основе единых принципов гражданской службы Российской Федерации<sup>22</sup>. Гражданская служба Воронежской области является составной частью государственной гражданской службы Российской Федерации.

Специальные законы субъектов Российской Федерации подробно регулируют отдельные вопросы государственной гражданской службы. Так, например, можно встретить специальные законы о порядке исчисления стажа государственной службы, о государственных должностях, о денежном содержании государственных служащих.

Сегодня, на территории Воронежской области действуют следующие основные нормативно-правовые акты, которые регулируют различные вопросы государственной гражданской службы:

- Закон Воронежской области от 30 мая 2005 года № 29 – ОЗ «О государственной гражданской службе в Воронежской области»;

- Закон Воронежской области от 30 мая 2005 года № 30 – ОЗ «О государственных должностях Воронежской области»;

- Закон Воронежской области от 05 июня 2006 г. № 42-ОЗ «О пенсиях за выслугу лет лицам, замещавшим должности государственной гражданской службы Воронежской области»;

- Закон Воронежской области от 02 июля 2008 г. № 60-ОЗ «О стаже государственной гражданской службы государственных гражданских служащих Воронежской области»;

---

<sup>21</sup> Федеральный закон от 27 мая 2003г. № 58 – ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // СЗ РФ. – 2003. – № 22. – Ст. 2063; № 46. Ст. 4437. (Статья 2.п.4.)

<sup>22</sup> Закон Воронежской области от 30 мая 2005 г. № 29 – ОЗ «О государственной гражданской службе в Воронежской области» // Консультант Плюс (Статья 2.п.1.).



- Закон Воронежской области от 29 декабря 2010 г. № 144-ОЗ «Кодекс этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Воронежской области»;

- Постановление правительства Воронежской области от 03 апреля 2013 г. № 263 «Об утверждении положения о резерве управленческих кадров Воронежской области»;

- Постановление правительства Воронежской области от 03 апреля 2013 г. № 264 «Об организации формирования резерва управленческих кадров Воронежской области: постановление правительства Воронежской области».

Таким образом, в Воронежской области в целом сформирована необходимая правовая база, регулирующая вопросы поступления на гражданскую службу и прохождения гражданской службы, позволяющая эффективно осуществлять мероприятия по развитию входящих в нее институтов. Приняты нормативные правовые акты, устанавливающие порядок организации наставничества в государственных органах Воронежской области, подготовки и утверждения индивидуальных планов профессионального развития гражданских служащих.

В мае 2015 года на территории Воронежской области была принята новая программа «Развитие государственной гражданской службы Воронежской области на 2015-2018 годы»<sup>23</sup>. Данная программа направлена на решение целого ряда проблем, которые до сих пор не нашли своего разрешения в государственной гражданской службе.

Совершенствование гражданской службы Воронежской области напрямую зависит от направлений и тенденций развития гражданской службы Российской Федерации, которые определяются и устанавливаются федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Изменения в государственном управлении и обществе требуют незамедлительного реагирования в области гражданской службы и реализуются посредством установления на федеральном уровне общих принципов, норм и правил, что влечет необходимость постоянного проведения мониторинга федерального законодательства, направленного на приведение в соответствие ему областных нормативных правовых актов по вопросам гражданской

---

<sup>23</sup> Постановление правительства Воронежской области от 26 мая 2015 г. № 439 «Об утверждении программы «Развитие государственной гражданской службы Воронежской области на 2015-2018 годы» // Консультант Плюс.

службы.

Система дополнительного профессионального образования гражданских служащих требует дальнейшего совершенствования, результатом которого должно стать повышение качества подготовки и развития гражданских служащих в соответствии с потребностями гражданских служащих, отраженными в индивидуальных планах профессионального развития.

В целях реализации Стратегии социально-экономического развития Воронежской области до 2020 года на государственные органы возлагаются дополнительные функции и полномочия, что приводит к расширению должностных обязанностей гражданских служащих. Вместе с тем механизмы мотивации и стимулирования гражданских служащих реализуются в настоящее время в недостаточной мере. В этой связи необходимо обеспечить становление и совершенствование таких институтов как наставничество и комплексная оценка эффективности деятельности гражданских служащих, а также внедрение элементов системы оплаты труда исходя из достижения индивидуальных показателей эффективности деятельности.

Не менее важным представляется дальнейшее развитие гражданской службы Воронежской области, позволяющее, с одной стороны, закрепить достигнутую стабильность гражданской службы, а с другой стороны, перейти к ее развитию.

Таким образом, работа по совершенствованию правовых и организационных основ государственной гражданской службы Воронежской области продолжается. Ее целью является не только оперативное реагирование на динамичные изменения федерального законодательства, но и разработка, принятие и реализация нормативных актов, направленных на устранение имеющихся неурегулированных вопросов организации и прохождения государственной гражданской службы, на формирование высокопрофессионального кадрового состава органов власти Воронежской области и совершенствование государственного управления.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон от 27 мая 2003г. № 58 – ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // СЗ РФ. – 2003. – № 22. – Ст. 2063; № 46. Ст. 4437. (Статья 2.п.4.)

2. Закон Воронежской области от 30 мая 2005 г. № 29 – ОЗ «О государственной гражданской службе в Воронежской области» // Консультант Плюс (Статья 2.п.1.).
3. Постановление правительства Воронежской области от 26 мая 2015 г. № 439 «Об утверждении программы «Развитие государственной гражданской службы Воронежской области на 2015-2018 годы» // Консультант Плюс.

Писеуков Д. В., магистрант  
МОАУ ВО «Воронежский институт экономики и  
социального управления»  
г. Воронеж, Россия

## **ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

Анализ функций государственной службы имеет первостепенное значение для понимания работы государственного аппарата: он показывает, насколько многочисленны, сложны и разнообразны задачи, осуществляемые современной администрацией<sup>24</sup>.

Понятие функций государственной службы и их виды в нормативном порядке не определены. В литературе этот вопрос имеет лишь постановочный характер<sup>25</sup>. На наш взгляд, исчерпывающей классификации функций государственной службы не существует. Все зависит от используемого метода анализа: каждая функция в процессе все более детального рассмотрения может быть расчленена на несколько подфункций, каждая из которых в свою очередь — на более узкие задачи и т.д. Поэтому ограничимся характеристикой наиболее важных функций государственного управления.

Первичная функция большинства правительственных бюро может быть определена просто как исполнение и проведение в жизнь принятых законов и политики, провозглашаемой исполнительной властью. Это и есть собственно администрирование. Например, Соединенные Штаты проводят политику перекачки федеральных фондов штатам, чтобы оплатить стоимость разнообразных программ

---

<sup>24</sup> Василенко И.А. Государственная и муниципальная служба: учеб. / И.А. Василенко. – М.: КНОРУС, 2016. – С.68-69.

<sup>25</sup> Стариков Ю. Н. Служебное право: учеб. для вузов / Ю. Н. Стариков. – М.: БЕК, 1996. – С. 183.

благополучия. Департамент здравоохранения и медицинской помощи осуществляет эту политику, решая, сколько денег предназначается каждому штату, и надзирает за тем, чтобы деньги были использованы по назначению<sup>26</sup>.

Великобритания проводит политику свободного медицинского обеспечения граждан. Ее служба Национального здравоохранения осуществляет эту политику, контролируя медицинскую подготовку, выдавая патенты докторам, управляя госпиталями и т.д. В России Министерство здравоохранения следит за распределением средств по отдельным регионам и областям, контролирует медицинскую подготовку, осуществляет надзор за деятельностью учреждений здравоохранения<sup>27</sup>.

Администрация есть воплощение общественной политики, и поскольку она выполняет политические решения, в число ее функции входит и разработка принципов управления. Наряду со своими административными обязанностями департаменты часто создают компании по рекламированию своей работы и убеждению общественности в выгодах относительно цели какой-либо программы. Во многих странах имеются постоянные программы по просвещению в таких сферах, как пожарная профилактика, безопасность движения и охрана природных богатств<sup>28</sup>.

Что касается второй функции правительственной бюрократии — обслуживания, то многие правительственные агентства специально созданы для обслуживания населения (или специфических групп населения). Например, Бюро погоды в любой стране является лучшим примером обслуживающего агентства<sup>29</sup>. В Великобритании и России большая часть здравоохранения финансируется правительством. В Швеции и Западной Германии правительство оказывает расширенную помощь в трудоустройстве и нахождении рабочих мест. В России правительство обеспечивает также бесплатное образование на всех уровнях для тех, кто может и желает учиться.

---

<sup>26</sup> Prewitt R. An Introduction to American Government. N.Y., 1974. P. 322.

<sup>27</sup> Хилль В. Базисные концепции исследований в менеджменте / В. Хилль // Проблемы теории и практики управления. – 1992. – № 6. – С. 33-34.

<sup>28</sup> The Condition of Contemporary Federalism: Conflicting Theories and Collapsing Constraints. Wash., 1981. P. 46-53.

<sup>29</sup> Василенко И.А. Государственная и муниципальная служба: учеб. / И.А. Василенко. – М.: КНОРУС, 2016. – С.70.

Регулирующие функции правительства предназначены для поддержания благосостояния населения. В России действует Федеральная служба по труду и занятости – федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.

Тесно связана с регулированием лицензионная деятельность администрации. Она позволяет правительству установить стандарты и минимальные ограничения в определенных областях.

Еще одной важной функцией государственной администрации является сбор информации. Информация нужна для двух главных целей: определить, был ли нарушен закон, и принять политическое решение, что является целесообразным и основывается на фактическом свидетельстве. В России существует Комиссия по вопросам гражданства при Президенте Российской Федерации, куда можно обратиться в случае нарушения гражданских прав.

Очевидно, что государственная служба органически связана с государством, с его местом и ролью в жизни общества. Она возникает вместе с государством как институт осуществления государственной власти.

Еще одной важной функцией современной государственной бюрократии является дискреционная деятельность, т.е. возможность выносить решения. Если закон принят, бюрократия должна его выполнять<sup>30</sup>.

Кроме того, можно выделить еще ряд функций государственной службы:

- правоприменительная функция. Это реальное претворение в жизнь Конституции РФ, законов и иных нормативных правовых актов государства. Эта функция осуществляется посредством фактического исполнения государственных должностей государственной службы и принятия актов управления об исполнении законов, интерпретации решений Федерального Собрания;

- правотворческая функция. Это разработка и принятие нормативных правовых актов. «Нормотворческая функция» государственной службы выражается в законопроектной деятельности,

---

<sup>30</sup> Василенко И.А. Государственная и муниципальная служба: учеб. / И.А. Василенко. – М.: КНОРУС, 2016. – С.73.

а также в экспертной, аналитической, справочной работе государственных служащих в процессе подготовки законопроектов;

- правозащитная функция. Это обеспечение прав и свобод гражданина. Государственная служба призвана обслуживать потребности и интересы граждан, повышать действенность правовой защиты личности, применять меры государственного принуждения в установленных законом порядке. Регулирующая функция. Это разработка и реализация государственной политики во всех областях жизни общества. Государственная служба проявляет себя при подготовке разнообразных конкретных программ государственной деятельности, принятии всех основополагающих политических решений и при их реальном осуществлении. В этом смысле государственная служба выполняет важную регулятивную функцию;

- организационная функция. Это обеспечение практической реализации компетенции государственных органов, внутренней согласованности, их стабильностью функционирования и эффективного влияния на процессы в обществе.

Таким образом, необходимо отметить, что все вышеперечисленные функции государственной службы взаимосвязаны. Сбор информации, экспертиза, дискреционная деятельность, исполнение решений, обслуживание, регулирование, лицензирование и т.д. - на практике трудно провести четкую грань между этими видами административной деятельности. Изолированное существование каждой из этих функций в отдельности возможно лишь в процессе научного анализа, но не в практической деятельности. Поэтому современная наука не предлагает универсальной схемы, по которой можно было бы во всех отношениях рационально разбить и сгруппировать различные виды административно-государственной деятельности по их общим признакам. Нет абсолютного критерия, который позволил бы четко распределить компетенцию между министерствами или другими государственными институтами. Все это открывает широкое поле деятельности для неутомимых реформаторов во всех странах мира.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Василенко И.А. Государственная и муниципальная служба: учеб. / И.А. Василенко. – М.: КНОРУС, 2016. – 300с.
2. Старилов Ю.Н. Служебное право: учеб. для вузов / Ю.Н. Старилов. – М.: БЕК, 1996. – 574с.

3. Хилль В. Базисные концепции исследований в менеджменте / В. Хилль // Проблемы теории и практики управления. – 1992. – № 6. – С. 33-34.
4. Prewitt R. An Introduction to American Government. N.Y., 1974. - P. 322.
5. The Condition of Contemporary Federalism: Conflicting Theories and Collapsing Constraints. Wash., 1981. - P. 46-53.

Русанова К. В., студентка  
МОАУ ВО «Воронежский институт экономики и  
социального управления»,  
г. Воронеж, Россия

## **ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОБЩЕСТВЕННОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ В ЦЕНТРАЛЬНОМ РАЙОНЕ Г. ВОРОНЕЖ**

Территориальное общественное самоуправление (ТОС) – это первичная, наиболее простая, близкая и понятная для населения форма решения местных проблем, затрагивающих и индивидуальные, и коллективные интересы граждан. ТОС обеспечивает связь общества с органами местного самоуправления, а через них и с государством.

Действуя по принципу «снизу вверх», ТОС является проводником народной инициативы. Правовые основы деятельности ТОС устанавливаются Федеральным законом № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

Ключевые слова: территориальное общественное самоуправление, местное самоуправление, центральный район.

Центральный район – административный район Воронежа, названный по своему расположению в городе. Его площадь 6 400 га с населением более 122 тыс. человек.

Название говорит само за себя – это ведущий административный, исторический, образовательный, деловой и культурный центр города.

Официально Центральный район был образован 10 июля 1932 года облисполкомом Центрально-Черноземной области. Но, безусловно, история района намного богаче, так как он образован на территории исторической зоны, так называемого «старого города».

В районе насчитывается 176 улиц, переулков, набережных и площадей, общая площадь которых составляет 2654 т. кв. м. протяженностью – 141 км.

В районе осуществляют работу 73 органов территориального общественного самоуправления. В зону их действия входит 112 улицы индивидуальной и многоэтажной жилой застройки. На территории ТОС расположены 3887 домов, которые объединены около 23 тысяч жителей.

На территории Центрального района расположено 749 многоквартирных жилых домов:

- в управлении ТСЖ находятся 83 дома;— кооперативный фонд – 12 домов;
- непосредственное управление – 89 домов;
- управляющие компании – 563 дома;
- не выбран способ управления – 2 дома.

В районе осуществляют работу 73 органов территориального общественного самоуправления. В зону их действия входит 112 улицы индивидуальной и многоэтажной жилой застройки. На территории ТОС расположены 3887 домов, которые объединены около 23 тысяч жителей.

Управа осуществляет координацию деятельности органов ТОС, оказывает методическую помощь по организации работы, принимает непосредственное участие в решении жизненно важных проблем населения.

Правительством Воронежской области осуществляется поддержка органов ТОС путём предоставления грантов на реализацию местных инициатив по заявкам ТОСов. Заявки выбираются на конкурсной основе общественным советом Ассоциации «Совет муниципальных образований Воронежской области».

Границы территории, на которой осуществляется самоуправление, устанавливаются представительным органом муниципального образования по предложению населения, проживающего на данной территории. Самоуправление может осуществляться в пределах следующих территорий проживания граждан: подъезд многоквартирного жилого дома; многоквартирный жилой дом; группа жилых домов; жилой микрорайон; сельский населённый пункт, не являющийся поселением; иные территории проживания граждан.

ТОС нужен для того, чтобы быстро и результативно решать локальные проблемы жителей, которые затруднительно разрешить с помощью стандартных механизмов государственного и



муниципального управления (например, поставить детскую площадку или обустроить родник).

Жители населённого пункта определяют актуальную проблему, самоорганизуются на принципах волонтерства и задействуют при необходимости собственные инструменты, оборудование, технику.

В свою очередь, органы местного самоуправления могут оказывать содействие в координации участников проекта, обеспечивать жителей необходимым инвентарём, оборудованием, расходными материалами и специалистами для решения выявленной проблемы.

Закупать недостающие для реализации местной инициативы материалы можно из средств гранта, полученного от Ассоциации «Совет муниципальных образований Воронежской области» (например, приобрести щебень, бетон, асфальт, оплачивать работу кранов и т.д.).

Государственная поддержка таких местных инициатив осуществляется при соблюдении двух условий:

1. Поддерживаются только те инициативы, в реализации которых готовы участвовать сами жители, тратя на это своё время и силы.

2. Местные инициативы должны быть отобраны общественниками и ими же контролироваться.

Полномочия ТОС определяются его уставом и на основании договора между местной администрацией муниципального образования и исполнительным органом ТОС.

К полномочиям ТОС относятся вопросы местного значения, затрагивающие интересы жителей. В их числе могут быть:

- 1) защита прав и законных интересов жителей в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

- 2) организация благотворительных акций, содействие в проведении таких акций органами местного самоуправления, благотворительными фондами, гражданами и их объединениями, участие в распределении гуманитарной и иной помощи;

- 3) участие в контроле за выполнением условий владения, распоряжения, пользования, приватизации и аренды муниципальной собственности, расположенной в пределах установленных границ ТОС;

- 4) содействие правоохранительным органам в поддержании общественного порядка;

- 5) контроль в сфере потребительского рынка в порядке и формах, установленных органами местного самоуправления;

б) организация клубов по интересам, кружков технического и художественного творчества, спортивных кружков, ведение воспитательной работы среди детей и подростков, оказание помощи инвалидам, престарелым, семьям погибших военнослужащих, малообеспеченным и многодетным семьям и т. д.

