

**Министерство просвещения Российской Федерации**  
**Федеральное государственное бюджетное**  
**образовательное учреждение высшего образования**  
**«Московский педагогический государственный университет»**

**Анапский филиал**  
**Федерального государственного бюджетного**  
**образовательного учреждения высшего образования**  
**«Московский педагогический государственный университет»**



# **СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ:**

## **РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

**МАТЕРИАЛЫ**  
**IV ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ**  
**КОНФЕРЕНЦИИ**

**18–19 марта 2021 года**

Анапа  
2021

УДК 338(471.620)  
ББК 65.9(2Рос-4Кра)  
С56

**Печатается по решению ученого совета Анапского филиала МПГУ**

**Редакционный совет Анапского филиала МПГУ:**

**Т.В. Калюжная**, кандидат филологических наук, доцент, председатель Редакционного совета  
**В.С. Дудкина**, кандидат педагогических наук, член Редакционного совета  
**М.И. Кирпа**, старший преподаватель, член Редакционного совета  
**Г.В. Филькин**, секретарь, член Редакционного совета

**С56 Современные проблемы и тенденции развития экономики и управления : региональный аспект** : Материалы IV Всероссийской научно-практической конференции (18–19 марта 2021 года). Сборник статей / Анапский филиал ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет». – Краснодар : Издательский Дом – Юг, 2021. – 142 с.  
ISBN 978-5-91718-678-8

Сборник статей «Современные проблемы и тенденции развития экономики и управления: региональный аспект» издан по итогам IV Всероссийской научно-практической конференции, состоявшейся 18–19 марта 2021 года.

Тематика статей определяется содействием интеграции вузовской науки в современное общество; обеспечением широкого обсуждения результатов проводимых научных исследований с точки зрения их результативности и применимости; наиболее актуальных вопросов в сфере экономики и управления.

Целевую аудиторию сборника составляют специалисты в области управления, экономики, права, преподаватели, магистранты, а также обучающиеся по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент» специальностям «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», «Гостиничный сервис», «Коммерция (по отраслям)».

Статьи печатаются в авторской редакции.

ББК 65.9(2Рос-4Кра)  
УДК 338(471.620)

ISBN 978-5-91718-678-8

© Анапский филиал ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет», 2021  
© Оформление ООО «Издательский Дом – Юг», 2021

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Акопян А.Ю.</b> Современные тенденции обслуживания VIP-клиентов на предприятиях гостиничного сервиса .....	7
<b>Бозоян Г.С.</b> Основные особенности системы муниципального управления .....	9
<b>Болотина Е.Г., Милета Е.А.</b> Методические аспекты проведения анализа основных показателей бухгалтерского баланса .....	11
<b>Бондаренко И.И., Белашова И.А.</b> Теоретические аспекты управления деятельностью правоохранительных органов.....	14
<b>Босый Д.Е., Белашова И.А.</b> Теоретические аспекты управления в сфере физической культуры и спорта .....	16
<b>Быструшкин С.К., Селиверстова И.Г., Гениатулина Е.В., Грибцова Л.С.</b> Психологическая адаптация студентов экономических специальностей к условиям профессионального обучения .....	19
<b>Васильченко А.А.</b> Сущность системы муниципального управления жилищно-коммунального хозяйства .....	23
<b>Вейс Д.К.</b> Анализ финансового состояния организации по данным бухгалтерской отчетности.....	25
<b>Великодский К.С.</b> Ключевые проблемы организации в сфере здравоохранения .....	27
<b>Воронкова Е.Н.</b> Кадровый потенциал системы образования Невельского района Псковской области .....	29
<b>Гринько Д.О., Синькевич Г.П.</b> Управление строительством в муниципальном образовании (на примере администрации муниципального образования город-курорт Анапа) .....	32
<b>Гюлбемян Л.А.</b> Особенности управления в учреждениях оздоровления и отдыха детей .....	34
<b>Дьячкова И.Е.</b> Совершенствование механизмов взаимодействия местных органов власти и населения .....	37
<b>Евсельева А.П., Некрасова Е.А.</b> Теоретические основы и исторические условия становления и развития местного самоуправления .....	39