Таким образом, можно отметить положительную динамику развития ТОС в Российской Федерации. Деятельность ТОС позволяет решать определенные проблемы отдельных районов населенных пунктов, что в совокупности повышает уровень благоустройства и других социальных аспектов развития территорий. Стоит подчеркнуть необходимость дальнейшего развития данного направления на общегосударственном уровне, поскольку в некоторых регионах страны ТОС так и не получили распространение.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Бабун Р.В. Организация местного самоуправления: учебное пособие / Р.В. Бабун - СПб.: Питер, 2005. -192 с.
2. Рой О.М. Система государственного и муниципального управления: учебное пособие / О.М. Рой - СПб.: Питер, 2007. - 185 с
3. Совранская О.Г. Так что же такое «ТОС» // Муниципальная власть. - 2002. - №2. - С. 56.
4. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федер. закон РФ от 06.10.2003 №131-ФЗ (ред. от 29.06.2015)

Санина К.В., магистрант  
МОАУ ВО «Воронежский институт экономики и  
социального управления»  
г. Воронеж, Россия

### **ИМИДЖЕВЫЕ КОМПОНЕНТЫ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В СТРУКТУРЕ МОДЕРНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

В современной России проблема модернизации государственного управления становится одной из важнейших. Сама реформа государственной службы является главнейшим ресурсом модернизации системы государственного управления. Ключевым же

направлением реформирования данной сферы и одновременно необходимым средством, позволяющим закрепить эффективные формы и управленческие механизмы, является создание эффективной системы подбора и управления персоналом с присущими высокопрофессиональными и морально - этическими качествами, что напрямую отражается на характере профессионализации государственной гражданской службы.

Таким образом, проблема формирования и функционирования механизмов профессионализации в системе государственной гражданской службы является одной из важнейших задач российской государственной системы. Перспективное значение в этой области занимает формирование и подготовка кадрового резерва для органов государственной власти, совершенствование конкурсного отбора поступающих на государственную службу, ступени и механизмы профессионализации. Механизмы повышения эффективности использования кадрового потенциала в системе государственной гражданской службы являются значимыми факторами повышения профессионализма в современной российской государственности, действенным инструментом эффективной реализации задач, и функций органов государственной власти.

Считаем, что именно от того, каким образом выстроена система формирования имиджа гражданской службы, будет зависеть и система отбора кадров, а значит - их дальнейшая профессионализация и, в целом, результативность действий органов государственной власти.

С нашей точки зрения проблемой в сфере привлечения кадров является недостаточная работа по формированию имиджа государственной гражданской службы и информирование граждан о сущности, принципа, задачах и возможностях поступления на службу.

Следует признать, что в современном российском обществе сложился в целом негативный образ гражданского служащего, как человека не нацеленного на оказание качественных услуг населению.<sup>31</sup> Одним из самых серьёзных факторов, определяющих критическое отношение населения к руководству и аппарату управления всех ветвей и уровней власти, является отсутствие в работе властных

---

<sup>31</sup> Российское общество и вызовы времени. Книга первая / под ред Горшкова М. К., Петухова В. В.; Институт социологии РАН. – М.: Издательство «Весь мир», 2015. – С. 112-113

структур подлинного внимания к человеку, уважения его личного достоинства, чуткости, тактичности, профессиональной этики.<sup>32</sup>

Данный образ распространяется на всю систему государственной службы. Это в свою очередь работает на понижение имиджа государственной службы и продолжает закреплять его негативный образ в сознании россиян. Этому способствует также то, что на данном этапе развития российской государственной службы в основе ее организационной культуры, доминируют ценности бюрократизма, клиентализма, корпоративизма. А между тем, имидж государственной власти оказывает довольно сильное влияние на общественное мнение и поведение граждан, их отношение к профессионализму гражданских служащих и к власти в целом. В этой связи необходима политика по формированию морально-нравственных качеств гражданских служащих, в том числе:

- совершенствование системы мотивации труда;
- корректировка систем контроля за соблюдением законодательства;
- развитие всей системы регламентации публичных услуг, оказываемых госслужащими.

Государственный гражданский служащий в силу специфики своей деятельности должен быть огражден от давления неформальных групп, начальства, от ситуаций, вводящими его в противоречие со служебными обязанностями. Госслужащие должны иметь защиту угроз за раскрытие информации о нарушениях законов, о злоупотреблении властью и фактах коррупции.<sup>33</sup> Государство со своей стороны должно не только обеспечить правовую, но и социальную защищенность, достойные и комфортные условия труда, высокую заработную плату.

Морально-нравственные требования, которые предъявляются к гражданским служащим можно разбить на несколько групп. Назовем некоторые из них.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> См. Самсонова Ю. С. Имидж государственной службы в условиях административного реформирования в российском обществе. – дисс. ...к. социол. н. – Ростов-на-Дону, 2011. – 154 с.

<sup>33</sup> Омельченко Н. А. Этика государственной и муниципальной службы. Учебник для бакалавров./ Н. А.Омельченко. – М.: Юрайт, 2014. – С.121

<sup>34</sup> Шувалова Н. Н. Этика и этикет государственной и муниципальной службы. Учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. Н.Шувалова. – М.: Изд-во РАНХиГС при Президенте РФ, 2015. –С. 56

1. Требования, связанные с реализацией властных полномочий. Здесь востребованы такие составляющие профессиональной деятельности как ответственность, профессионализм, соблюдение прав и свобод личности.

2. Дисциплина. От гражданского служащего часто зависит жизнь человека, его будущее. Дисциплинированность, внимательность, исполнительность, законопослушность - эти качества характеризуют исполнительскую дисциплину.

3. Требования к уровню общения. В настоящее время профессиональная деятельность гражданского служащего связана в значительной степени с контактами и коммуникацией. Общение не только возрастает количественно, но и становится более разнообразным. В общение включаются различные группы населения, различные по интересам, социальному статусу, уровню доходов, культуре и т. д. Гражданский служащий должен обладать культурой общения на высоком уровне, поскольку является лицом власти. Коммуникативность, открытость, уважение к чужой точке зрения, умение слушать и слышать, сдержанность, тактичность, воспитанность, владение словом, тактичность – вот те требования, без которых нельзя обойтись в профессиональной деятельности;

4. Требования, проистекающие из публичного характера гражданской службы и привилегированного положения. Государственный служащий обладает особым положением в обществе, к нему приковано общественное внимание (даже к личной его жизни). Из этого следует, что государственная служба – это не только профессия, но и образ жизни. Качества управленца, связанные с его личным поведением и образом жизни отражаются о представлении населения о власти и ее уровне профессионализма.

Таким образом, можно еще раз более полно обозначить те этические, нравственные и моральные качества гражданского служащего, необходимые при исполнении им государственно-служебных полномочий:

- приверженность нравственным принципам, верность государству, патриотизм;
- государственные интересы не должны зависеть от частных интересов, политических партий, других общественных объединений;
- строгое исполнение законодательства Российской Федерации;
- честная служба государству, связанная с защитой прав и законных интересов граждан;
- поиск наиболее эффективных и экономичных способов решения государственных задач, направленных на благо людей;

- не злоупотреблять использованием служебных полномочий в личных целях, избегать коррупции, придерживаться равного отношения ко всем гражданам и юридическим лицам;

- соблюдать правила делового этикета и корректность общения с гражданами и коллегами, поддерживать деловой имидж государственного служащего;

- не высказывать публично личного, особенно негативного мнения о действующих руководителях в сфере государственного управления.

Как уже сказано, государственный гражданский служащий является прямым представителем не только государственной власти, но и общества, которому служит государственная власть. Поэтому его имидж, умение регулировать и контролировать собственную жизнь и профессиональное поведение оказывают большое влияние на формирование доверия не только к нему лично, но и к государственным структурам в целом. В этой связи обозначим некоторые факторы, которые оказывают существенное влияние на профессионализацию и имидж гражданской службы:<sup>35</sup>

- большая часть населения оценивает гражданских служащих и их деятельность, прежде всего с точки зрения нравственной составляющей, присущих им духовных, личностных качеств. Именно от нравственности представителей государственных органов зависит в целом авторитет власти среди населения и, как следствие этого, доверие граждан к ней.

- остается открытым вопрос о содержании правового регулирования профессиональной этики представителей властных структур.

- в настоящее время слабо работают механизмы прямого общественного воздействия на формирование должной морали государственных служащих.

Следует отметить, что сегодня состояние государственного управления в регионах страны напрямую связано с происходящими политическими и социально - экономическими процессами в России. В этой связи повышение имиджа и престижности государственной службы, пресечение коррупции и взяточничества приобретает огромное значение. Особенностью состояния современной государственной службы является ожидание в обществе от

---

<sup>35</sup> См. Самсонова Ю. С. Имидж государственной службы в условиях административного реформирования в российском обществе. – дисс. ...к. социол. н. – Ростов-на-Дону, 2011. – 154 с.

госслужащих высокой степени ответственности, профессионализма, оперативности, порядочности и неподкупности. Другой особенностью является интенсивная ротация кадров, частая смена содержания деятельности.<sup>36</sup>

Изменение социально-экономической ситуации в стране привело к трансформации ценностных ориентаций госслужащих, которые все более приобретают рыночную окраску. Так, параллельно с мотивацией на высокий профессионализм появилось стремление на карьерный рост и высокую оплату труда.

Что касается актуальных представлений о государственной гражданской службе, то для изучения этого вопроса, в 2016 году на базе МОАУ ВО «Воронежский институт экономики и социального управления» нами было проведено анкетирование среди студентов, аспирантов и магистрантов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление» по изучению профессионального развития государственных гражданских служащих. Всего в анкетировании участвовало - 53 человека. Возраст: от 17 – 36 лет.<sup>37</sup>

Согласно данным опроса под профессиональным развитием в системе госслужбы абсолютное большинство опрошенных понимают повышение качества и результативности деятельности (62%) и накопление опыта в области государственного управления (41%). При этом, что немаловажно, формирование профессиональных качеств управленца должно начинаться именно в вузе (75%) и лишь затем продолжаться в период прохождения всей государственной службы (28 %). Также практическую направленность обучения в институте, по специальности «ГМУ как очень высокую оценивает 67 %.

Таким образом, подтверждается тезис о том, что высшему образованию должна принадлежать приоритетная роль в системе подготовки государственного гражданского служащего. К сожалению, в наших условиях, при сложившейся практике, пока что система взаимодействия вузов и органов власти требует своего формирования и развития.

---

<sup>36</sup> См. Российское общество и вызовы времени. Книга первая / под ред Горшкова М. К., Петухова В. В.; Институт социологии РАН. – М.: Издательство «Весь мир», 2015. – С. 110-113

<sup>37</sup> Данные социологического опроса, проведенного автором в 2016 году на базе МОАУ ВО «Воронежский институт экономики и социального управления».

Следующие данные на наш взгляд, подтверждают неустойчивость системы государственной гражданской службы. Так, планируют в будущем работать по специальности 33 % опрошенных, и сомневаются в гарантированном продолжении службы 28 %, т. е. почти половина. Связано это, скорее всего, с частыми реорганизациями, перестановками, сокращениями в системе государственной гражданской службы и общими тенденциями современной российской социально-экономической действительности. При этом 67 % отмечают, что в данной профессиональной сфере хорошие перспективы для развития и карьерного роста. Связывают государственную гражданскую службу с постоянным профессиональным развитием и накоплением опыта 45 %, интеллектуальной и интересной работой – 26 %, высокой материальной обеспеченностью – 47 %. Данные цифры говорят о высокой престижности и значимости данного вида профессиональной деятельности, что также подтверждает вывод о тесной взаимообусловленности государственной гражданской службы и профессионализма. Этот вывод подтверждает и то, что планируют свое профессиональное развитие 75 % опрошенных.

Влияние на достижение успеха в профессиональной деятельности в сфере госслужбы зависит по мнению опрошенных от профиля и качества полученного образования, личных качеств (интеллект, память, усердие и т.п.), стремления к самосовершенствованию и саморазвитию, а также от стажа работы на государственной гражданской службе.

Опрошенные свое дальнейшее профессиональное развитие на государственной гражданской службе связывают с повышением квалификации. Среди иных механизмов развития профессионализма следует назвать институт наставничества, семинары, тренинги.

В целом, необходимо отметить, в настоящее время проделана значительная работа по созданию и внедрению объективных и прозрачных механизмов конкурсного отбора кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы, включая проведение дистанционных экзаменов с использованием информационно-телекоммуникационных сетей и информационных технологий и формирование единой базы вакансий. Расширяется практика использования испытательного срока при замещении должностей государственной гражданской службы. Продолжается работа по совершенствованию формирования кадровых резервов посредством подбора, подготовки и карьерного роста кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы и



их активное практическое использование. Квалификационные требования для замещения должностей государственной гражданской службы составляются на основе компетентностного подхода.<sup>38</sup> Расширяется применение механизма ротации государственных гражданских служащих (каждые 3-6 лет).

Нельзя забывать, что главным критерием и целью профессиональной деятельности гражданского служащего являются, прежде всего, интересы государства и общества. В ходе своей профессиональной деятельности защита этих интересов должна оставаться приоритетной. Данные требования уже нашли свое практическое отражение как во внутренних административных документах правительства Воронежской области, так и на уровне федерального и регионального законодательства, получив, систематизацию и конкретизацию, механизмы формирования и развития, а также формы ответственности гражданских служащих.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Омельченко Н. А. Этика государственной и муниципальной службы. Учебник для бакалавров./ Н. А.Омельченко. – М.: Юрайт, 2014. – 310 с.
2. Российское общество и вызовы времени. Книга первая / под ред Горшкова М. К., Петухова В. В.; Институт социологии РАН. – М.: Издательство «Весь мир», 2015. – 336 с.
3. Самсонова Ю. С. Имидж государственной службы в условиях административного реформирования в российском обществе. – дисс. ...к. социол. н. – Ростов-на-Дону, 2011. – 154 с.
4. Степанова Е. И. Компетенция как универсальный инструмент в системе управления персоналом / Е. И. Степанова // Социально-гуманитарные знания. - 2008. - № 8.
5. Шувалова Н. Н. Этика и этикет государственной и муниципальной службы. Учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. Н. Шувалова. – М.: Изд-во РАНХиГС при Президенте РФ, 2015. – 376 с.

---

<sup>38</sup> См. Степанова Е. И. Компетенция как универсальный инструмент в системе управления персоналом / Е. И. Степанова // Социально-гуманитарные знания. - 2008. - № 8. – С. 60-67.

Тетюхин В.С., студент  
МОАУ ВО «Воронежский институт экономики и  
социального управления»  
г. Воронеж, Россия

## **ВЛИЯНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ (ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫХ) ОРГАНОВ НА РАЗВИТИЕ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА (НА ПРИМЕРЕ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ)**

Гражданское общество — это сфера самопроявления свободных граждан и добровольно сформировавшихся некоммерчески направленных ассоциаций и организаций, ограждённых от прямого вмешательства и произвольной регламентации со стороны государственной власти и бизнеса, а также других внешних факторов.

Сильное гражданское общество – это обязательный признак стабильного демократического государства с конкурентоспособной экономикой. Гражданское общество одновременно выступает и как партнер власти в реализации всех ее начинаний, и как ее конструктивный оппонент, отстаивающий свободы и интересы каждого гражданина и различных групп общества. Развитие современных гражданских институтов и поощрение гражданских инициатив послужат катализатором устойчивого развития страны и создадут гарантии экономических и политических прав и свобод российских граждан [1].

Российское общество успешно прошло сложный этап адаптации и преобразований постсоветского периода и идет по пути модернизации экономики и социальной жизни. Этот процесс в XXI веке означает усложнение системы общественных связей и интересов, рост требований и ожиданий граждан. Такая модернизация порождает необходимость открытого и честного диалога между гражданским обществом и государственными структурами [2].

Активность гражданского общества способствует модернизации государства, развитию российской модели демократии, обеспечивает права человека и гражданина. Эффективная, ответственная, прозрачная и подотчетная обществу власть, господство права, искоренение коррупции – вот те цели, достичь которые можно только путем сотрудничества государства с заинтересованными структурами гражданского общества.

Создание условий для становления и укрепления разнообразных общественных организаций, которые будут вовлечены в

созидательные процессы модернизации российского общества – вот залог доверия между гражданином и государством и, в конечном счете, залог лидерства России в современном мире.

Воронежская область выступает «локомотивом» в развитии гражданского общества. На территории области существует множество общественных организаций, при разных органах государственной и муниципальной власти существуют Общественные Советы. Только при Воронежской Областной Думе существуют: Совет по местному самоуправлению, Совет по никелевым месторождениям, Межконфессиональный Совет, Совет по русскому языку в сфере публичного использования, Молодежный парламент и Совет молодых депутатов. Так же при комитетах Воронежской областной Думы существуют общественные организации [4].

Рассмотри каждый из данных советов.

1) Совет представительных органов местного самоуправления при Воронежской областной Думе. Этот совет создавался с целью реализации научно-практического подхода к законотворческой деятельности в сфере местного самоуправления путем обсуждения проблем правового регулирования и правоприменительной практики в сфере местного самоуправления, разработки предложений и рекомендаций о содействии в становлении и развитии местного самоуправления в Воронежской области и Российской Федерации в целом.

Основная задача, которую выполняет Совет это- организация взаимодействия Воронежской областной Думы с представительными органами местного самоуправления в осуществлении правотворческих, контрольных и иных функций;

2) Общественный межконфессиональный консультативный Совет при Воронежской областной Думе - является совещательным, консультативным, информационным органом, содействующим реализации провозглашенных Конституцией Российской Федерации прав граждан на свободу совести и свободу вероисповедания, формированию здорового социально-психологического климата, а также решению проблем психологической безопасности личности.

Основной задачей совета, является: содействие укреплению общественного согласия, достижению взаимопонимания, терпимости и взаимного уважения в вопросах свободы совести и свободы вероисповедания.

3) Общественный консультативный совет по русскому языку в сфере публичного использования при Воронежской областной Думе - это постоянно действующий консультативный орган, основными

задачами деятельности которого являются рассмотрение вопросов и подготовка предложений, касающихся поддержки и развития русского языка в публичной сфере на территории Воронежской области.

4) Молодежный парламент Воронежской области. Этот консультативный орган создан для изучения проблем молодежи в Воронежской области, своевременного информирования о них органов государственной власти, содействия в деятельности Воронежской областной Думы в области законодательного регулирования прав и законных интересов молодежи, подготовки рекомендаций по решению проблем молодежи в Воронежской области.

5) Совет молодых депутатов создан при Комитете Воронежской областной Думы по местному самоуправлению, связям с общественностью и средствам массовых коммуникаций. Основной задачей, возлагаемой на этот совет, является: укрепление сотрудничества и взаимодействия депутатов Воронежской областной Думы и депутатов представительных органов муниципальных образований Воронежской области в сфере нормотворчества.

Еще одной немало важной формой развития гражданского общества в Воронежской области является развитие территориального общественного самоуправления. Сегодня ТОСы появляются как «грибы», в июне 2016 года на территории Воронежской области зарегистрировано порядка 1000 ТОСов, объединяющие более 100 тысяч человек. Стоит отметить, что из них 529 органов ТОС зарегистрировано на территории городского округа город Воронеж и более 400 ТОСов на территории муниципальных районов области.

В основу деятельности по развитию органов ТОС на территории Воронежской области лег принцип, выраженный губернатором Воронежской области А.В. Гордеевым в одной фразе: «Нам нужны граждане, а не подданные» [5].

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция Российской Федерации 2016
2. Федеральный закон Российской Федерации от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
3. Федеральный закон Российской Федерации от 03.12.2012 № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам».
4. Устав Воронежской области от 07.06.2006 «Устав Воронежской области» (принят Воронежской областной Думой 25.05.2006).

5. Юшкевич Ю. С. О планах и перспективах развития ТОС на территории Воронежской области. Воронеж, Региональный парламент (журнал), июнь 2016, С. 74.

Тутаев А. Я., магистрант  
н. р.: канд. экон. наук, доц. Сысой Ю.В.  
МОАУ ВО «Воронежский институт экономики и  
социального управления»  
г. Воронеж, Россия

### **НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКАХ СЕВЕРНОГО КАВКАЗА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

Особенности организации и развития местного самоуправления в республиках Северного Кавказа становятся актуальными теоретическими и практическими проблемами в ходе проведения муниципальной реформы в России, а также в контексте сближения Российской Федерации с европейским сообществом. За последние десятилетия процесс изменения функций управления делами общества актуализировал проблему создания самостоятельной системы самоуправления, чему, в частности, способствовало вступление России в Совет Европы и, вследствие этого, взятие на себя обязательств об уменьшении влияния государства на органы местного самоуправления<sup>39</sup>.

В Северо-Кавказском федеральном округе до сих пор идет сложный процесс становления качественно новой системы местного самоуправления. Во многих муниципальных образованиях отсутствует собственная правовая база, регулирующая вопросы организации и деятельности местного самоуправления. Значительное количество уставов муниципалитетов содержат схожие положения.

Однако необходимо учитывать существующие проблемы, стоящие перед органами местного самоуправления, главными из которых в северокавказских республиках являются конфликтность, экстремизм и др. Достаточно сложная проблема – формирование

---

<sup>39</sup> О ратификации Европейской хартии местного самоуправления: Федеральный закон от 11 апреля 1998 г. [Электронный ресурс] [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_18399/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_18399/)

экономических основ федеративных отношений между Российской Федерацией и республиками СКФО, в т. ч. и с местными органами власти самоуправления. Надо отметить, что в последнее время совершенствуется законодательная база в этом направлении, тем не менее, многие вопросы в этой области еще не решены. Это касается определения границ компетенции местного самоуправления, обеспечения его стабильными источниками доходов, формирования межбюджетных отношений, в частности совершенствования системы местного налогообложения и т. д. Несмотря на постоянно дискутируемый вопрос о необходимости передачи муниципальным образованиям дополнительных источников собственных доходов, прежде всего налоговых, в последние годы база таких доходов неуклонно сокращалась, а вместо нее предусматривалась дополнительная финансовая помощь сверху, что, несомненно, в какой-то степени влияет на самостоятельность местного самоуправления. Зависимость муниципалитетов от межбюджетных трансфертов стала причиной сворачивания многих программ развития, в т. ч. инфраструктурных проектов, распространение на местном уровне иждивенческих настроений. Следует отметить, что на данное явление отдельные регионы отреагировали упразднением убыточных муниципальных образований, а не попытками исправить их финансовое положение. В связи с задержкой передачи на муниципальный уровень отчислений от налогов, взимаемых с малого и среднего бизнеса, у органов местного самоуправления не формируются стимулы для поддержки предпринимательской деятельности, развития производства и сферы услуг<sup>40</sup>. Следует также обратить внимание на то, что качество жилищно-коммунального хозяйства является важнейшей составляющей качества жизни граждан. Вместе с тем именно ЖКХ служит источником постоянного социального напряжения и социальных конфликтов. На наш взгляд, причинами такого положения дел в сфере ЖКХ являются изношенность коммунальных сетей, непрозрачность процедуры определения тарифов, слабое развитие в республиках СКФО конкуренции на рынке управляющих организаций, низкое качество услуг, предоставляемых ими населению, наряду с высокой стоимостью самих услуг. Актуальной проблемой, сдерживающей модернизацию экономики на Северном Кавказе, является просроченная

---

<sup>40</sup> Социально-экономическое и политическое развитие Северного Кавказа и местное самоуправление: сборник статей // Н. Д. Судавцов // И. В. Зозуля Российский гуманитарный научный фонд 2005

задолженность в сфере ЖКХ и ее рост. Немаловажной социально значимой проблемой остаётся неоправданное повышение стоимости коммунальных услуг. Данная ситуация ничего хорошего не сулит, и в конечном счёте, такая ситуация может привести к социальному взрыву. И чем скорее правительства республик, органы местного самоуправления придут к разумной политике ценообразования в сфере ЖКХ, тем быстрее будет обеспечена поддержка со стороны населения. В соответствии со ст. 11 Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» к территориям с низкой плотностью населения относятся территории субъектов Российской Федерации, отдельных муниципальных районов в субъектах Российской Федерации, плотность населения сельских поселений в которых более чем в три раза ниже средней плотности населения сельских поселений в Российской Федерации. Перечень субъектов Российской Федерации, отдельных муниципальных районов в тех из них, территории которых относятся к территориям с низкой плотностью населения, утверждается Правительством РФ, в т. ч. по представлению органов государственной власти субъектов Российской Федерации, и может изменяться не чаще одного раза в пять лет<sup>41</sup>. Сельские поселения составляют преобладающую часть территории республик СКФО, на которой проживает почти треть граждан. В большинстве сельских поселений отсутствуют необходимые организационные и материально-технические ресурсы для социально-экономического развития. Более того, имеются села (станции, деревни, аулы, кишлаки и т. д.), с постоянным проживанием нескольких семей, поэтому говорить о классическом варианте организации местного самоуправления в таких частных случаях не приходится. Присоединять их к какому-то муниципальному образованию из-за больших расстояний, а в отдельных случаях из-за отсутствия дорог между ними, невозможно. И самая большая проблема, что жители в этих населенных пунктах лишены многих социальных благ. В законе не регламентируются такие частные вопросы в организации власти на местах. Естественно, остаётся ещё одна нерешённая проблема в организации местного самоуправления в сельской местности. Видимо, законодатель обязан будет ещё раз

---

<sup>41</sup> Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ»: № 131-ФЗ от 6 октября 2005 г. // СПС КонсультантПлюс [Электронный ресурс] [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_44571/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/)

вернуться к данной проблеме и законодательно закрепить нормы, разрешающие указанные вопросы. Надо обязать органы местного самоуправления, несмотря на расстояния и бездорожье, посещать в составе врача, лектора, должностных лиц соцобеспечения и других работников муниципального образования эти населенные пункты, выслушивать проблемы селян и по возможности их решать на месте. Серьезными проблемами в настоящее время являются невысокая территориальная самоуправленческая активность населения и недоверие граждан к местной власти. Низкое качество самой местной власти объективно влияет на отношение к ней со стороны местных сообществ. Это проявляется во взаимоотношениях органов местного самоуправления с предпринимателями. С одной стороны, предприниматели выражают заинтересованность в развитии местного самоуправления, поскольку от эффективности местной власти и ее способности принимать решения во многом зависит состояние их бизнеса<sup>42</sup>. С другой стороны представители бизнеса, их родственники, иные связанные с ними лица, придя в органы местного самоуправления, стремятся, прежде всего, обеспечить преимущества для своего собственного дела, для бизнеса своих родственников и пр. При этом другим предпринимателям искусственно создаются препятствия в виде лишения равного доступа к услугам местной власти и ее ресурсам. Нередко органы местного самоуправления практикуют разнообразные «поборы» с бизнесменов, устанавливают для них «повинности» в форме финансирования публичных дел, оказания материальной помощи в реализации властных полномочий и т.д.

Кадровый резерв муниципальных служащих, к которому в большинстве случаев подходят довольно формально, требует более всестороннего и детального нормативно-правового регулирования и на региональном, и муниципальном уровнях<sup>43</sup>. Принятие нормативного правового акта, создание соответствующей законодательной базы является одним из важнейших условий формирования новой модели работы с резервом кадров муниципальной службы, и, следовательно, важным условием развития и повышения эффективности местного самоуправления в республиках Северного Кавказа. Специальный нормативный правовой акт (примерное название «Положение о

---

<sup>42</sup> Муниципально-Правовая ответственность: проблемы теории и практики Алексеев И. А. //2015г.

<sup>43</sup> Государственная кадровая политика и механизм ее реализации. РАГС 1998 г.



порядке формирования резерва кадров муниципальной службы республики и работы с ним») должен стать нормативно-правовой базой для региональных органов власти в использовании кадровых ресурсов, ротации руководящих кадров и иметь рамочный характер. Документ мог бы служить основой для разработки положений о резерве кадров в субъектах Российской Федерации с учетом их специфики и региональных особенностей. В дополнение к такому положению следует разработать приложение к методике работы с резервом кадров.

Проведя анализ, изучив существующие некоторые проблемы функционирования местного самоуправления, я предлагаю следующие пути их решения:

- необходима реформа системы местных бюджетов, которая обеспечит полноту и реальность местного бюджета, разграничение доходов и расходов местного бюджета между уровнями районных и самоуправленческих единиц;
- утверждение долгосрочного норматива для всех уровней бюджета из общегосударственных налогов;
- совершенствование бюджетного регулирования путем перераспределения источников государственных доходов между государственным бюджетом Российской Федерации и региональными бюджетами.

Также, необходимо разработать целевую программу формирования и подготовки кадрового резерва для муниципальной службы в Российской Федерации. Цель программы – рассмотреть в динамике, в процессе исторического становления и развития кадровые процессы в муниципальной службе и определить перспективные направления формирования кадрового потенциала, опираясь на научные разработки, учитывая региональную специфику. Данное положение актуально не только для республик Северного Кавказа.

Кадровый резерв муниципальных служащих, к которому в большинстве случаев подходят довольно формально, требует более всестороннего и детального нормативно-правового регулирования и на региональном, и муниципальном уровнях. Принятие нормативного правового акта, создание соответствующей законодательной базы является одним из важнейших условий формирования новой модели работы с резервом кадров муниципальной службы, и, следовательно, важным условием развития и повышения эффективности местного самоуправления в республиках Северного Кавказа. Специальный нормативный правовой акт (примерное название «Положение о порядке формирования резерва кадров муниципальной службы

республики и работы с ним») должен стать нормативно-правовой базой для региональных органов власти в использовании кадровых ресурсов, ротации руководящих кадров и иметь рамочный характер. Документ мог бы служить основой для разработки положений о резерве кадров в субъектах Российской Федерации с учетом их специфики и региональных особенностей. В дополнение к такому положению следует разработать приложение к методике работы с резервом кадров<sup>44</sup>.

Положительный результат проводимых федеральными властями реформ во многом зависит от того, насколько быстро самоуправление приобретет необходимый качественный уровень для эффективного функционирования. Важно осознавать, что развитое местное самоуправление – залог успешной деятельности всех уровней публичной власти в государстве. Однако существует множество проблем, которые не могут быть разрешены силами лишь институтов местного самоуправления и требуют государственного вмешательства и регулирования. Очевидно, модель муниципальной власти в республиках Северного Кавказа не работает должным образом, что требует не только адекватной правовой оценки, но и решений, направленных на изменение сложившейся ситуации.

Таким образом, органы государственной власти и муниципальные образования республик Северо-Кавказского федерального округа обязаны находить адекватно корректные и легитимные способы разрешения исторически сложившихся, комплексных проблем правовой и территориальной организации местного самоуправления исключительно на основе публичного гласного анализа положительных и отрицательных сторон возможных преобразований, используя в случае коллизий согласительные процедуры и руководствуясь конституционным императивом сохранения государственного единства и согласия.

За период после принятия 131-го закона в него было внесено более 200 изменений и дополнений, для чего было принято около 35 федеральных законов. Изменения коснулись территориальных основ местного самоуправления (например, были смягчены некоторые условия определения границ сельских поселений, расширена возможность объединения поселений с городскими округами; разрешено упразднение малых поселений на территориях с низкой

---

44 Федеральный закон от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» [Электронный ресурс]  
[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_66530/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/)

плотностью населения и в малодоступных местностях), вопросов местного значения (увеличено их количество), экономических основ (был расширен перечень муниципального имущества за счет имущества, предназначенного для содействия развитию малого и среднего предпринимательства на территории муниципального образования) и др. Все это свидетельствует о незавершенности муниципальной реформы. Резюмируя вышесказанное, необходимо отметить, что в настоящее время остаются ещё проблемы, от решения которых во многом зависят темпы развития муниципальных образований, а значит и общегосударственная стратегия модернизации экономики, общества и государства.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. О ратификации Европейской хартии местного самоуправления: Федеральный закон от 11 апреля 1998 г. [Электронный ресурс] [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_18399/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_18399/)
2. Социально-экономическое и политическое развитие Северного Кавказа и местное самоуправление: сборник статей //Н. Д. Судавцов // И. В. Зозуля Российский гуманитарный научный фонд 2005
3. Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ»:№ 131-ФЗ от 6 октября 2005 г. // СПС КонсультантПлюс [Электронный ресурс] [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_44571/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/)
4. Государственная кадровая политика и механизм ее реализации. РАГС 1998г.
5. Муниципально-Правовая ответственность: проблемы теории и практики Алексеев И. А. //2015г
6. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» [Электронный ресурс] [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_66530/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/)

## **ВОЗДЕЙСТВИЕ ТЕНЕВОЙ ЭКОНОМИКИ НА ФОРМИРОВАНИЕ ФИНАНСОВОЙ СТРАТЕГИИ КОМПАНИИ**

Актуальность данной темы обусловлена расширением нелегальной деятельности теневых структур, которая оказывает существенное влияние на деятельность компании, и как следствие, без учета «теневых» операций невозможно получить достоверную, полную и своевременную информацию о финансовом положении компании, ее финансовых результатах, уровне ликвидности и т.п.

Финансовая сфера теневой экономики является одной из наименее изученных и наиболее скрываемых сфер теневой деятельности. Ее структура во многом зависит от таких факторов, как: величина теневой деятельности, специфика нелегальных рынков, положение членов преступного сообщества и прочее.

В связи с этим возрастает значение разработки и реализации эффективной финансовой стратегии, которая позволяет аккумулировать и распределять финансовые ресурсы, управлять денежными потоками и поддерживать на необходимом уровне ключевые финансово-экономические показатели.[1]

Цель финансовой стратегии – наращивание собственного капитала и обеспечение устойчивого положения на рынке.

Для этого компании необходимо реализовывать определенный набор задач:

- своевременно и в полной мере диагностировать финансовое состояние;
- выявлять «узкие места» и устанавливать причины их возникновения;
- разрабатывать мероприятия по эффективному использованию финансовых ресурсов;
- делать прогноз финансовых результатов;
- разрабатывать модели финансового состояния компании при различных вариациях использования ресурсов.[6]

В тоже время существует и теневая финансовая стратегия – это совокупность методов и принципов управления теневыми финансами компании, которые позволят обеспечить и распределить денежные средства, скрытые от контроля со стороны государства, для

поддержания экономического роста в изменчивой и рискованной внешней среде.[2]

Главной целью теневой финансовой стратегии является извлечение доходов, которые невозможно получить при соблюдении норм действующего законодательства.

В результате проведения теневых операций по формированию скрытых денежных фондов, доходов и капитала, полученных преступным путем, и их последующей трансформации с помощью многообразных финансовых инструментов и методов в реальные активы с целью легализации и вовлечения в нормальную экономическую деятельность, формируются денежные потоки, которые лежат в основе процессов теневой экономической деятельности.[3]

Основные факторы, формирующие теневую финансовую стратегию можно разделить на внешние и внутренние.

К внешним факторам можно отнести усиление конкуренции, обеспечение экономической безопасности бизнеса, растущие риски финансовых рынков, усиление дифференциации материального положения экономических субъектов.

К внутренним факторам относятся: теневая реализация товаров, преднамеренные и фиктивные банкротства, корпоративное мошенничество, уклонение от уплаты налогов, фиктивная плановая и прогнозная отчетность.

Существует два основных направления воздействия теневого сектора на формирование и реализацию финансовой стратегии компании:

– компания одновременно осуществляет работу как в легальном секторе, так и в теневом, таким образом в стратегию теневые элементы закладываются изначально;

– компания имеет прозрачную финансовую стратегию, которая видоизменяется со временем под влиянием теневой составляющей.[2]

Основными признаками теневой финансовой стратегии являются:

- денежный (стоимостной) характер отношений;
- неправомерность (противоправность) действий;
- скрытый (тайный) характер;
- рискованность (наличие высоких правовых и экономических рисков).[4]

Теневая финансовая стратегия, имеет ряд характерных особенностей:

- наличие теневых операций с высокой долей неучтенных доходов;
- несовершенство механизмов контроля за деятельностью финансовых институтов;
- лицензирование, не учитывающее в должной мере необходимость идентификации реальных собственников;
- недостаточные требования к прозрачности финансовых операций и собственности на активы;
- просчеты в регулировании валютно-обменных операций и иных операций с наличными денежными средствами;
- широкое использование компаниями и банками операций с вовлечением оффшорных компаний;
- существование анонимных денежных счетов и финансовых инструментов, по которым допустима выплата средств «на предъявителя».[5]

Любое привлечение теневой экономики в финансовые отношения компании ставит хозяйствующий субъект в ситуацию правовой несостоятельности и правовых нарушений.

К сожалению, традиционный и современный финансовый анализ деятельности предприятий не в полной мере принимает во внимание теневую составляющую процессов, характеризующих реалии производственных и финансовых операций хозяйствующих субъектов.