<b>Зубок А.А., Синькевич Г.П.</b> Маркетинг в гостиничном бизнесе .....	42
<b>Китаев В.А.</b> Разработка бизнес-плана по созданию торговой организации .....	44
<b>Киян С.А., Мандрыко А.В.</b> Инвентаризация основных средств в ОАО «Санаторий «Родник» .....	47
<b>Кожокарь А.А., Белашова И.А.</b> Особенности управления миграцией населения в России .....	49
<b>Кожурникова Е.К.</b> Совершенствование ассортимента хлебобулочных изделий в организации .....	52
<b>Кондратова Э.Д.</b> Системы безопасности гостиниц .....	54
<b>Конов К.С., Синькевич Г.П.</b> Технология обслуживания гостей в службе приема и размещения .....	56
<b>Корсунова В.Д., Синькевич Г.П.</b> Критерии эффективности работы службы приема и размещения в гостинице .....	59
<b>Кочережко Е.В.</b> Система муниципального управления в дошкольном образовании .....	61
<b>Куберская А.Н.</b> Особенности современных гостиничных услуг для разных категорий гостей .....	63
<b>Кудаева Е.А., Гущина Н.А.</b> Современные тенденции и проблематика способов избрания главы муниципального образования в процессе развития местного самоуправления Российской Федерации.....	66
<b>Кудрявцева Л.И., Гущина Н.А.</b> Проблемы обеспечения карьерного роста государственного служащего в современной России .....	68
<b>Кузнецова В.О., Мандрыко А.В.</b> Бухгалтерский учет наличных денежных средств в ООО «Георгиевские окна» .....	71
<b>Маданова З.М.</b> Ассортимент, потребительские свойства и качество продовольственных товаров .....	73
<b>Максименко Е.Ф., Милета Е.А.</b> Система мотивации государственных служащих и пути ее совершенствования .....	74
<b>Мамай Я.И., Забегаева А.А.</b> Теоретико-правовые особенности управления молодежной политикой в муниципальном образовании .....	77

<b>Мелконян К.Р., Мандрыко А.В.</b> Синтетический и аналитический учет налогов и сборов в ООО «Винзавод Юровский» .....	79
<b>Митигелу В.К., Милета Е.А.</b> Анализ финансовых результатов АО «Анапский хлебокомбинат» .....	81
<b>Мурадян Л.М., Забегаева А.А.</b> Система муниципального управления занятостью населения .....	83
<b>Назарова К.Н.</b> История возникновения тематических гостиниц .....	85
<b>Никитина Л.П.</b> Методические рекомендации для руководителей образовательных организаций по управлению педагогическим коллективом на современном этапе .....	87
<b>Отт Д.И.</b> Положение молодежи на рынке труда .....	90
<b>Павлюков А.А.</b> Оценка эффективности организации бизнеса в организациях торговли .....	92
<b>Павлюков А.А.</b> Оценка эффективности коммерческой деятельности предприятий розничной торговли.....	94
<b>Пархоменко Л.А.</b> Мотивационный механизм и виды мотивации муниципальных служащих .....	96
<b>Петриченко С.Е., Гущина Н.А.</b> Молодежная политика в муниципальном образовании: реализация и тенденции развития.....	98
<b>Поздышева А.О.</b> Управление персоналом в органах местного самоуправления как составная часть кадровой политики .....	100
<b>Резникова А.С.</b> Проблематика взаимодействия местных органов власти и населения, и пути её разрешения.....	102
<b>Рыкова О.В., Белашова И.А.</b> Система государственного (муниципального) управления занятостью населения .....	104
<b>Рыльков В.Н., Синькевич Г.П.</b> Понятие молодежной политики и ее приоритетные направления .....	107
<b>Сабодырь А.С., Забегаева А.А.</b> Теоретические аспекты формирования и развития государственных и муниципальных услуг на базе многофункциональных центров .....	109
<b>Саитов Ю.М., Белашова И.А.</b> Развитие системы муниципального управления жилищно-коммунальным хозяйством .....	113

<b>Салей В.И.</b> Совершенствование учета прочих доходов и расходов .....	115
<b>Сумелиди Э.К.</b> Теоретические основы формирования работы инженерно-технической службы гостиничного предприятия .....	118
<b>Тимошенко Д.А., Забегаева А.А.</b> Теоретические аспекты управления молодежной политикой на муниципальном уровне .....	120
<b>Тришина Е.Е., Некрасова Е.А.</b> Совершенствование муниципального управления дошкольным образованием .....	123
<b>Тумикян К.Т.</b> Совершенствование организации учета расчетов с дебиторами и кредиторами .....	125
<b>Устюжанина А.С., Гущина Н.А.</b> Общие положения деятельности малых предприятий в гостиничной сфере .....	127
<b>Ханина Е.В.</b> Маркетинговый анализ деятельности фирмы на примере предприятия АО «Торговый дом «Перекресток» .....	129
<b>Шкуро Е.В., Милета Е.А.</b> Особенности совершенствования учета основных средств .....	131
<b>Шураев П.С.</b> Документальное оформление расчетов с поставщиками и подрядчиками в ООО «Гарант «Управление МКД» .....	134
<b>Яценко М.С., Гущина Н.А.</b> Региональный компонент взаимодействия органов власти с молодежными общественными организациями и объединениями .....	136
<b>Яшина В.И., Милета Е.А.</b> Региональный компонент взаимодействия органов власти с молодежными общественными организациями и объединениями .....	139

## СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ОБСЛУЖИВАНИЯ VIP-КЛИЕНТОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГОСТИНИЧНОГО СЕРВИСА

**А.Ю. Акопян**

студент 3 курса специальности  
«Гостиничный сервис»,  
Анапский филиал МПГУ  
anna.akopyan.0200@mail.ru

Научный руководитель

**Н.А. Гущина**

кандидат социологических наук,  
преподаватель кафедры  
экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
na.gushchina@mpgu.su

---

**Аннотация.** В статье рассматриваются категории VIP-гостей, условия присвоения статусов. Также рассматриваются современные тенденции обслуживания VIP-клиентов на предприятиях гостиничного сервиса.

**Ключевые слова:** гостиница, обслуживание, номера, особые гости, постоянные гости, VIP- клиенты.

В современном бизнесе в связи с развитием рыночных отношений, заключением взаимовыгодных сделок, необходимо предоставлять качественные услуги, как обычным гостям отеля, так и самым почетным. Исходя из того факта, что гостиничный сектор не стоит на месте, а постоянно развивается, число конкурентов растет, руководство гостиницы заинтересовано в улучшении уровня сервиса для повышения загрузки номерного фонда и привлечения особо важных гостей. В данном случае речь идет о предоставлении высококачественных услуг VIP-клиентам, которые, кстати, могут оказаться выгодными партнерами в дальнейшем сотрудничестве.

На данный момент происходит активное развитие гостиничной сферы. Перед руководством гостиниц стоит задача улучшения сервиса для максимальной загрузки номерного фонда и привлечения особых гостей.

При предоставлении высокого уровня услуг VIP клиенты могут стать довольно прибыльным направлением в маркетинге предприятия. Они могут выступать хорошей основой для экономической стабильности гостиниц.

VIP (very important person) – особо важная персона. Среди важных персон выделяются знаменитости, политики, деятели культуры, спорта, искусства. Также к VIP-гостям относятся главы государств, руководители известных фирм, организаторы крупных мероприятий и т.д. Чаще всего такие гости предпочитают останавливаться в роскошных апартаментах.

При определении VIP-статуса отель основывается на частоте пользования услугами отеля или гостиничной цепи. Каждая гостиница дает VIP клиентам определенные категории. Чаще всего они обозначаются буквами или цифрами.

Например, стандартное деление имеет следующий вид:

VIP – 1 включает в себя номера более высокой категории по цене стандартных, минеральную воду, карточку-приветствие, блюдо с фруктами, печенье для чая или кофе.

VIP – 2 также имеет возможность предоставления номеров более высокой категории по цене стандартных, минеральную воду, карточку-приветствие, блюдо с нарезанными фруктами, халат, тапочки и маленькую композицию из цветов.

VIP – 3 предоставление номеров предполагает более высокой категории по цене стандартных, минеральную воду, карточку-приветствие, бутылка шампанского в ведре, поднос или корзина с фруктами, большая композиция из цветов.

VIP – А данную категорию присваивают гостям, которые проживают более трех раз по базовому тарифу. Этот статус предполагает скидку 10 % на проживание, услуги ресторана, центра красоты и т.д. Для гостей этого статуса в номере располагают вазу с цветами и приветственное письмо от управляющего.

VIP – В присваивается при проживании в гостинице от 50 до 250 ночей. При данном статусе клиенты предоставляется скидка 15 % на проживание, услуги ресторанов, баров и центров красоты. Гостям этого статуса в номерах располагают вазу с цветами, поднос с фруктами, бутылку минералки и приветствующее письмо от управляющего.

VIP – С присваивается при проживании более 250 ночей. Гостям данного статуса предоставляется скидка 20 % на проживание, услуги баров и ресторанов, а также центров здоровья и красоты. В номерах для таких клиентов располагается приветственное письмо, цветочная композиция, халат, тапочки, бутылка шампанского, набор конфет и поднос фруктов.