Функционирование теневой финансовой деятельности оказывает негативное воздействие на социально-экономическое развитие любой страны:

- обострение проблем финансовой и экономической безопасности хозяйствующих субъектов, и как следствие их возможное банкротство;
- рост количества юридических и физических лиц, уклоняющихся от уплаты налогов;
- деформация бюджетной системы из-за сокращения расходов и изменения структуры бюджетов в результате коррупции и незаконной лоббистской деятельности, перераспределения денежных средств за счет незаконного предоставления льгот, лицензий, квот, иных привилегий;
- увеличение количества ошибок макроэкономического регулирования, связанных с отсутствием реальных данных о масштабах, структуре и динамике скрытой части финансово-экономической и производственной деятельности экономических субъектов;

- рост рисков, нанесение ущерба кредитным институтам, инвесторам, вкладчикам, акционерам и обществу в целом;
- массовая легализация преступных доходов и вывоз капитала за рубеж;
- рост расходов на обеспечение безопасности экономических субъектов;
- деформация механизмов рынка, увеличение конкуренции на национальном уровне и в рамках мировой экономической системы.[4]

Наряду с отрицательным воздействием на общество воздействие теневой финансовой деятельности имеет ряд моментов, которые можно отнести к положительным:

- возможность выживания беднейших слоев, особенно в сельской местности (в России теневые финансы обеспечивают жизнедеятельность 15-20% населения);
- расширение финансовых возможностей для предпринимательской деятельности и экономического роста, особенно в сфере малого бизнеса;
- обеспечение занятости значительной части населения.

Но, в свою очередь, возможный краткосрочный позитивный эффект от получения доступа к теневым финансам может в долгосрочной перспективе привести к серьезным негативным последствиям для используемых теневых источников хозяйствующих субъектов.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Брейли Р., Майерс С. Принципы корпоративных финансов / Р. Брейли, С.Майерс. – М.: Олимп-Бизнес, 2015. – 1008 с.
2. Вейнер Э. Скрытая власть. Как разбогатевшие государства и влиятельные инвесторы контролируют весь мир / Э. Вейнер. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2014. – 336 с.
3. Ефимова О.В. Финансовый анализ – современный инструментарий для принятия экономических решений Учебник. 5-е изд., испр. Рекомендован УМО в качестве учебника для подготовки магистров / О.В. Ефимова. – М.: Омега-Л, 2014. - 351 с.
4. Кондратьева Е.А. Теневые процессы: экономические и финансовые аспекты в национальном и международном измерении / Е.А. Кондратьева – М.: Аванглион, 2013. – С. 67–80.
5. Тимофеев Л. М. Теневые экономические системы современной России. Теория - анализ – модели / Л.М. Тимофеев М.: Изд. центр РГГУ, 2015. – 322 с.

6. Ямароне Р. Основные экономические индикаторы. М. : Омега-Л, 2014. – 57 с.

Шульга Д. А., магистрант,  
ФГБОУ ВО «Российская академия народного  
хозяйства и государственной службы при  
Президенте Российской Федерации»,  
г. Воронеж, Россия

### **МИГРАНТЫ В ЗЕРКАЛЕ РЕГИОНА**

На протяжении 2000-х годов миграционная политика претерпела серьезные изменения, и, к сожалению, не всегда, в положительную сторону. В начале двухтысячных сделали ставку на борьбу с незаконной миграцией. В это время миграционное ведомство передало в систему внутренних дел. И миграционная политика – вплоть до последнего времени – выражалась в борьбе с незаконными мигрантами в рамках правоохранительной деятельности.

Где-то в середине двухтысячных стало понятно, что борьба с незаконной миграцией потерпела полный провал. Вся «борьба» свелась к тому, что полиция лишь проверяла паспорта и вымогала деньги. А рынок требовал рабочих рук. Федеральная миграционная служба с каждым годом увеличивала оценки численности незаконных мигрантов. Мигрант фактически не мог легализоваться. Под флагом борьбы с незаконной миграцией проводился курс на борьбу с любой миграцией. Но вскоре курс вынуждены были изменить: продекларировали, что миграционная политика, так сказать, исходя из демографических проблем, либерализуется. Даже самые закоснелые приверженцы «борьбы» с трудовой миграцией, глядя на цифры снижения численности населения, и особенно населения в трудоспособном возрасте, поняли, что без рабочих рук нам не выжить[1].

Процессы международной трудовой миграции оказывают существенное влияние на кадровое обеспечение и развитие экономики субъектов Российской Федерации. Международная трудовая миграция вполне может стать существенным ресурсом регионального развития, но при применении соответствующих мер по управлению процессами трудовой миграции. Таким образом, слабое или малоэффективное регулирование несет риск уменьшения производительности труда, увеличения социальной напряженности и как следствие упущенные возможности экономического роста и развития экономики региона.



Излишний приток низкоквалифицированных международных трудовых мигрантов, существующий в настоящее время в Российской Федерации, может быть уменьшен за счет внедрения передовых технологий, обновления оборудования, автоматизированных и информационных систем, за счет подготовки и переподготовки безработного населения в соответствии с потребностями экономик регионов, отбора внешних трудовых мигрантов требуемых профессий и уровня образования.

С одной стороны, иностранные работники способны компенсировать сокращение трудовых ресурсов, вызванное демографическим кризисом, и обеспечить покрытие потребности в кадрах при недостаточном количестве внутренних источников. Кроме того, процессы глобализации, расширения международных экономических связей, интернационализации производства, инновационное развитие экономики требуют увеличения интенсивности процессов международной трудовой миграции. С другой стороны, расширение масштабов международной трудовой миграции сказывается на увеличении напряженности на рынке труда.

Привлечение иностранных работников должно рассматриваться в качестве инструмента регулирования эффективного функционирования кадрового обеспечения экономики региона, следовательно, миграционная политика должна своевременно реагировать на изменяющиеся потребности экономики.

Сыграло свою роль и то, что хотя во главу угла была поставлена борьба с незаконной миграцией, с каждым годом ФМС рапортовала о том, что численность незаконных мигрантов увеличивается.

Внешняя для Воронежской области миграция в 2014 г. составила 49.7 % от общего объема миграции, в том числе миграционный оборот с регионами России – 36.2 %, со странами СНГ и другими зарубежными странами – соответственно 11.5 и 2 %. В обмене мигрантами в пределах России число прибывших на 6.3 % больше, чем выбывших. Миграционный прирост из стран СНГ снизился на 2.1%. Наиболее значительный приток мигрантов наблюдался с Украины (35.7%), из Узбекистана (14.1%), Казахстана (11.6%) и Армении (10%) [2].

По данным Управления Федеральной миграционной службы России по Воронежской области, с момента начала регистрации (1 июля 1992 года) на учете состояло 156 семей с численностью 323 чел., имеющих статус вынужденных переселенцев. В 2014 г. вынужденных переселенцев не зарегистрировано.

Численность участников Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, и членов их семей в 2013 г. составила 5655 чел., из которых 62 % размещены в городской местности. Основную долю (88,3 %) среди участников Государственной программы занимали лица в возрасте моложе трудоспособного и трудоспособном.

Следует отметить, что проведение осмысленной региональной миграционной политики, способной обеспечить экономическую, политическую и социо-культурную безопасность Воронежской области, и Российской Федерации в целом, требует решения целого комплекса политических, правовых, финансовых и организационных задач, а также согласованных целенаправленных действий федеральных и региональных органов государственной власти.

Сегодня, на фоне российских реалий, может вызвать только разговор о необходимости сокращения дефицита достойного труда для трудовых мигрантов. Однако, рано или поздно, придет пора задуматься о необходимости реализации для трудовых мигрантов права на достойный труд и его отдельных компонент: занятости, прав в сфере труда, социальной защиты и социального диалога. Тенденции таковы, что все больше стран и правительств признают: фундаментальные права человека не зависят от его правового статуса. По мнению МОТ, можно считать, что трудящиеся-мигранты, имеющие незаконный статус, заработали право на законный статус, если они удовлетворяют определенным минимальным требованиям, а именно заняты по найму, не нарушают законов, кроме правовых актов о незаконном или нелегальном въезде, и проявляют стремление к интеграции, например, изучая местный язык[3].

В заключение отметим, что борьба с негативными, общественно-опасными проявлениями в миграционной сфере, включающая в себя и предупредительные меры, требует дальнейшего правового совершенствования. От того насколько четко будет отлажен правовой механизм регулирования миграционных процессов, в т. ч. осуществления контрольно-надзорной деятельности в сфере миграции, настолько стабильней будет порядок и безопасность в российском обществе и государстве.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Мукомель В. Мигранты в зеркале проектной модернизации // Российская миграция. – 2011. - №6-1 ((45-46)). – С. 18-25.
2. О численности населения Воронежской области на 1 января 2015 года пресс-релиз. – Воронеж: Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Воронежской области, 2015.- 1 с.
3. Соков В. С. Организация незаконной миграции: проблемы предупреждения и пути их решения // Молодой ученый. — 2014. — №2. — С. 603-606.

Сычев П. И., аспирант,  
МОАУ ВО «Воронежский институт  
экономики и социального управления»  
г. Воронеж, Россия

Шульга Д. А., магистрант,  
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и  
государственной службы при Президенте Российской Федерации»,  
г. Воронеж, Россия

## **ЭТНОПОЛИТИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ В РОССИЙСКОМ ГРАЖДАНСКОМ ОБЩЕСТВЕ**

Поддерживая различные общественные инициативы населения, власть предпринимает значительные шаги по демократизации всей системы общественно-политических отношений, партийно-политических и политико-управленческих процессов. Принимаются целевые усилия по поддержке гражданского общества, в котором население может самоорганизовываться, осуществлять самоуправление, прежде всего через общественные некоммерческие объединения. Начало гражданского общества множественно и разнообразно. Они обнаруживаются практически во всех сферах жизни.

В Воронежской области, как и во всей стране, развернута деятельность многочисленных добровольных общественных организаций, которые являются важнейшим признаком гражданского общества. Общественные организации активно включаются так или иначе в политику. Его начала прослеживаются в обновлении и дополнении через самоуправление. Происходит постепенное

обогащение содержания жизни как общества в целом, так и каждого его члена. Гражданская самоорганизация напрямую касается этнокультурного развития и межэтнического взаимодействия, принципов, форм и методов управления комплексом национальных отношений. Для многонациональной России крайне важны функции гражданского общества, обеспечивающие интересы этнических групп. Роль институтов гражданского общества состоит в оптимизации этнокультурных интересов, в смягчении конфликтогенных факторов этнополитических процессов. Гражданское общество в этой связи выступает как система взаимодействия этнических групп и национально-культурных объединений. Их разнообразие в соответствии с социальными этнокультурными и этнополитическими интересами, например, в нашей Воронежской области отражает местную национальную сегментацию, в соответствии этнокультурными признаками и этнополитическими интересами. Как показывает практика, гражданское общество позволяет направить этничность в мирное русло и нейтрализовать конфликтогенные факторы этничности. Пространство гражданского общества, представленное этническими коллективами, через своих активистов взаимодействует с органами государственной власти и местного самоуправления в рамках реализаций российской национальной политики.

Оптимизация этнополитических процессов невозможна без сознательного участия в этом процессе национально-культурных организаций как действенных институтов гражданского общества. Национально-культурные организации имеют возможность использовать эффективные формы и методы достижения этнокультурного развития, преодоления трудностей с ассимиляцией мигрантов, смягчения социальной напряженности.

В Воронежской области миграционные процессы играют значимую роль как в социально-экономическом, так и демографическом развитии. На территории области постоянный приток переселенцев из ближнего зарубежья. Это один из основных транзитных маршрутов миграции со стороны государств-участников СНГ. При этом незаконная миграция является одной из главных причин усиления негативного отношения к мигрантам со стороны жителей. Переселение сюда мигрантов на постоянное место жительства в последнее время является одним из источников роста численности населения региона. Приграничное положение Воронежской области с Луганской областью Украины, где продолжается вооруженный конфликт, привело к значительному росту

потока граждан с Украины, ищущих убежище на территории Российской Федерации. Ряд сельских поселений Воронежской области превратились в «национальные анклав». Так, например, село Колодяжное (Подгоренский район) — территория компактного проживания турок-месхетинцев, село Верхняя Хава — чеченцев, Репьевский район – армян. Тем не менее в Воронежской области миграция работников высокой квалификации не стала важным источником накопления человеческого капитала, обеспечивающего экономический рост и благосостояние.

На сегодняшний день по данным Всероссийской переписи населения 2010 г. национальный состав населения региона представлен более чем 178 национальностями. На территории области осуществляют свою деятельность 43 национальных общественных объединения. В их числе 2 национально-культурные автономии регионального уровня и 9 национально-культурных автономий местного уровня. Целью своей деятельности данные организации ставят задачи сохранения и развития национальных традиций и культуры народов, интересы которых они представляют, а также укрепления дружбы между народами, борьбу с проявлениями экстремизма и ксенофобии. Для работы с национальными общинами в 2010 г. была создана Национальная палата при губернаторе Воронежской области. Палата включает 32 национальных общественных объединения области. За время существования палаты было проведено более 100 различных круглых столов, конференций и встреч. Заметным событием в жизни региона является областной фестиваль художественных коллективов и исполнителей «Воронеж многонациональный». Впервые он был организован в области по инициативе Национальной палаты при губернаторе Воронежской области и приурочен к празднованию Дня народного единства [3, с. 14].

Возможности лидеров национальных диаспор и национальных общественных организаций, входящих в состав комитета по национальной политике и комитета по миграционной политике и демографии Общественной палаты Воронежской области, плодотворно используются в укреплении межнациональных отношений. Сегодня благодаря совместным усилиям Национальной и Общественной палат, органов государственной власти на территории региона реализуется новая миграционная политика в сфере адаптации и интеграции мигрантов в российское общество. Важную роль в формировании культуры толерантных отношений, гармонизации межэтнических и межконфессиональных отношений с общественными

организациями, этническими землячествами играет Общественно-консультативный совет, который был создан на базе УФМС России по Воронежской области. За последние 2 года им проведено более 120 встреч с представителями национальных диаспор и межнациональных общественных объединений [3, С. 14 – 15].

На территории Воронежской области увеличилось и число иностранных граждан, прибывающих в Россию на законных основаниях, в том числе в связи с упрощением процедуры получения российского гражданства. Однако по-прежнему нелегальная миграция несет потенциальную угрозу дестабилизации обстановки в регионе, что связано с прибытием лиц, состоящих в незаконных вооруженных формированиях, экстремистских и радикальных политических группировках, криминальных сообществах. Нелегальная миграция это в основном трудовая миграция, она становится благоприятной средой для разжигания межнациональных конфликтов, проявлений религиозного и молодежного экстремизма[1]. В целях выявления нарушений миграционного законодательства в Воронежской области в последнее время заметно расширился спектр проверочных мероприятий в отношении работодателей, привлекающих иностранную рабочую силу, а также мест проживания иностранных граждан. В то же время необходимо совершенствовать правоприменительную практику в отношении мигрантов. Она сегодня имеет весьма существенные недостатки: связанных с выявлением преступных организаций, куда входят гастарбайтеры, распространением наркотиков, уличными преступлениями, терроризмом и т. д. Нельзя допустить развитие тенденции, наметившейся в России, когда на каждого уезжающего молодого специалиста, способного внести существенный вклад в инновационное развитие, ежегодно приезжают 5 неквалифицированных чернорабочих [2].

В Воронежской области накоплен достаточный положительный опыт управления миграционными потоками, задействованы все структуры гражданского общества этнонациональной направленности. Интересен в этом плане опыт Общественной палаты по сотрудничеству с национальными диаспорами. Думается, что в рамках обозначенных направлений необходимо внедрять социальные программы, обеспечивающие более эффективную социализацию приезжающих, их этнокультурную и языковую адаптацию. Кроме того, требуется стимулирование миграционного притока русскоязычного населения, бывших соотечественников из ближнего зарубежья, прежде всего квалифицированных кадров.

В то же время требуют совершенствования и дальнейшего развития такие направления как:

- проведение политики, направленной на стимулирование трудовой деятельности мигрантов на законных основаниях;
- обеспечение соблюдения требований миграционного законодательства в тесном взаимодействии с национальными диаспорами, общественными организациями, политическими партиями;
- расширение и совершенствование областной инфраструктуры содействия адаптации и интеграции мигрантов в российское общество на основе уважения к российской культуре – межнационального общения;
- проведение постоянного мониторинга и изучение миграционной обстановки в области;
- введение на федеральном уровне ужесточения наказаний за правонарушения в сфере миграции не только среди мигрантов, но и среди работодателей и государственных служащих, что будет способствовать борьбе с незаконной миграцией и другими правонарушениями в миграционной среде.

Думается, что перечисленные направления деятельности будут способствовать решению основных проблем в области миграционной политики России.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Дмитриев А. В., Пядухов Г. А.. Государство, принимающий социум, трудовые мигранты: конфликтное измерение практик взаимодействия. 2009.
2. Поставнин В. Вызовы современной миграции, с которыми столкнулась Россия / В. Поставнин // Миграция XXI век. — № 2. — С. 28 – 31.
3. Суровцев И. С. Фундамент толерантности / И. С. Суровцев // Бюллетень Национальной палаты при губернаторе Воронежской области. — Вып. 1. — Воронеж, 2014.

Прасолова Е. А., магистрант  
Научный руководитель: Мельникова Р.И.  
МОАУ ВО «Воронежский институт экономики и  
социального управления»  
г. Воронеж, Россия

## **О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ВЛАСТИ С НАСЕЛЕНИЕМ**

Признание местного самоуправления формой власти и общественным институтом означает признание того, что наряду с личным интересом каждого человека и государственным интересом существует интерес местной общины, местного сообщества. Как отмечает Зотов В.Б. - «органы местное самоуправление совместно с местным сообществом должны обеспечить благоприятные условия проживания людей на определенной территории»<sup>45</sup>. Сегодня эта проблема является наиболее актуальной.

Именно поэтому действующая система законодательства закрепила организационно-правовые формы участия населения в деятельности органов местного самоуправления, предоставив им на это право, которое может быть реализовано в различных формах. Однако, как показывает практика, к сожалению, многообразие этих форм участия граждан в местном самоуправлении не привело к повышению их. Это, по нашему мнению, объясняется такими причинами, как безразличием к общественным делам, отсутствием эффективной обратной связи между властью и населением, правовой неграмотностью граждан, их общим недоверием к власти, а также отсутствием у последних заинтересованности в работе с населением и их привлечением к решению местных вопросов.

Решение этой проблемы жизненно важно в силу того, что местное самоуправление это особый институт гражданского общества, построение которого является первоочередной задачей развития современного российского общества. Одним из направлений в решении этой задачи в условиях муниципальной реформы, можно отметить, необходимость обучения населения различным формам самоорганизации для решения местных проблем. Объективно, все уровни власти, в том числе и местная власть должны быть заинтересованы в становлении и развитии гражданских институтов.