Довольно часто в гостинице могут располагаться VIP-гости желающие остаться «инкогнито». Они составляют около 10 % всех гостей.

В крупных гостиницах имеется особая категория гостей VIP из «VIP». Ими являются постоянные гости из категории VIP, которые имеют членство в «платиновом клубе». Каждый сотрудник такого гостя знает в лицо и по имени.

Для того чтобы проверить своих сотрудников, менеджеры часто прибегают к услугам «секретных гостей». Такие гости помогают качественно провести оценку уровня профессионализма сотрудников.

Для обеспечения оказания высокого уровня предоставляемых услуг для VIP-гостей необходимо чтобы в гостиницах работали высококвалифицированные сотрудники. Во многих крупных гостиницах имеется служба дворецких, которая занимается обслуживанием именно этой категории гостей. Она является одной из основных звеньев в обслуживании VIP-гостей. В случае плохой организации данной службы велика вероятность сокращения постоянных гостей.

При обслуживании VIP-гостей сотрудники должны обращаться к нему по имени, знать особенности его профессии. Непрофессионально будет, если сотрудник гостиницы при работе с гостями такого статуса будет спрашивать номера их комнат.

Особого внимания заслуживают VIP-гости женщины. Довольно часто в крупных гостиницах имеются специальные номера для них. В таких номерах есть специальное зеркало для макияжа в ванной, предоставлен более широкий ассортимент косметических и парфюмерных принадлежностей. В номерах для таких гостей раскладывают глянцевые журналы и расставляют цветы.

«Маленькие гости» VIP-клиента не должны остаться без внимания. К ним нужно проявлять большее внимание и относиться не менее официально. Таким гостям можно подарить оригинальные игрушки, которые помогут поднять им настроение. Крупные гостиницы при заселении VIP-гостей с детьми дарят им детские наборы (книжка-раскраска, карандаши, открытка, детская косметика и т.д.)

Таким образом, современные тенденции в обслуживании VIP-гостей предполагают расположение их в более комфортных номерах по стандартному тарифу, обязательное наличие фруктов, минеральной воды и печенья к чаю в номерах. Для комфортного пребывания, гостиницы кроме предложения номера должны предоставлять согласно категории, специализации, размерам и т.д., определенный объем дополнительных услуг. Многие гостиницы для своих особых гостей располагают в номерах живые цветы и шампанское с закусками.

Каждая служба гостиницы призвана действовать на высоком уровне при обслуживании VIP-гостей. Ведь именно такие гости помогают создавать репутацию отеля, повышают его рейтинг и формируют положительный имидж.



## Литература

1. Коротков Э.М. Менеджмент : учебник для среднего профессионального образования. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2020. – 566 с. – (Профессиональное образование). – Текст: электронный / Э.М. Коротков // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL : <https://urait.ru/bcode/451068>
2. Менеджмент : учебник для среднего профессионального образования / В.И. Кузнецов [и др.]; Под ред. Л.С. Леонтьевой // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2021. – 287 с. – Текст: электронный. – URL : <https://urait.ru/bcode/477873>
3. Николенко П.Г. Организация гостиничного дела : учебник и практикум для вузов / П.Г. Николенко, Е.А. Шамин, Ю.С. Ключева // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2021. – 449 с. – (Высшее образование). – Текст: электронный. – URL : <https://urait.ru/bcode/475778>
4. Поляков В.А. Разработка и технологии производства рекламного продукта : учебник и практикум для вузов / В.А. Поляков, А.А. Романов // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2019. – 514 с. – (Бакалавр. Академический курс). Текст: электронный. – URL : <https://urait.ru/bcode/432145>
5. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / О.А. Лапшова [и др.]; Под общей ред. О.А. Лапшовой // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2021. – 406 с. – (Профессиональное образование). – Текст: электронный. – URL : <https://urait.ru/bcode/471255>

УДК 352.075

## ОСНОВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

**Г.С. Бозоян**  
студент 4 курса  
направления подготовки  
«Государственное  
и муниципальное управление»,  
Анапский филиал МПГУ  
[goar.bozoyan99@mail.ru](mailto:goar.bozoyan99@mail.ru)  
Научный руководитель  
**Г.П. Синькевич**  
кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
[gp.sinkevich@mpgu.su](mailto:gp.sinkevich@mpgu.su)

**Аннотация.** В статье рассматриваются основные особенности системы муниципального управления. Автор раскрывает сущность данной системы и обозначает условия ее эффективного функционирования, делая вывод, что система муниципального управления обеспечивает самостоятельное решение населением вопросов местного значения, владение, пользование и распоряжение муниципальной собственностью.

**Ключевые слова:** самоуправление, реформы, особенности, система, муниципальное самоуправление, власть, развитие.

В России с самых ранних времен происходит развитие двух форм местного самоуправления – государственная и негосударственная. В 19 веке вплоть до 1890 года городское и земское самоуправление осуществлялись как негосударственное. Местные органы являлись общественными, а выборные руководители не являлись составляющими системой государственного управления.

Только после реформ, которые осуществил Александр II городское и земское управление, стало входить в децентрализованную систему государственного управления. Такое положение дел существовало до 1917 года.

После Октябрьской революции произошло формирование советской партократической системы местного самоуправления.

После 1993 года с принятием новой Конституции РФ её сменила система негосударственного местного самоуправления.

Согласно статье 1 Конституции РФ, местное самоуправление входит в состав основ конституционного строя РФ. Оно осуществляется на всей территории РФ. Местное самоуправление гарантируется Конституцией РФ, федеральными законами и другими нормативно-правовыми актами.

Система муниципального управления – это совокупность элементов и связей, которые существуют между ними и позволяют стабильно функционировать ей.

Особое значение имеют все элементы и их взаимосвязь в системе муниципального управления для теоретического обоснования и практического применения её в жизни общества.

Данная проблема довольно актуальна, так как взаимодействие органов муниципального управления с муниципальными образованиями очень важно для успешного функционирования.

Результаты различных исследований привели к тому, что любой субъект муниципального управления не может действовать без каких-либо управляемых объектов. Только в случае их взаимосвязи происходит формирование их структурированной системы.

После изучения основных базовых положений местного самоуправления с теоретической точки зрения можно сформулировать концепцию муниципального управления.

Данная концепция позволяет выделить подходы к организации системы муниципального управления.

В качестве первой особенности системы муниципального управления можно выделить то, что организация или муниципалитет стремятся достичь социальные цели некоммерческого характера. В качестве эффективности не может выступать максимальный доход или максимальная прибыль. При корпоративном управлении заработная плата является расходами. Если она выше, то будет происходить снижение прибыли и эффективности работы организации.

Если рассматривать муниципальные образования, то повышение доходов населения является одной из основных целей управления.

Второй особенностью является роль человека в процессе управления. В данном случае человек будет выступать участником процесса управления. В системе муниципального управления население будет выступать в качестве трех ролей. Население является целью управления, объектом и субъектом. Такая ситуация больше нигде не встречается в управленческой деятельности.

Вторая особенность очень тесно связана с третьей. В системе управления опорой являются человеческие ресурсы, использование которых является главным местным ресурсом. В данном случае опора приходится на желания, потребности, опору и интеллект отдельных людей.

Четвертой особенностью выступают, основанные на ценностях, ресурсах, возможностях и задачах, действия людей. Но необходимо отметить, что важная составляющая данной особенности является место проживания человека. Смена места жительства для человека намного сложнее, чем смена места работы. Из-за этого у человека происходит формирование чувства «привязанности» к месту проживания. Он активно заинтересован в обустройстве этого места.

Последней пятой особенностью систему муниципального управления является множества одновременно решаемых и самых разнообразных проблем, которые несут локальный и частный характер.

Если в муниципалитете имеется большой дефицит финансовых и других ресурсов, то решение этих задач и достижения целей будет даваться довольно сложно.

По сравнению с государственным управлением муниципальная не требует решение стратегических проблем, так как в приоритете тактические действия перед стратегией. Из этого следует, что обеспечение стратегического подхода в системе муниципального управления имеет особую важность.

Таким образом, система муниципального управления выступает довольно сложным механизмом по сравнению с любой другой управленческой деятельностью. Не в одном другом виде управленческой деятельности нет такой зависимости муниципальной власти как одного субъекта управления от интересов и воли населения как второго субъекта управления.