---

<sup>45</sup> Система муниципального управления / Под ред. В.Б. Зотова. - СПб.: Питер, 2007. – С.17



Однако, указанная установка далеко не всегда вызывает заинтересованность органов муниципальной власти, что объясняется их нежеланием в росте подотчетности населению. Отсюда выявленное тяготение местной власти к закрытости информации о своей деятельности, к принятию важных решений без участия населения либо к имитации этого участия. Нельзя не согласиться с О.В. Телегиной в том, что «результатом таких управленческих патологий становится лишение местного самоуправления интеллектуальных ресурсов гражданской активности, невостребованность ресурсов человеческого капитала местного сообщества. Участие населения в осуществлении местного самоуправления должно стать одной из первостепенных задач, на решение которой должно быть направлены все усилия муниципальных органов»<sup>46</sup>.

Ни для кого не секрет, что формирование наличия активной внутренней среды муниципального образования осуществляется через развитие социальной активности населения, которая выражается посредством общественных и индивидуальных инициатив, непосредственным участием в решении вопросов местного значения и принятии решений.

Одним из инструментов «выращивания» активности является именно институт местного самоуправления, который одновременно можно рассматривать как структуру публичной власти и институт гражданского общества. Исследователи, занимающиеся изучением проблем местного самоуправления отмечают, что именно эта проблема в современных условиях является одной из важнейших и требует прежде всего повышения ответственности должностных лиц местного самоуправления за ее реализацию<sup>47</sup>.

Активное вовлечение граждан в местное самоуправление формирует эффективную обратную связь между властью и населением, а также удовлетворяет самые различные их потребности (в жилье, общении, образовании и др). Человек может почувствовать свою значимость, полезность, способность влиять на власть для создания благоприятной обстановки вокруг себя, посредством

---

<sup>46</sup> Телегина О.В. Активизация участия населения в местном самоуправлении: социально-управленческие механизмы: Дис...канд.социол.наук / О.В. Телегина . – Орел, 2013 г. – С. 63-64.

<sup>47</sup> Телегина О.В. Активизация участия населения в местном самоуправлении: социально-управленческие механизмы: Дис...канд.социол.наук / О.В. Телегина . – Орел, 2013 г. – С. 69.

осуществления местного самоуправления в его различных формах, решения управленческих проблем.

Следует отметить, что в современной России складываются институциональные формы проявления социальной активности граждан на местном уровне. Одной из существенных проблем в этом направлении является поиск социально-управленческих механизмов повышения активности граждан на местном уровне. Ключевым здесь, на наш взгляд, становится вопрос о способах и мерах повышения активности населения в решении местных проблем. В качестве таких мер считаем необходимым предложить следующее:

1. Реализация основных направлений преодоления социально-управленческого отчуждения органов местного самоуправления от населения возможно:

А) при учете вовлечения населения в реализации программ социально-экономического развития муниципального образования, включая генеральные планы благоустройства, а также развития территорий и населенных пунктов, привлечение граждан ко всем основным этапам принятия управленческих решений, информирование населения о результатах социальных проектов ;

Б) расширение форм информирования населения о деятельности местной администрации, учет мнения местного сообщества вопросах совершенствования их деятельности;

В) внедрение муниципального контроля и усиление подотчетности и подконтрольности деятельности местной власти населению;

Г) расширение базы социального партнерства между органами муниципального управления, некоммерческими организациями и бизнес сообществом;

Д) формирование межфункциональных (проектных) управленческих команд в муниципальном образовании;<sup>48</sup>

2. организовать соответствующее обучение должностных лиц местного самоуправления по взаимодействию с населением и общественностью;

3. выработать систему мер по взаимодействию органов местного самоуправления со средствами массовой информации, для популяризации знаний о местном самоуправлении, практик

---

<sup>48</sup> Марченко С.А. Актуальные проблемы местного самоуправления в Российской Федерации/Марченко С.А.//Интернет – Журнал «Проблемы МСУ» - 61//Электронный ресурс, дата обращения 14.03.2015

эффективной работы администрации и депутатского конкурса с населением,<sup>49</sup> пропагандировать через СМИ ценности гражданской и социальной ответственности населения;

4. организовать деятельность разнопрофильных общественных советов и общественных наблюдательных комиссий при муниципальных органах власти;

5. активизировать работу с молодежью муниципального образования, выявляя среди них наиболее заинтересованных для участия в различных формах местного самоуправления.

Все это, на наш взгляд, будет способствовать взаимодействию местной власти и населения, активизации непосредственного участия в местном самоуправлении, что откроет возможности для максимально эффективной реализации интересов местного населения благодаря его привлечению к деятельности органов местного самоуправления; освоения мощного ресурсного потенциала местного самоуправления благодаря вовлечению граждан в реализацию принятых решений; развития гражданского общества через осуществление гражданских инициатив.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Марченко С.А.Актуальные проблемы местного самоуправления в Российской Федерации/Марченко С.А.//Интернет – Журнал «Проблемы МСУ» - 61//Электронный ресурс, дата обращения 14.03.2015
2. Система муниципального управления / Под ред. В.Б. Зотова. - СПб.: Питер, 2007. – С.17
3. Телегина О.В. Активизация участия населения в местном самоуправлении: социально-управленческие механизмы: Дис...канд.социол.наук / О.В. Телегина . – Орел, 2013 г

---

<sup>49</sup> Телегина О.В. Активизация участия населения в местном самоуправлении: социально-управленческие механизмы: Дис...канд.социол.наук / О.В. Телегина . – Орел, 2013 г. – С. 74-75.

Кулешова Е. А., магистрант  
МОАУ ВО «Воронежский институт экономики и  
социального управления»,  
г. Воронеж, Россия

## **СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ И ПРИНЦИПЫ ЕЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИИ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

Развитие муниципальной службы в Российской Федерации во многом определяется качественными и структурными сдвигами в её кадровом потенциале, повышением эффективности технологии в управлении. Муниципальные служащие являются особой социально-профессиональной группой. Особенность этой категории работников органов местного самоуправления заключается не только в их правовом статусе, но и в тех требованиях, которые предъявляются к ним для эффективного исполнения функциональных обязанностей.

Одним из важных аспектов, которые стоят на первом месте, являются профессионально-квалификационные навыки по важности для карьеры. Для этого каждому муниципальному служащему необходимо стремление постоянно повышать уровень своих знаний, навыков и умений, расширять профессиональный кругозор, творчески подходить к решению поставленных задач [4]

Но только профессиональных знаний, навыков и умений недостаточно для карьерного роста. Вторым не менее важным аспектом успешной карьеры является – необходимость развивать профессионально значимые личностные характеристики: лидерские качества, умение брать на себя ответственность и принимать решения, проявлять упорство в достижении цели.

Исходя из этого, необходимо ввести правильно разработанную и созданную модель муниципального служащего, основанную на компетенциях, учитывающих профессионально-квалификационное и профессионально-должностное развитие. Однако, возможности кадровых технологий используются недостаточно эффективно. Хотя подавляющее большинство из них непосредственно направлены на сферу компетентности [3].

Решение этой проблемы возможно при правильном соединении во едино профессионального развития кадров с профессиональной подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации и стажировкой муниципальных служащих, т.к. поддержание и развитие уровня квалификации, профессионализма и компетентности –

необходимое условие исполнения должностных функций и их эффективной деятельности.

Система требований, предъявляемых к муниципальным служащим напрямую зависит от занимаемых должностей, определяет виды их обучения, которое, как правило, проводится в лицензированных образовательных учреждениях [1].

Правильное планирование является очень важным моментом прохождения всех этих видов обучения индивидуально для каждого муниципального служащего с учетом имеющегося образования, стажа и опыта работы по занимаемой должности, что будет отвечать и способствовать основным задачам повышения профессионального уровня кадров муниципальной службы, которые можно определить как личностно-профессиональные и профессионально-деятельностные.

Представляет интерес анализ видов обучения и тематики образовательных программ, на которых базируется профессиональная переподготовка и повышение квалификации государственных и муниципальных служащих.

Как уже отмечалось, за счет оптимизации управления кадрами можно попытаться улучшить ситуацию, однако исправить ее можно только систематически осуществляя подготовку специалистов соответствующего профиля, а не вообще – муниципальных служащих. С другой стороны, кадры и обучение в этой сфере местного самоуправления стали стандартным курсом, имеющимся в образовательной обойме почти всех вузов, где ведется их подготовка и повышение квалификации.

В связи с этим требует решения еще одна задача - оптимизация сети учебных заведений, занимающихся вопросами обучения и подготовки муниципальных служащих. Их в настоящее время в России более двухсот. Ведущими среди них являются Российская академия государственной службы при Президенте РФ вместе с региональными академиями и их филиалами, созданными в 50 регионах РФ [5]. Это, естественно, коррелируется как с инициативами региональных властей по данному вопросу, так и с состоянием собственно обеспечения кадрами органов местного самоуправления. [6]

В Воронежской области подготовка государственных и муниципальных служащих ведется Воронежским филиалом РАНХиГС, Воронежским государственным университетом, МОАУ

ВО «Воронежский институт экономики и социального управления»<sup>50</sup>, где обучение муниципальных служащих в значительной степени осуществляется последним. Возможности более эффективно разрабатывать систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для органов местного самоуправления региона, качественнее отрабатывать программы обучения, формировать его учебно-методическую базу дает то, что данное учебное заведение Министерством регионального развития РФ и Министерством образования и науки РФ определено в качестве базового Учебно-методического центра Системы сопровождения реформы местного самоуправления и подготовки кадров для муниципальной службы Воронежской области [6]. Это обстоятельство способствует проведению в регионе значительной работы по повышению образовательного уровня муниципальных служащих области (данные по этому параметру были приведены выше); по организации работы в оказании консультационно-методических услуг, проведению мониторинговых исследований результатов практического внедрения ФЗ № 131 в сферу местного самоуправления региона<sup>51</sup>, а также объединить усилия трех самостоятельных субъектов системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих: будущего специалиста или муниципального служащего, проходящего обучение - учебного заведения, реализующего программное обучение - муниципальных органов, заинтересованных в получении квалифицированного, компетентного специалиста, для решения единой задачи – обеспечение

---

<sup>50</sup> Данное учебное заведение по своему организационно-правовому статусу является муниципальным учреждением высшего образования, которое было создано администрациями Воронежской области и города Воронежа с целью подготовки управленческих кадров в рамках межрегиональной программы «Кадры ЦЧР» в 1995 г.

<sup>51</sup> *Авторское прим:* На базе МОАУ ВО «Воронежский институт экономики и социального управления» по заказу правительства Воронежской области разрабатываются методические пособия-справочники для должностных лиц «Организация местного самоуправления в муниципальных образованиях», которыми обеспечиваются все органы местного самоуправления области. Их издание ориентировано на отражение изменений в современном законодательстве о местном самоуправлении, выработку рекомендаций по совершенствованию управленческой деятельности, в т.ч. и в сфере муниципальной службы.

муниципальной службы региона высокопрофессиональными, компетентными кадрами, развитие их потенциала посредством образования.

Тем не менее, в настоящее время, так же необходимо совершенствование и развитие этой системы, более детальная и четкая отработка принципов ее функционирования, соподчиненность составных элементов, планирование организационных мероприятий по подготовке, переподготовке и повышению квалификации муниципальных служащих с учетом не только количественных параметров, а с ориентацией, в первую очередь, на качественные показатели, учет категорий обучаемых как по должностному принципу, так и по уровню подготовленности (предыдущее образование, стаж практической работы и т.д.).

Можно выделить систему взаимодействия подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих. Система представляет собой отражение механизма ее функционирования и, возможно, может быть использована для совершенствования и внедрения комплексного подхода к подготовке, переподготовке и повышению квалификации муниципальных служащих в практической деятельности, как в Воронежской области, так и в любом субъекте РФ.

Однако данная система будет эффективно функционировать лишь при условии ее развития в тесном взаимодействии и поиске оптимальных путей совершенствования образовательного процесса между занимающимися подготовкой и переподготовкой образовательными учреждениями и органами региональной и муниципальной власти с учетом местных особенностей реализации основных направлений реформы местного самоуправления, установлением практически востребованных компетенций к определенным должностям муниципальной службы, которые должны найти отражение в скорректированных учебных планах и программах.

Переподготовку кадров необходимо осуществлять при должностных перемещениях с изменением профиля деятельности и, так же, для лиц не имеющих базового профессионального образования. Повышение квалификации может происходить для поддержания уровня квалификации, достаточного для использования обязанностей по должности, при необходимости должностных перемещений без изменения профиля деятельности, для лиц впервые принятых на муниципальную службу, по решению аттестационной комиссии. Стажировку необходимо проводить после вузовского

обучения, что даст необходимое дополнительное образование новым специалистам [6].

Вся система функционирует опираясь на следующие принципы: опережающий характер и преемственность процессов обучения; целевая направленность; обучение с использованием результатов научных исследований и практики муниципального управления; функционирование преимущественно на основе государственного заказа; единое научно-методическое управление деятельностью; участие в процессе управления обучением заказчиков на образовательные процессы.

К сожалению, на сегодняшний день анализ основных положений государственного образовательного стандарта по специальности «государственное и муниципальное управление» позволил вскрыть его размытость и внутреннюю противоречивость, «многие знания и виды деятельности, закрепленные в Государственных образовательных стандартах высшего профессионального образования не подкреплены необходимыми дисциплинами, а рекомендованные социальные нормы стандарта на 65%-75% включают лишь знаниевые компоненты» [2]. Это свидетельствует о глубоком разрыве между требованиями ГОС ВПО к профессиональным знаниям, умениям и навыкам (профессиональным компетенциям) выпускника-специалиста и реальной деятельностью в системе государственного и муниципального управления.

Из этого исхода, можно сказать, что в настоящее время необходимо переосмыслить накопленный опыт: подготовка кадра должна опираться не на специалиста-исполнителя, осуществляющий свои действия строго по законодательству, а необходимо сформировать «модель муниципального служащего» с адекватными качествами, способными к управлению в динамично развивающихся социально-экономических процессах, растущем информационном потоке и действовать при непредвиденных ситуациях корректно и наиболее эффективно. В связи с этим необходимо инновационное обучение кадров, в котором будет совмещение теоретического материала в существующей ситуации и подготовку к адаптации и траекторий дальнейшего действия в связи с переменами, которые происходят в законодательстве и состоянии социально-экономического развития муниципальных образований, т.е. в быстро и значительно меняющихся внешних условиях.

Система подготовки муниципальных служащих должна расширяться не только за счет мероприятий по обучению глав муниципальных образований и муниципальных служащих, но и в



таких формах, как проведение зональных семинаров для руководителей и специалистов муниципальных образований, стажировок для муниципальных служащих в специализированных высших учебных заведениях (Российская академия государственной службы, региональные академии государственной службы, зарубежные учебные центры). Необходимо уделить наибольшее внимание развитию персонала следует уделить в администрациях сельских поселений, т.к. именно у них наблюдается наибольшая диспропорция в образовательном уровне кадрового состава. Однако именно на этом уровне наблюдается снижение количества подготовленных служащих. Так, если средний показатель по лицам, имеющим высшее профессиональное образование и занимающим муниципальные должности, по региону составляет около 78%, то среди муниципальных служащих сельских поселений он чуть выше 50%. [2].

Исходя из этого, именно такие действия позволят увеличить навык кадров в сельских поселениях, так же на муниципальном уровне, которые позволят принимать наиболее оптимальные решения при возникающих вопросах, что даст наиболее эффективное управление и приведет к положительным результатам.

Квалификация кадров, понимание работниками своих задач и отношение к делу являются решающими факторами эффективности муниципального управления. В органах местного самоуправления работает много специалистов высокой квалификации, с большим опытом работы в своих сферах, но воспитанных в старых традициях административно-командной системы. Они не воспринимают собственную деятельность как специфическую муниципальную управленческую деятельность и используют в своей работе подходы, характерные для управления хозяйственными структурами (ориентированными на максимизацию дохода или прибыли) или структурами государственного управления. Причины такого положения дел - это, прежде всего недолгая история муниципального управления в России и несовершенная система подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных кадров.

В современных условиях профессионализм и компетенция входят в число основных критериев при кадровых назначениях. Следовательно, необходима соответствующая система подготовки кадров для органов местной власти. При этом одной из важнейших составляющих модели подготовки специалистов становится формирование бытовых мировоззренческих понятий государственного мышления, государственного человека, а не чиновника – временщика.

Кадровая политика является одним из основных средств повышения эффективности системы органов местного самоуправления. Она реализуется путем формирования и эффективного использования кадрового состава, обладающего необходимыми качествами и способного ответить требованиям современному уровню развития этих органов власти.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Агибалов, Ю. В. Местное самоуправление: учебное пособие [Текст] / Ю. В. Агибалов. – Воронеж: Издательско-полиграфический центр «Научная книга», - 2015. – 460 с.
2. Богатырева, И.В., Мельникова Р.И. Управление персоналом муниципальных служащих: Учебное пособие[Текст].- Воронеж, 2014. - С. 16-215с.
3. Боженков, С., Харченко К. Проблемы и практика разработки программы развития муниципальных кадров [Текст] // Управление персоналом. № 6. Март. 2009. С. 47.
4. Закон Воронежской области от 28.12.2007г. № 175-ОЗ «О муниципальной службе в Воронежской области (в редакции от 03.11.2015г.) [Электронный ресурс]. - Правовая справочно-информационная система «Консультант Плюс».
5. Латфуллин, Г. Кадровое обеспечение муниципальных органов власти [Текст] / Г. Латфуллин // Муниципальная власть. - 2004. - № 6. С. 44-49.
6. Мельникова, Р.И., Богатырева И.В. Кадровое обеспечение муниципальной службы региона: социологический анализ [Текст] / Р. И. Мельникова, И. В. Богатырева. – Воронеж: 2010. - С.106-108

Казьмин П. С., магистрант  
МОАУ ВО «Воронежский институт экономики и  
социального управления»  
г. Воронеж, Россия

#### **ПОДХОДЫ К СИСТЕМАТИЗАЦИИ ИМИДЖА ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ**

Для диагностики состояния имиджа органов местного самоуправления важно выявить условия и факторы, влияющие на

данный процесс, четко идентифицировать содержание самого понятия «формирование имиджа» как функции и процесса.

Под терминологическим оборотом «*формирование имиджа*» исследователями понимается процесс, в котором присутствует, с одной стороны, внешняя, активная воздействующая сила и, с другой стороны, иницируемая сторона (объект имиджа), на которую направлена указанная воздействующая способность, из чего следует, что понятие «*формирование*» отражает результат активных форм воздействия внешних и внутренних факторов на процесс» [1].

Анализ научной литературы показывает, что концептуальный подход к формированию и управлению имиджем органов местного самоуправления состоит из следующих положений [2]:

1) формирование имиджа может быть рассмотрено как его конструирование, т.е. создание идеи, концепции и модели имиджа. Конструирование, одной стороны, особая функция социального управления, а с другой – процесс, реализуемый в пространстве и времени, имеющий результатом дифференцированную по объектам управления и направлениям формирования имиджа модель, в которой определены факторы его формирования и сила их влияния;

2) формирование имиджа – это его построение, которое также следует рассматривать и как особую функцию социального управления, и как процесс, результатом которого служит сформированный во внутренней и внешней средах имидж органов местного самоуправления;

3) декомпозиция целей формирования имиджа и дифференциация направлений его формирования служит основой для создания системы оценок компонентов имиджа, а также для определения методов управления имиджем;

4) информационную основу формирования и управления имиджем должны составлять результаты измерения и мониторинга имиджа;

5) формирование имиджа должно быть продолжено управлением, которое связано с его сохранением, мониторингом, защитой от негативных воздействий, коррекцией по результатам мониторинга, а также в связи с изменением целей, концепции и модели имиджа;

6) управление имиджем должно быть ориентировано на объекты внутри и вне организации (органа местного самоуправления), но основной объект – это население как конечный потребитель услуг, предоставляемых органами местного самоуправления.

В современных концептуальных моделях имиджа формирование имиджа понимается как сложный, постоянно меняющийся и мультифакторный процесс, из чего следует, что имидж формируется множеством разноплановых факторов, так или иначе воздействующих на имидж рассматриваемого объекта.

Факторы формирования имиджа (от лат. factor - делающий, производящий) - это оказывающие влияние, движущие силы процесса формирования имиджа, существенное обстоятельство в данном процессе, тогда как атрибуты – неотъемлемые свойства имиджа, а компоненты имиджа, в свою очередь, составляющие его элементы, которые воплощаются в восприятии реципиентов, целевой аудитории.

Проведем анализ существующих подходов к вычленению факторов формирования имиджа. Обоснование авторской позиции относительно систематизации факторов формирования имиджа органов местного самоуправления предварим анализом точек зрения, представленных в опубликованных научных источниках.

Вопросы, касающиеся факторов формирования имиджа, затрагиваются в диссертационных исследованиях С.В. Батайкиной, О.А. Будариной, И.Г. Касаткина, Ю.Ю. Раздымаха, В.Р. Рупасовой и др.

Так, в исследовании имиджа федерального органа исполнительной власти И.Г. Касаткин предлагает следующую типологию имиджеобразующих факторов: внешние и внутренние, ценностно-коммуникационные, информационно-манипулятивные, технические факторы. Отдельные авторы исследуют факторы, влияющие на имидж государственной или муниципальной службы как профессиональной общности. В частности, С.В. Батайкина [3] концентрирует внимание на негативных факторах, воздействующих на имидж государственной службы, среди которых формализм, бюрократизм, консерватизм института государственной службы; низкий уровень материального стимулирования служащих; распространенность среди населения мифов, которые распространяют СМИ, о высоких денежных доходах государственных служащих; коррупционное поведение части служащих; некритичность мышления населения, которое отражает «монструозный» образ государственной службы как ориентированной на личную выгоду даже в тех случаях, когда институт государственной службы работает четко в соответствии с законодательством. Другие подходы ориентированы на выделение какого-либо отдельного фактора формирования имиджа как самостоятельного предмета исследования. Например, Г.М. Бирюкова относит к имиджевым факторам профессионально-коммуникативную

компетентность служащих, Ю.В. Самсонова - социальную мобильность и ценностную динамику, отражающие уровень и профессионализм работ госслужащих, а также их этические и моральные принципы поведения, мотивируя это тем, что негативный имидж современной гражданской службы во многом обусловлен проблемами именно этой стороны ее функционирования.

Соглашаясь с точкой зрения названного автора, отметим, что в обществе именно деятельность государственных служащих в большей степени является основным фактором влияния на формирование имиджа служащих, а профессиональная компетентность выступает в качестве базового показателя профессионального уровня работников и социального статуса работников, имиджа государственной (автор - муниципальной) службы в обществе [4].

В создании имиджа органов местного самоуправления и муниципальных служащих играет значительную роль общественное мнение, поскольку «с социальной точки зрения общественное мнение есть важнейший источник информации об интересах граждан, механизм выражения их отношения к власти и ее конкретным действиям» [5]. Еще одним фактором формирования имиджа являются деятельность органов местной власти по связям с общественностью (PR-деятельность) – анализ писем и обращений граждан, социальная реклама, работа со СМИ, создание фирменного стиля муниципального образования и традиций гражданского сообщества, социологические опросы, проведение PR-мероприятий [6] и др. В ряду факторов формирования имиджа следует особо отметить профессионализм личности (как руководителей, так и служащих), включающий в себя систему личностно-профессиональных стандартов, ориентирующих на высокое качество выполнения профессиональной деятельности. Заслуживает внимания подход Ю.Ю. Раздымаха [7], предлагающей такую классификацию факторов имиджа, которая дает возможность выбрать соответствующий способ управления процессом формирования имиджа. Опираясь на предложенную классификацию, по аналогии можно систематизировать имиджеформирующие факторы органов местного самоуправления (табл. 1).

Таблица 1 - Факторы, влияющие на формирование имиджа – виды имиджа

Факторы, влияющие на формирование имиджа	Детерминантные - принимающие конкретные числовые значения и характеризующие количественные показатели.	Структурные - не имеющие числовых значений, но характеризующие взаимодействия между ними как элементами общей системы.	Вероятностные - характеризующие имидж и определяющие его качественную оценку.	Логические – формулируемые как определенные высказывания.
Виды имиджа, сформированные под воздействием указанных факторов	<p>Фактический имидж – сложившийся в текущий момент времени, выявленный в ходе опросов представителей целевых аудиторий, анализа характера публикаций об органах МСУ в средствах массовой информации.</p> <p>Планируемый имидж – целевой имидж, положенный в основу системы формирования имиджа при необходимости коррекции с учетом выявленных оценок и мнений представителей целевых аудиторий</p>	<p>Внешний имидж – сложившийся в кругах внешних целевых аудиторий, например, жителей муниципального образования, общественных организаций, органов государственной власти, представителей крупного бизнеса и субъектов малого и среднего предпринимательства, в СМИ и пр.</p> <p>Внутренний имидж – имидж ОМСУ, сформированный в сознании внутренних целевых аудиторий, т.е. сотрудников ОМСУ (муниципальных служащих, руководителей и выборных лиц ОМСУ и пр.</p>	<p>Позитивный имидж – формируется путем использования факторов, формирующих у целевых аудиторий положительное отношение к имиджу муниципальных служащих, глав МО или общему имиджу ОМСУ.</p> <p>Негативный имидж – фактический, выявленный в ходе опросов представителей целевых аудиторий или «чёрный PR», имеющий целью формирование негативного имиджа конкретного органа муниципальной власти.</p>	<p>Реальный имидж – формируется на основе реальных, существующих фактов, явлений, событий, имеющих место в системе МСУ, определяется качеством функционирования ОМСУ.</p> <p>Вымышленный имидж – имидж, сложившийся на основе несуществующих факторов с целью привлечения внимания представителей целевых аудиторий путем разработки различных коммуникационных проектов, нацеленных на реализацию стереотипов и архетипов.</p>

Выявление факторов формирования имиджа органов местного самоуправления было бы неполным без анализа эмпирических данных, полученных в результате исследования имиджа органов местного самоуправления Воронежской области, осуществленного кафедрой политологии, управления и регионоведения МОАУ ВО «Воронежский институт экономики и социального управления», при проведении которого изучались мнения муниципальных служащих о наиболее значимых имиджеформирующих факторах [8].

На вопрос «Какими факторами, по Вашему мнению, обуславливается имидж органов местного самоуправления?» ответы респондентов распределились следующим образом.

<i>Варианты ответов</i>	<i>Количество ответов, %</i>
- организацией качества оказываемых муниципальных услуг;	34,4
- умением организовать участие населения муниципального образования в решении вопросов местного значения;	51,1
- системой информированности населения о состоянии развития муниципального образования, его проблемах и путях решения;	9,4
- созданием четкой системы в организации приема граждан по личным вопросам;	9,4
- решением конкретных дел по созданию необходимых жизнеобеспечивающих условий на территории муниципального образования;	78,1
- доступностью работников органов местного самоуправления для населения в решении возникающих проблем;	18,8
- выполнением своих обещаний и принятых решений;	46,9
- высоким уровнем профессионализма и компетентности муниципальных служащих в их деятельности	34,4

Данные социологического исследования показывают, что значительная часть его участников (более 2/3 респондентов из общего количества опрошенных) среди факторов формирования имиджа на первое место по значимости ставят решение конкретных дел по созданию необходимых жизнеобеспечивающих условий на территории муниципального образования; на втором месте (51,1%) - умение организовать участие населения муниципального образования в

решении вопросов местного значения; около половины опрошенных респондентов выделяют в качестве весомого фактора имиджа муниципальной службы выполнение своих обещаний и принятых решений, и 34,4% муниципальных служащих отмечают в качестве факторов высокий уровень профессионализма и компетентности муниципальных служащих в их деятельности.

Всего по 9,4% муниципальных служащих отводит центральное место таким важным имиджеобразующим факторам как система информированности населения о состоянии развития муниципального образования, его проблемах и путях решения и созданием четкой системы в организации приема граждан по личным вопросам.

Приведенные данные свидетельствуют о недостаточном осознании муниципальными служащими важности фактора профессионализма своей служебной деятельности в формировании положительного имиджа органов местного самоуправления.

Поведенный анализ позволяет сделать следующие выводы. Учитывая обстоятельство, что выделенные факторы, формирующие имидж тех или иных объектов, находятся в отношениях и связях друг с другом, есть смысл утверждать, что они образуют совокупность элементов, обладающих определенной целостностью – систему факторов формирования имиджа. Факторы находятся в зависимости друг от друга, имеют свое место и выполняют определенные функции в данной системе, а их соотношение носит подвижный характер: в соответствии с изменением одного из них происходит трансформация других. В тоже время каждый компонент системы может рассматриваться, в свою очередь, как система.

Некоторые из факторов могут менять свои значения (например, оценка населением деятельности органов местного самоуправления, содержание публикаций в СМИ и т.д.). В связи с вышесказанным выделение факторов, влияющих на имидж, носит достаточно условный характер. Вместе с тем, в диалектическом единстве в процессе деятельности и коммуникации, каждый из них вносит свой специфический вклад в формирование имиджа, который, находясь в зависимости от сложнейшего комплекса влияний, не может оказаться чем-то однажды заданным и неизменным.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Симонова И.Ф. Педагогика имиджа: монография / И.Ф. Симонова. – СПб., 2012. – 304 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://simmerk.ru/> (дата обращения 28.04.2017).



2. Звездочкин Ю.Ю., Сербиновский Б.Ю. Имидж-система университета / Звездочкин Ю.Ю., Сербиновский Б.Ю. – Новочеркасск: ЮРГТУ, 2009. – С.42-46; Захарова Е.А. Система факторов формирования имиджа органов местного самоуправления // Вестник Воронежского института экономики и социального управления. – 2015. – № 1. – С. 60-63.
3. Батайкина С.В. Имидж государственной службы как социальный конструкт: автореф. дис. ...канд. социол. наук. – Казань, 2009. – 18 с.;
4. Самсонова Ю. С. Имидж государственной службы в условиях административного реформирования в российском обществе: автореф. дис. ... канд. социол. наук. - Ростов-н/Д, 2011. – 32 с.
5. Федоров Е.С. Коммуникативно-информационная природа формирования имиджа государственного органа: автореф. дис. ... канд. полит. наук. – М., 2006.
6. Чумиков А.Н., Бочаров М.П. Связи с общественностью: теория и практика / А.Н. Чумиков, М.П. Бочаров. – М.: Дело, 2003.
7. Раздымаха Ю. Ю. Организационный механизм формирования имиджа высшего профессионального образования: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М., 2012. - 18 с.
8. Социологическое исследование проведено среди муниципальных служащих городских и сельских поселений Воронежской области в 2013 г. (№=120).

Чашина Т. О., студентка  
МОАУ ВО «Воронежский институт экономики и  
социального управления»  
г. Воронеж, Россия

## **АНАЛИЗ КАДРОВОГО СОСТАВА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

Кадровая политика в Российской Федерации приобретают особую актуальность и базируется на постулате необходимости наличия постоянного роста эффективности и профессионализма деятельности чиновников, так как эффективность проводимых реформ в стране зависит от эффективности деятельности государственных гражданских служащих.

Практика функционирования государственной службы Российской Федерации свидетельствует о наличии неблагоприятных

тенденций и процессов: сохраняется несоответствие структуры профессионального потенциала общества содержанию и характеру труда в новых социально-экономических условиях; стихийность в формировании механизмов востребованности профессиональных возможностей людей; преобладание субъективистских, протекционистских и корпоративных начал в решении кадровых вопросов. Вследствие этого происходит снижение профессионализма государственного аппарата, доверия населения к органам власти, отток квалифицированных кадров из органов власти и управления.

Сегодня возрастает интерес исследователей к вопросам совершенствования кадрового потенциала государственных гражданских служащих, который В.А. Сулемов определяет как имеющиеся скрытые, пока еще не использованные возможности, способности работающих, своего рода невостребованные кадровые резервы, В.И. Матирко [1] - как ключевой фактор, определяющий эффективность государственной власти на всех уровнях, что позволяет обеспечить управляемость процессами реформирования общества, становления правового государства, разработки курса действий, изменений в структуре, стиле и системах управления и т.п., Н.М. Куршиева [2, 3] как ресурсный аспект социально-экономического развития.

Основными составляющими кадрового потенциала персонала органов госвласти являются:

- количественные характеристики (численность, состав и структура кадров);
- качественные характеристики (психологический, адаптационный, интеллектуальный, нравственный, духовно-творческий и квалификационный потенциал).

В значении качественных параметров оценки кадрового состава можно назвать следующие формализованные показатели: пол, возраст, образование, профессиональная подготовка, опыт работы и пр. Однако для модернизации целесообразно акцентировать внимание на определении пригодности, способности служащих наиболее эффективно выполнять возложенные на них полномочия и функции. Наиболее полно эти качества проявляются в профессионализме сотрудников, который интегрирует специальные знания, деловые, личностные и духовно-нравственные особенности.

Для анализа состояния кадрового потенциала гражданской службы целесообразно обратиться к данным официальной статистики, характеризующим динамику количественного состава сотрудников государственных органов за период 2011 – 2016 гг. [4]

В региональных органах государственной власти Воронежской области происходило снижение численности государственных служащих с 1749 человек до 1701 человек (снижение на 2,8%), в том числе в органах законодательной власти – с 96 человек до 91 человек (меньше на 2%).

С качественной точки зрения необходимо отметить следующее:

1. Сложившаяся половозрастная структура говорит о заметном преобладании женщин на государственных должностях, отнесенных к старшим и младшим группам должностей, а также о преобладании мужчин на главных и высших должностях.

2. Большинство лиц, замещающих должности государственной гражданской службы Орловской области имеют стаж работы от 5 до 10 лет.

3. Практически все государственные гражданские служащие имеют высшее образование.

Однако следует отметить, что по группам специальностей и направлениям подготовки базового высшего образования государственных гражданских служащих области незначительное количество государственных гражданских служащих, имеющих образование по направлению «Государственное и муниципальное управление» (3,9%).

Диагностика по количественным и качественным параметрам среди государственных гражданских служащих Воронежской области по вопросам кадрового потенциала позволила оценить состояние кадрового потенциала региональных органов власти.

Выявлены следующие характеристики кадрового потенциала региональных органов власти [5]:

1) Гражданские служащие видят при выборе места работы возможность обеспечить себе стабильность и минимальный уровень благополучия. Социально-ориентированные мотивы служебной деятельности, возможность самореализации занимают второе место.

2) Оценка гражданскими служащими своего служебного положения выражается в удовлетворенности своей работой.

В качестве негативных факторов, которые отмечают служащие, отмечены низкое денежное содержание; отсутствие перспектив служебного роста.

3) Необходимость дополнительного образования для поддержания соответствующего уровня профессионализма на государственной гражданской службе.

4) Качество сформированного потенциала измеряется степенью сбалансированности профессионально-квалификационных

характеристик сотрудников с требованиями современного этапа развития общества.

Совершенствование управления кадровым потенциалом включают в себя два блока: меры по оптимизации и эффективному использованию имеющегося кадрового потенциала государственных служащих и осуществление долгосрочных стратегических преобразований системы управления кадрами региональных органов власти. Не менее важным звеном в процессе развития кадрового потенциала является формирование кадрового резерва государственной службы.

Исследования подтверждают, что на решение кадровых вопросов большое влияние оказывает высшее руководство, которое формирует основные требования к кадровому обеспечению своих организаций, а также руководители подразделений, отвечающие за эффективность их работы, выдвигая требования к отбору кадров и определяя характер кадровой расстановки и перемещений.

Следовательно, развитие и реализация кадрового потенциала государственных гражданских служащих означают разработку и реализацию управленческого воздействия на совокупность характеристик кадрового состава органа власти с целью приведения их в соответствие как с текущими задачами функционирования органов власти, так и со стратегией развития региона в целом.

Для преодоления вышеназванных проблем необходимо предпринять следующие меры:

- следует шире использовать научные методы подбора, расстановки и «воспитания» профессиональных кадров;
- необходимо осуществлять горизонтальную и вертикальную ротацию кадрового состава региональных органов власти;
- обеспечить мотивацию сотрудников региональных государственных органов власти на повышение персональной эффективности и согласованное достижение общего результата;
- создавать корпоративную культуру;
- разработать систему объективной оценки вклада сотрудников в результаты деятельности органов власти.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что развитие кадрового потенциала государственных гражданских служащих – это процесс систематический, который необходимо осуществлять системно, комплексно, обращая внимание на его количественные и качественные характеристики. Программа развития человеческих ресурсов государственной службы должна быть ориентирована на

измеримое улучшение конкретных показателей деятельности органов управления государственного уровня.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Матирко В.И. Проблемы кадровой политики в государственном аппарате / В.И. Матирко. – М., 1996.
2. Куршиева Н.М. Современное состояние и динамика формирования кадрового потенциала государственной и муниципальной службы / Н.М. Куршиева // Вопросы управления. - 2013. – №1. - С. 25–33.
3. Анциферова И., Ермаков В. Социологический анализ кадровой политики в сфере госслужбы/ И. Анциферова, В. Ермаков // Государственная служба. - 2014. – №3. - С. 22–26.
4. Состав кадров государственной гражданской службы Российской Федерации в государственных органах на региональном уровне по полу, субъектам Российской Федерации, ветвям власти (на 01.10.2016). - Режим доступа: [http:// www.gks.ru](http://www.gks.ru).
5. Турчинов А.И., Магомедов К.О., Кононенко Т.А. Современная кадровая политика и управление персоналом в российских организациях; социологический анализ: Монография / А.И. Турчинов, К.О. Магомедов, Т.А. Кононенко. – М.: МАКС-Пресс, 2013. – 295 с.

Чеботарева Н. В., магистрант  
ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»,  
г. Воронеж, Россия

#### **ВОЗДЕЙСТВИЕ ТЕНЕВОЙ ЭКОНОМИКИ НА ФОРМИРОВАНИЕ ФИНАНСОВОЙ СТРАТЕГИИ КОМПАНИИ**

Актуальность данной темы обусловлена расширением нелегальной деятельности теневых структур, которая оказывает существенное влияние на деятельность компании, и как следствие, без учета «теневых» операций невозможно получить достоверную, полную и своевременную информацию о финансовом положении компании, ее финансовых результатах, уровне ликвидности и т.п.

Финансовая сфера теневой экономики является одной из наименее изученных и наиболее скрываемых сфер теневой деятельности. Ее структура во многом зависит от таких факторов, как:

величина теневой деятельности, специфика нелегальных рынков, положение членов преступного сообщества и прочее.

В связи с этим возрастает значение разработки и реализации эффективной финансовой стратегии, которая позволяет аккумулировать и распределять финансовые ресурсы, управлять денежными потоками и поддерживать на необходимом уровне ключевые финансово-экономические показатели.[1]

Цель финансовой стратегии – наращивание собственного капитала и обеспечение устойчивого положения на рынке.

Для этого компании необходимо реализовывать определенный набор задач:

- своевременно и в полной мере диагностировать финансовое состояние;

- выявлять «узкие места» и устанавливать причины их возникновения;

- разрабатывать мероприятия по эффективному использованию финансовых ресурсов;

- делать прогноз финансовых результатов;

- разрабатывать модели финансового состояния компании при различных вариациях использования ресурсов.[6]

В тоже время существует и теневая финансовая стратегия – это совокупность методов и принципов управления теневыми финансами компании, которые позволят обеспечить и распределить денежные средства, скрытые от контроля со стороны государства, для поддержания экономического роста в изменчивой и рискованной внешней среде.[2]

Главной целью теневой финансовой стратегии является извлечение доходов, которые невозможно получить при соблюдении норм действующего законодательства.

В результате проведения теневых операций по формированию скрытых денежных фондов, доходов и капитала, полученных преступным путем, и их последующей трансформации с помощью многообразных финансовых инструментов и методов в реальные активы с целью легализации и вовлечения в нормальную экономическую деятельность, формируются денежные потоки, которые лежат в основе процессов теневой экономической деятельности.[3]

Основные факторы, формирующие теневую финансовую стратегию можно разделить на внешние и внутренние.

К внешним факторам можно отнести усиление конкуренции, обеспечение экономической безопасности бизнеса, растущие риски

финансовых рынков, усиление дифференциации материального положения экономических субъектов.

К внутренним факторам относятся: теневая реализация товаров, преднамеренные и фиктивные банкротства, корпоративное мошенничество, уклонение от уплаты налогов, фиктивная плановая и прогнозная отчетность.

Существует два основных направления воздействия теневого сектора на формирование и реализацию финансовой стратегии компании:

– компания одновременно осуществляет работу как в легальном секторе, так и в теневом, таким образом в стратегию теневые элементы закладываются изначально;

– компания имеет прозрачную финансовую стратегию, которая видоизменяется со временем под влиянием теневой составляющей.[2]

Основными признаками теневой финансовой стратегии являются:

– денежный (стоимостной) характер отношений;

– неправомерность (противоправность) действий;

– скрытый (тайный) характер;

– рискованность (наличие высоких правовых и экономических рисков).[4]

Теневая финансовая стратегия, имеет ряд характерных особенностей:

– наличие теневых операций с высокой долей неучтенных доходов;

– несовершенство механизмов контроля за деятельностью финансовых институтов;

– лицензирование, не учитывающее в должной мере необходимость идентификации реальных собственников;

– недостаточные требования к прозрачности финансовых операций и собственности на активы;

– просчеты в регулировании валютно-обменных операций и иных операций с наличными денежными средствами;

– широкое использование компаниями и банками операций с вовлечением оффшорных компаний;

– существование анонимных денежных счетов и финансовых инструментов, по которым допустима выплата средств «на предъявителя».[5]

Любое привлечение теневой экономики в финансовые отношения компании ставит хозяйствующий субъект в ситуацию правовой несостоятельности и правовых нарушений.

К сожалению, традиционный и современный финансовый анализ деятельности предприятий не в полной мере принимает во внимание теневую составляющую процессов, характеризующих реалии производственных и финансовых операций хозяйствующих субъектов.

Функционирование теневой финансовой деятельности оказывает негативное воздействие на социально-экономическое развитие любой страны:

- обострение проблем финансовой и экономической безопасности хозяйствующих субъектов, и как следствие их возможное банкротство;

- рост количества юридических и физических лиц, уклоняющихся от уплаты налогов;

- деформация бюджетной системы из-за сокращения расходов и изменения структуры бюджетов в результате коррупции и незаконной лоббистской деятельности, перераспределения денежных средств за счет незаконного предоставления льгот, лицензий, квот, иных привилегий;

- увеличение количества ошибок макроэкономического регулирования, связанных с отсутствием реальных данных о масштабах, структуре и динамике скрытой части финансово-экономической и производственной деятельности экономических субъектов;

- рост рисков, нанесение ущерба кредитным институтам, инвесторам, вкладчикам, акционерам и обществу в целом;

- массовая легализация преступных доходов и вывоз капитала за рубеж;

- рост расходов на обеспечение безопасности экономических субъектов;

- деформация механизмов рынка, увеличение конкуренции на национальном уровне и в рамках мировой экономической системы.[4]

Наряду с отрицательным воздействием на общество воздействие теневой финансовой деятельности имеет ряд моментов, которые можно отнести к положительным:

- возможность выживания беднейших слоев, особенно в сельской местности (в России теневые финансы обеспечивают жизнедеятельность 15-20% населения);

- расширение финансовых возможностей для предпринимательской деятельности и экономического роста, особенно в сфере малого бизнеса;

- обеспечение занятости значительной части населения.



Но, в свою очередь, возможный краткосрочный позитивный эффект от получения доступа к теневым финансам может в долгосрочной перспективе привести к серьезным негативным последствиям для используемых теневых источников хозяйствующих субъектов.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Брейли Р., Майерс С. Принципы корпоративных финансов / Р. Брейли, С.Майерс. – М.: Олимп-Бизнес, 2015. – 1008 с.
2. Вейнер Э. Скрытая власть. Как разбогатевшие государства и влиятельные инвесторы контролируют весь мир / Э. Вейнер. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2014. – 336 с.
3. Ефимова О.В. Финансовый анализ – современный инструментарий для принятия экономических решений Учебник. 5-е изд., испр. Рекомендован УМО в качестве учебника для подготовки магистров / О.В. Ефимова. – М.: Омега-Л, 2014. - 351 с.
4. Кондратьева Е.А. Теневые процессы: экономические и финансовые аспекты в национальном и международном измерении / Е.А. Кондратьева – М.: Аванглион, 2013. – С. 67–80.
5. Тимофеев Л. М. Теневые экономические системы современной России. Теория - анализ – модели / Л.М. Тимофеев М.: Изд. центр РГГУ, 2015. – 322 с.
6. Ямароне Р. Основные экономические индикаторы. М. : Омега-Л, 2014. – 57 с.

Щитов Д.В., магистрант  
МОАУ ВО «Воронежский институт экономики и  
социального управления»  
г. Воронеж, Россия

#### **ЗАРУБЕЖНАЯ ПРАКТИКА БОРЬБЫ С КОРРУПЦИЕЙ**

В современной России коррупция стала массовым явлением на всех уровнях государственного и муниципального управления, в частном бизнесе, в некоммерческой и общественной деятельности, а также в быту большинства российских граждан, и уже давно стала составной частью практик в политике, экономике, общественной и частной жизни, а потому воспринимается, как своеобразная норма осуществления взаимодействий и как совокупность реальных способов

решений самых разнообразных проблем в этих сферах. Взятки, коммерческие подкупы, откаты и другие коррупционные действия частного бизнеса в отношении должностных лиц государственной и муниципальной службы стали распространенным явлением.

В современной России сформировались сети постоянных неформальных и нелегальных взаимодействий должностных лиц и бизнесменов, связанных взаимными обязательствами. Особенность текущего периода развития России в том, что через такие сети, а не через нормативные контрактные отношения между различными органами власти, включая суды и правоохранительные органы, между органами власти и частным бизнесом, проходит значительно большая доля валового национального продукта (ВВП), чем в развитых государствах мира.

Мировой опыт показывает, что полностью избавиться от коррупции не удаётся ни в одной стране, но существенно снизить ее вполне возможно. Во многих развитых и развивающихся странах мира уровень коррупции был сравним с нынешним российским и даже превышал его, но им удавалось и снизить уровень коррупции, и добиться того, чтобы коррупционные явления не становились непреодолимым препятствием для модернизации этих стран, развития их экономик и социумов.

Проводя оценку уровня коррупции в мире, условно можно разделить все страны на две большие группы: к первой относятся страны, наиболее успешно борющиеся с коррупцией, ко второй группе - те страны, для которых коррупция по-прежнему является неразрешимой проблемой.

Исследование эффективных зарубежных антикоррупционных программ предоставляет возможность для заимствования положительного опыта, особенно для России, где до сих пор не разработана реально действующая антикоррупционная стратегия.

Успешным можно назвать западноевропейский опыт в целом, а также отдельные достижения США, Израиля. Из стран-выходцев из СССР наименее коррумпирована Эстония, за ней в списке следуют Латвия и Литва.

Международная практика имеет программных 4 наиболее распространенных метода [1, с. 30]:

1. «Чистки», антикоррупционные кампании.
2. Административно-правовое регулирование: контроль законности специальными органами, профилактическая работа.
3. Официальная противокоррупционная идеология.
4. Подотчетность правительства и его структур избирателям.

Добившись успехов в борьбе с коррупцией на уровне непосредственного взаимодействия чиновников и граждан, в Великобритании предпринимаются попытки бороться с более масштабными ее проявлениями. Так, Соединенное Королевство в 1999 г. присоединилось к Конвенции по борьбе с подкупом иностранных должностных лиц при осуществлении международных коммерческих сделок, принятой 21 ноября 1997 г. по инициативе Организации экономического сотрудничества и развития, а также подписала Конвенцию Организации Объединенных Наций против коррупции (ИМКАС), принятую резолюцией №А/КЕ8/5 8/4 Генеральной Ассамблеей ООН от 31 октября 2003 г.

Следует отметить важную роль институтов гражданского общества в борьбе с коррупцией. Это многочисленные неправительственные организации, СМИ и пр. Не последним инструментом является поощрение доносов, которые позиционируются как проявление активной гражданской позиции. В Великобритании сигналы, поступающие от общественности, экспертов неправительственных организаций и СМИ, зачастую ложатся в основу антикоррупционных дел [2, с.8].

США в международных рейтингах относятся к 10% стран мира с наименьшим уровнем коррупции. Однако репутация США, как страны, «чистой» от коррупции, сложилась недавно. С 19 века здесь присутствовали элементы коррупции, похожие на те, что характерны для переходных экономик и для развивающихся стран. В США активное антикоррупционное реформирование началось тогда, когда уровень коррупции вырос с 10% до 30% стоимости контрактов. Предприниматели долгое время «терпели» некий приемлемый уровень коррупции, однако запротестовали, когда уровень взяточничества стал неуклонно расти [3, с. 41].

Что касается некоторых государств Юго-Восточной Азии, то следует особо отметить опыт борьбы с коррупцией, который явил миру Сингапур. Его успешное политическое, социальное и экономическое процветание - это результат деятельности таких реформаторов как Ли Куан Ю и Го Чок Тонгу, сумевших сконцентрировать на борьбу с коррупцией всю силу законов, административной власти и судебского корпуса.

Индонезийская правовая система признала коррупцию в качестве преступления с того момента, когда произошла имплементация голландской колониальной правовой системы как собственной. Создавались различные антикоррупционные органы для борьбы с коррупцией в то время, но до образования Комиссии по

искоренению коррупции эти органы не справлялись со своей задачей. Названная Комиссия уполномочена расследовать коррупционные преступления и преследовать сотрудников правоохранительных органов и государственных чиновников, которые совершили эти преступления, если их действия повлекли за собой существенную общественную опасность и нанесли ущерб государственному бюджету в размере 110 тыс. долларов и более. Кроме проведения арестов коррупционеров и контроля работы правоохранительных органов, Комиссия активно реализует превентивные мероприятия.

Одним из индикаторов успеха Комиссии в выполнении своих репрессивных правоохранительных функций является возвращение украденных государственных активов. С 2005 по 2011 гг. было возвращено приблизительно 100 млн. долл., а в результате проведения масштабных превентивных мероприятий удалось сохранить около 17 млрд. долл. в государственном бюджете. Кроме того, Комиссия также учитывает опыт других стран по борьбе с коррупцией и ее предотвращению.

Также показательна и практика Гонконга, которая отчетливо демонстрирует, что любой серьезной программе по борьбе с коррупцией необходимо минимум два десятилетия, чтобы получить реальные результаты [4].

Нормативными актами ряда государств чиновникам установлены запреты на совместительство госслужбы с иными видами деятельности, на пользование услугами компаний-партнеров, на высказывание политических взглядов в работе, на использование информации служебной в своих целях и на прием подарков. В Великобритании, в частности, разрешен только прием в дар разных недорогих канцтоваров с логотипами компании-дарителя.

Франция практикует отслеживание трудоустройства уволенных госчиновников. Деонтологическая комиссия оценивает совместимость функций чиновника на госслужбе и будущей должности, чтобы не допустить создания особых условий благоприятствования для компаний. Также отслеживается и распределение госзаказов путем формирования четырехсторонних комиссий [5, с. 26].

В США применяется поощрение функционеров, сообщивших о некорректно заключенных государственных контрактах. Государственные служащие, в том числе и работники прокуратуры, являют собой образец честности, неподкупности и преданности своему делу. В 1997 г. в ФРГ вступил в силу Закон о борьбе с коррупцией, были внесены изменения в Уголовный кодекс. В результате существенно расширен перечень преступлений, обладающих

признаками коррупции. Кроме того, в федеральных министерствах и ведомствах немецкого правительства были внедрены антикоррупционные меры, содержащиеся в специальном пакете документов - «Директива федерального правительства о борьбе с коррупцией в федеральных органах управления», к которому прилагаются Кодекс действий против коррупции и Методические указания для руководителей и руководства ведомства. Главной особенностью Директивы является то, что она может применяться не только к федеральным органам государственной власти, но и к юридическим лицам публичного или частного права. Здесь сделан акцент на проведение в органах государственной власти анализа рисков особо подверженных коррупции сфер деятельности. При этом выявление коррупционных рисков производится путем использования принципов «многих глаз» (участие или совместная проверка несколькими сотрудниками или подразделениями) и прозрачности. Директивой предусматривается ротация должностных лиц в особо подверженных коррупции органах, срок исполнения полномочий служащих ограничен 5-ю годами, прописывается возможность выделения в государственных и частных органах специально уполномоченных должностных лиц, которым поручено решение антикоррупционных задач.

Кодекс действий против коррупции представляет собой подробный комментарий к Директиве по борьбе с коррупцией в федеральных органах власти. В нем приведена «инструкция» для работников, состоящая из следующих пунктов: 1) работник должен быть примером для своих коллег в области нетерпимого отношения к коррупции; 2) необходимо отвергать все попытки подкупа и незамедлительно сообщать об этих фактах уполномоченным лицам, руководству; 3) в случае возникновения конфликта интересов нужно привлекать своих коллег в качестве свидетелей; 4) организация работы должна быть построена таким образом, чтобы её можно было проверить в любое время; 5) работники обязаны четко разделять свою служебную и частную жизнь для предотвращения конфликта интересов; 6) в случае выявления структурных подразделений, способствующих коррупции, следует организовать свою работу так, чтобы не быть вовлеченным в данную деятельность; 7) работник должен периодически проходить подготовку по вопросам противодействия коррупции; 8) если работник оказался вовлеченным в коррупционную деятельность, то он не должен бояться сообщить об этом, поскольку это может быть учтено в качестве смягчающего обстоятельства при определении степени его виновности.

В Методических указаниях для руководителей, являющихся вторым приложением к Директиве, подробно расписаны «слабые» места в организации, которые могут быть подвергнуты коррупции; антикоррупционные меры, обязанность по реализации которых возлагается на руководителя; а также признаки и показатели коррупции, свидетельствующие о её появлении и распространении в органе или организации. При борьбе с коррупцией руководитель должен использовать комплекс мер информационного характера (проведение консультирования и бесед с работниками), организационного характера (распределение и перераспределение полномочий), обеспечительного характера (бдительность по отношению к коррупционным «сигналам тревоги»), надзорного характера (постоянное внимание в отношении подчиненных работников).

Стоит отметить, что в методических рекомендациях полно раскрывается суть возможного коррупционного поведения и у работников публичной или частной организации. Особого значения не имеет, является ли организация государственной или нет, коррупция может возникнуть везде, независимо от организационно-правовой формы или формы собственности [6, с.6]. По нашему мнению, рассмотренная Директива является чрезвычайно значимым документом в сфере противодействия коррупции. Ее положения можно использовать и в России не только в государственных и муниципальных органах, но и в негосударственных коммерческих и некоммерческих организациях.

В современной Франции борьбой с коррупцией занимается значительное количество органов государственной власти - Госссовет, Счётная палата и Генеральная инспекция финансов. Так, в функции Госссовета входит консультирование Правительства Франции по вопросам соответствия законодательству республики всех правовых актов министерств и ведомств. Кроме того, Госссовет исполняет роль высшего третейского органа при разрешении споров между гражданами и государственными чиновниками. Счётная палата Франции занимается анализом бухгалтерской отчётности государственных предприятий, учреждений и других организаций, финансируемых из бюджета. Получаемые отчеты доводятся до сведения высших органов власти Франции, и публикуются для сведения общественности. Еще одним полномочием Счетной палаты является ее право контролировать назначение государственных служащих в различных ведомствах («Закон Сегена»).

Генеральная инспекция финансов проводит ревизию порядка расходования бюджетных средств в центральных органах и на местах (департаментах, дискритах и т.д.). Антикоррупционное законодательство Франции направлено на борьбу с должностными преступлениями государственных чиновников, принимающих политико-административные решения, а также противодействие деятельности политических партий, применяющих незаконные методы финансирования и проведения избирательных кампаний. Первое направление получило развитие в 1919 г., когда в Уголовный кодекс была включена статья, запрещающая государственным чиновникам в течение 5 лет после отставки работать в компании, которую они контролировали, находясь на государственной службе. Неисполнение этого требования наказывалось лишением свободы до 2 лет и штрафом в размере 200 тыс. франков. В 1946 г., затем в 1992 г. в связи с принятием Устава о государственной службе ответственность по данной статье была ужесточена.

Таким образом, французское законодательство уделяет больше внимания административным, а не уголовным мерам наказания. При этом преследуется главная цель – предотвращение «недолжного соединения личных финансовых интересов и исполнения должностных функций государственного служащего».

Немаловажную роль в противодействии коррупции играет и созданная в 1991 г. при министерстве экономики и финансов Франции служба «Тракфин» - орган, первоначально созданный для борьбы с «отмыванием» доходов от незаконного оборота наркотиков. Затем в его функции стало входить расследование дел о ввозе и вывозе капитала, полученного от незаконной торговли оружием, о коррупции крупных французских госчиновников, об отмывании денег через банковскую сеть [7].

До середины XIX в. Швеция считалась страной, насквозь пораженной коррупцией. Но после принятого руководством страны стратегического решения о полной модернизации страны был разработан комплекс мер, направленных на полное исключение меркантильных соображений чиновников. Урегулирование было основано на стимулах честного и ответственного управления - через налоги, льготы и субсидии, а не на запретах и разрешениях, получаемых от органов власти. Для граждан был открыт доступ к внутренним документам государственного управления, позволивший всем желающим понять, как работает государство, а главное - была создана независимая и эффективная система правосудия. Одновременно шведский парламент и правительство установили

высокие этические стандарты для чиновников. Спустя несколько лет честность стала престижной нормой среди государственной бюрократии. Зарплаты чиновников поначалу превышали заработки рабочих в 12-15 раз, но со временем эта разница снизилась до двукратной. Сегодня в Швеции один из самых низких уровней коррупции в мире [8]. Отметим, что в стране значимую роль в противодействии коррупции играют церковь и общественное мнение, благодаря которым в этой стране с подозрением отнесутся к любому бизнесмену, получившему за короткий период очень высокий доход, или к чиновнику, доходы которого существенно ниже его расходов.

Тем не менее, автоматическое копирование зарубежных антикоррупционных методик и приемов без учета российского менталитета бесперспективно, что отмечают абсолютно все исследователи. Необходима разработка детализированной законодательной базы, предусматривающей жесткие ограничения по этическим нормам, нормы сотрудничества государственных с частными структурами, контроль распределения госзаказов и тендеров, уголовную ответственность за должностные преступления вплоть до конфискации имущества чиновников и их семей. Многие высказываются за дифференцированные штрафы и «волчий» билет. Весьма важна государственная идеология, формирующая нетерпимое отношение населения к коррупции. Однако этому препятствует пример самой же властной верхушки, позволяющей многим чиновникам уходить от ответственности вполне официально.

Анализ зарубежного опыта противодействия коррупции может помочь не столько выбрать из мирового опыта какие-либо антикоррупционные меры, сколько понять, что коррупции можно противодействовать и в более сложных условиях, чем сложившиеся сегодня в современной России.

Изучение зарубежного опыта дало возможность выделить основные принципы эффективного противодействия коррупции, позволяющие обоснованно судить об уровне эффективности применяемых антикоррупционных мер:

- публичность органов власти;
- подконтрольность органов власти обществу;
- реальное обеспечение прав и защиты частной собственности;
- неотвратимость наказаний за совершение коррупционных действий;
- презумпция виновности чиновников в коррупции;
- необходимость профилактики совершения коррупционных действий.



Итак, проведенный в рамках статьи анализ доказывает, что универсальных методов борьбы с коррупцией в мире пока не найдено. У каждой страны свой путь, учитывающий внутренние национальные традиции, социально-экономические условия. Тем не менее, положительный опыт в разработке наиболее действенных антикоррупционных мер нужно не только изучать, но и брать их на вооружение.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Петрова Г. Международно-правовые и организационные меры в борьбе с коррупцией в Европейском Союзе: границы и ориентиры / Г. Петрова // Следователь. – 2012. - №10. - С. 30-33.
2. Савенков А.Н. Как победить коррупцию: юридические практики Великобритании / А.Н. Савенков // Правовое поле современной экономики. - 2012. - № 7. - С. 7-16.
3. Карпович О.Г. Коррупция и экономическая преступность в США / О.Г. Карпович // Международное публичное и частное право. - 2012. - № 5. - С. 41-43.
4. Билюченко С.С. Зарубежный опыт борьбы с коррупцией, возможность его применения в России / С.С. Билюченко // Государственное и муниципальное управление в XXI веке. – 2011. - № 3. С. 140-144.
5. Габричидзе Б.Н. Вопросы административно-правового механизма противодействия коррупции в системе государственной службы зарубежных стран / Б.Н. Габричидзе // Международное публичное и частное право. - 2013. - № 3. - С. 25-28.
6. Нарышкин С.Е. Международное сообщество в борьбе с коррупцией / С.Е. Нарышкин // Журнал российского права. - 2012. - №7 (187). - С. 5-7.
7. Лукашук И.И. Международно-правовые формы борьбы с коррупцией / И.И. Лукашук. - М.: Логос, 2001. - 324 с.
8. Павленко Н.Б. Зарубежный опыт государственной службы : учебно-методическое пособие / Н.Б. Павленко. - Орел: Изд-во ОРАГС, 2008. - 116 с.

Крупина А. В., студент  
Н. р.: канд. экон. н., доцент Н.Н. Кретова  
МОАУ ВО «Воронежский институт экономики и  
социального управления»  
г. Воронеж, Россия

## **РАЗВИТИЕ ПРОГРАММ УПРАВЛЕНИЯ МОЛОДЫМИ ТАЛАНТАМИ В КОМПАНИЯХ.**

В настоящее время, в мире растёт международная конкуренция. Компании сталкиваются с дефицитом молодых перспективных специалистов. Вследствие чего, 37 российских компаний, входящих в список Forbes 500, мотивированы к поиску молодых талантов. К тому же, ведущие компании имеют специальные программы для работы с молодёжью, которая способна занять в скором времени позиции руководителей и ведущих специалистов в управляющей компании и в региональных офисах, а также на производственных предприятиях, которые находятся в разных регионах России, а возможно, и за рубежом.

Понятие «молодой талант» для работодателя означает наличие у сотрудника способностей, активности, мотивации, амбиций и потенциала к развитию. Поэтому, чтобы стать «молодым талантом», очень важно соответствовать ряду критериев, а также, необходимо пройти отбор на программу развития молодых специалистов, опыт которых в выбранной области компании не должен превышать 2-3 года. Однако, если не брать во внимание ряд критериев и успешный отбор на программу, то с понятием «талант» в компаниях возникают проблемы, поскольку сами руководители не воспринимают специалистов, как таланты, у которых опыт работы всего 1 год. Потому что профессиональный успех в организациях связывают с иерархией или со стажем работы.

При отборе кандидатов, работодатели не редко ориентируются на выпускников «элитных» ВУЗов, хотя само по себе образование имеет второстепенное значение. Дело в том, что компании рассчитывают на высокий уровень навыков и знаний, а ведущие ВУЗы «фильтруют» для компаний будущих специалистов, тем самым, отсеивая потенциально слабых кандидатов.

Компании практикуют многоступенчатый подбор кандидатов, используя такие методы, как: анализ резюме, тестирование, собеседование с линейным руководителем.

Процесс управления молодыми специалистами включает в себя: привлечение, отбор, обучение, развитие и удержание. В группу молодых талантов нельзя попасть «по знакомству», а только лишь через механизм конкурсного отбора.

После отбора в компанию, молодые таланты получают интенсивное и разностороннее обучение в виде: семинаров, тренингов по общим деловым и профессиональным навыкам, конкурсов, участия в различных мероприятиях для развития.

В дизайне программ продвижения молодых талантов, каждый участник имеет право самостоятельно вести проект. Участие в нём - формирует и развивает ценности, которыми обладают молодые таланты, а это: уверенность в себе, ориентацию на результат, свободу и ответственность. Цель таких проектов – это вырастить потенциальных руководителей, которые способны проявлять гибкость в условиях быстрорастущего бизнеса и вносить собственный вклад в его развитие.

Участники, по окончании стажировки, раз в год проходят оценку результативности, по итогам которой их приглашают или не приглашают на работу в организации. Как правило, 75-80% стажёров получают статус молодых специалистов и могут участвовать во внутреннем конкурсе, претендуя на вакансию более высокой должности.

Практика конкурсного отбора программы управления молодыми талантами не лишена недостатков в плане желаемой результативности. К тому же, эффективность талантов связана с наработанными социальными связями в компании, в связи с чем, при переходе в другую компанию молодые специалисты могут быть не способны показать высокий уровень производительности из-за потери социального капитала.

В заключении, хочется отметить, что работа с молодыми талантами на данном этапе, отражает недостаточную зрелость. Но если обратить внимание на программы работы с молодыми талантами, то можно предположить, что ведущие компании задумываются о формировании будущих лидеров российской экономики. Ведь это не просто будущие подготовленные руководители — это люди, которые станут носителями новой деловой культуры и ценностей.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Дымарская О.Я.2014. Объект управления талантами в российских организациях: сравнительный анализ представлений

заинтересованных сторон. Организационная психология, 4 (2): 6-28.

2. Капелли П., Келлер, Я. 2014. Управление талантами: Концептуальные подходы и практические проблемы. Ежегодное рассмотрение организационной психологии и организационного поведения, 5-31.
3. Гальярдо-Гайард Е, Драйес Н, Гонсалес-Крус-Т. 2013. Что значит "талант" в мире труда? Обзор Управления Людскими Ресурсами, 290-300.
4. Кретьова Н.Н., Митина Н.Н. Стратегия развития персонала как ответ на современные вызовы / Н.Н. Кретьова, Н.Н.Митина // Современные проблемы права, экономики и управления. 2016. № 2 (3). С. 411-417.

Бондарева М.Л., магистрант  
Н. р.: к. э. н., проф. Агибалов Ю.В.  
МОАУ ВО «Воронежский институт экономики и  
социального управления»  
г. Воронеж, Россия

## **ФОРМИРОВАНИЕ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ЦЕЛЕВЫХ ПРОГРАММ**

В настоящее время понятия "Муниципальная целевая программа", можно сказать, не сложилось. В некоторых источниках это понятие увязывается с определением государственной программы, которая в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 2 августа 2010 г.

№ 588 "Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности государственных программ Российской Федерации", представляет собой систему мероприятий (взаимоувязанных по задачам, срокам осуществления и ресурсам) и инструментов государственной политики, обеспечивающих в рамках реализации ключевых государственных функций достижение приоритетов и целей государственной политики в сфере социально-экономического развития и безопасности.

Муниципальные целевые программы могут быть текущими и перспективными и являются составными частями соответствующих планов. Расходы на реализацию целевых программ формируют бюджет развития муниципального образования[6].

Муниципальной программой предлагается считать согласованный по задачам, методам решения, срокам и ожидаемым результатам комплекс управленческих, социально-экономических, организационно-хозяйственных и других мероприятий, обеспечивающих эффективное решение проблемных вопросов развития муниципального образования[9].

Муниципальные целевые программы должны приниматься в рамках полномочий муниципальных образований, определенных 131-ФЗ<sup>52</sup>. Они должны быть направлены на решение задач развития муниципального образования.

Муниципальная целевая программа должна включать следующие разделы:

1. Общие положения:

- описание проблемы, на решение которой направлена целевая программа,

- цели и задачи программы,

- сроки и этапы реализации программы,

- ожидаемые результаты программы,

- правовое действие программы.

2. Основные понятия.

3. Порядок (последовательность) выполнения муниципальной программы с описанием системы (этапов и содержания) проводимых программных мероприятий:

- оценка состояния вопроса по этапам программы,

- описание этапов выполнения программы с указанием целей, задач и методов их достижения, а также ожидаемых результатов и сроков исполнения

- оценка социально-экономической и экологической эффективности программы.

4. Управление программой:

- права и обязанности главы муниципального образования,

- права и обязанности представительного органа власти,

- права и обязанности администрации муниципального образования.

5. Организационно-правовой механизм решения программы:

- вопросы, решаемые администрацией муниципального образования,

---

<sup>52</sup> Федеральный закон от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»

- вопросы, решаемые специально создаваемыми муниципальными учреждениями и организациями на срок выполнения программы,

- закупки товаров, работ и услуг.

6. Финансовое и ресурсное обеспечение выполнения программы:

- средства федерального и регионального бюджетов в виде субсидий;

- средства местного бюджета;

- средства российского Банка реконструкции и развития, российских и иностранных кредитных учреждений, привлекаемые под гарантии Правительства РФ, а также под гарантии бюджета субъекта РФ и местного бюджета;

- другие внебюджетные источники финансирования.

7. Закрепление муниципальной программы для выполнения за структурным подразделением (должностным лицом) администрации муниципального образования.

- структурное подразделение или должностное лицо администрации, ответственное за выполнение программы,

- отчетность за выполнение программы по этапам, срокам и за выполнение программы в целом.

8. Внесение муниципальной программы в реестр расходных обязательств:

- раздел и подраздел бюджетной классификации в реестре расходных обязательств муниципального образования.

9. Вступление в силу муниципальной программы. Внесение изменений и дополнений.

Муниципальная целевая программа должна иметь паспорт, составляемый по специальной форме. Важнейшей ее составляющей является система целевых индикаторов и показателей, характеризующих ее эффективность. Это требование связано с необходимостью повышения результативности бюджетных расходов[7].

Проблемные муниципальные целевые программы могут разрабатываться по разным направлениям:

- создание благоприятного инвестиционного и предпринимательского климата;

- нормативно-правовые преобразования;

- формирование благоприятного социального климата для деятельности и здорового образа жизни населения;

- оздоровление окружающей среды и предупреждение чрезвычайных ситуаций;
- содействие реформированию промышленности;
- развитие инфраструктуры транспорта, связи и обеспечение бесперебойной работы жилищно-коммунального хозяйства;
- развитие межрегиональных и международных связей муниципального образования и т.п.

При разработке муниципальных целевых программ необходимо оценивать каждое программное мероприятие по ряду критериев: цель и решаемая проблема, планируемые объемы производства продукции или услуг (для инвестиционных проектов), сроки реализации, объемы и источники финансирования, показатели эффективности (платежи в бюджеты всех уровней, сроки окупаемости, количество новых рабочих мест) и т.д. [8].

Поскольку в большинстве муниципальных целевых программ принимают участие организации различных форм собственности, базовым принципом построения механизма их реализации является принцип баланса интересов, подразумевающий обеспечение соблюдения интересов всех участников. Важнейшей составляющей механизма реализации программы является определение возможных источников и способов финансирования мероприятий<sup>53</sup>. При реализации муниципальных целевых программ могут использоваться:

- средства федерального и регионального бюджетов;
- средства местного бюджета;
- собственные источники финансирования заявителя проекта (нераспределенная прибыль, амортизационные отчисления, акционерный капитал, работы, выполненные собственными силами в рамках реализации проекта и т.п.);
- средства российского Банка развития, российских и иностранных кредитных учреждений, привлекаемые под гарантии Правительства РФ, а также под гарантии бюджета субъекта РФ и местного бюджета;
- другие внебюджетные источники финансирования.

Участие в разработке и реализации целевых программ многих муниципальных структур требует наделения каждой из них определенными правами и обязанностями и четкой координации работы [10].

---

<sup>53</sup> Кочкаров Р. А. Целевые программы: инструментальная поддержка.- М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2007. — 223 с.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»
2. Федеральный закон от 28.06.2014 № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2014. № 26.
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации № 1662-р от 17. 11. 2008 г. «Об утверждении Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.»
4. Гранберг А. Г. Основы экономики. Учебник для вузов, 5-е издание - М.: ГУ ВШЭ, 2006. - 495 с.
5. Жуковский А. И., Васильев С. В. Разработка, реализация и оценка региональных целевых программ. - М.: ДИАЛОГ, 2006. - 175 с.
6. Зотов В. Б. Система муниципального управления. Учебник для вузов. - Санкт-Петербург: Питер, 2005. - 493 с.
7. Кочкаров Р. А. Целевые программы: инструментальная поддержка.- М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2007. - 223 с.
8. Кремлев Н. Совершенствование системы управления социально-экономическим развитием муниципальных образований субъекта Российской Федерации. - М.: Диалог, 2007. - 345 с.
9. Митерев М. А. Программно-целевые методы планирования как инструмент государственного управления развитием социально-экономических систем. - М., 2009.
10. Новоселова И. А. Социально-экономическое развитие региона в условиях реформирования местного самоуправления. - Киров: ООО «Международный центр научно-исследовательских проектов», 2008. - 176 с.



*Научное издание*

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

*Материалы  
заочной научно-практической конференции  
(г. Воронеж, 25 апреля 2017 г.)*

Учредитель:  
МОАУ ВО «ВИЭСУ»

Адрес редакции:  
394036, Воронеж,  
ул. Помяловского, д. 27  
Тел.: (473) 253-16-23  
E-mail: viesm@vmail.ru

Подписано в печать 26.05.2017 г.  
Формат 60 x 84/16 . Бумага офсетная.  
Усл. печ. л. 7,9 Тираж 500 экз. Заказ №726

Отпечатано в типографии:  
Воронежский ЦНТИ – филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России  
394036, г. Воронеж, пр. Революции, 30