### Литература

1. Гимазова Ю.В. Государственное и муниципальное управление : учебник для академического бакалавриата / Ю.В. Гимазова, Н.А. Омельченко; Под общ. ред. Н.А. Омельченко // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2019. – 453 с. – (Бакалавр. Академический курс). – Текст: электронный. – URL : <http://www.biblio-online.ru/bcode/432066>

2. Государственное и муниципальное управление : в 2 ч. – Ч. 1: Государственное управление : учебник и практикум для академического бакалавриата / С.Е. Прокофьев [и др.]; Под ред. С.Е. Прокофьева, О.В. Паниной, С.Г. Еремина, Н.Н. Мусиновой // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2019. – 276 с. – (Бакалавр. Академический курс). – Текст: электронный. – URL : <http://www.biblio-online.ru/bcode/432915>

3. Кузнецов В.В. Государственное и муниципальное управление : учебно-практическое пособие / В.В. Кузнецов, И.С. Большухина; Ульяновский государственный технический университет, Институт дистанционного образования. – Ульяновск : Ульяновский государственный технический университет (УлГТУ), 2019. – 101 с. – URL : <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363484>

4. Яковлев О.П. Комплексное территориальное развитие и постановка стратегического управления в администрации муниципального образования : учебно-метод. пособие / О.П. Яковлев, Е.А. Картаева, Н.В. Родина. – М. : Норма, 2015. – 133 с.

УДК 657.62

### МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОВЕДЕНИЯ АНАЛИЗА ОСНОВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ БУХГАЛТЕРСКОГО БАЛАНСА

**Е.Г. Болотина**

студент 2 курса специальности  
«Экономика и бухгалтерский учет  
(по отраслям)»,  
Анапский филиал МПГУ  
[bolotina.elizaveta2003@mail.ru](mailto:bolotina.elizaveta2003@mail.ru)

**Е.А. Милета**

кандидат экономических наук,  
доцент,  
преподаватель кафедры  
экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
[ea.mileta@mpgu.su](mailto:ea.mileta@mpgu.su)

**Аннотация.** В статье представлены аспекты основных показателей бухгалтерского баланса. Также рассмотрели различные способы при проведении анализа.

**Ключевые слова:** бухгалтерский баланс, финансовый анализ, отчетность, организация, факторный анализ.

Наиболее объективными критериями оценки успешности деятельности организации являются показатели, характеризующие финансовые результаты, финансовую устойчивость и другие параметры ее финансового состояния. Важнейший источник информации для расчета этих показателей, оценки их уровней, анализа и прогнозирования возможной динамики – финансовая отчетность. Ежегодно и систематически формируемая по установленной методике на протяжении всего жизненного цикла организации финансовая отчетность позволяет оценивать указанные выше параметры, хронологически сопоставляя их с условиями соответствующих этапов макроэкономического цикла. По мнению Ю.А. Бабаев, «такие сопоставления необходимы для более объективной оценки эффективности и устойчивости бизнеса, прогнозирования перспектив, поиска резервов его совершенствования» [1].

На разных стадиях экономического цикла и развития самой организации ее деятельность определяется сложным сочетанием разнообразных и специфических факторов. И перспективы организации в рыночных условиях зависят от качества самостоятельно принимаемых его менеджментом управленческих решений. Решения могут быть направлены на определение долгосрочной стратегии либо на оперативную адаптацию к сложившейся рыночной ситуации. Но в любом случае решение должно основываться на финансовых и рыночных критериях. Эти же критерии должны служить базой для оценки фактической эффективности деятельности организации.

Анализ финансовой отчетности – это процесс, при поддержке которого оценивается прошедшее и текущее экономическое состояние, и итоги работы организации. При этом главной целью является оценка финансово-хозяйственной деятельности организации относительно будущих условий существования.

Обобщая вышесказанное, можно сформулировать цель анализа финансовой отчетности организации – информационно обеспечивать принятие решений, на которые существенным образом влияют фактические или прогнозные данные о финансовом состоянии организации. По мнению М.Г. Лещевой, «речь идет о получении относительно небольшого количества ключевых, наиболее информационно ценных параметров, которые объективно и всесторонне характеризуют финансовое состояние организации (платежеспособность, финансовую устойчивость, независимость, рентабельность деятельности, вероятность банкротства и т.п.)» [4].

Оценка финансового состояния организации представляет интерес для широкого круга субъектов рынка

Предметом анализа финансовой отчетности является изучение совокупности данных о финансово-хозяйственной деятельности организации и его результатах, отражаемых в системе экономической информации, в целях разработки мероприятий, направленных на повышение ее эффективности.

Метод анализа финансовой отчетности предполагает всестороннее изучение показателей финансовой отчетности организации в их взаимосвязи и взаимозависимости, осуществляемое посредством специальных способов и приемов экономического анализа.

При проведении анализа бухгалтерского баланса применяют различные способы и приемы. Условно их можно разделить на четыре типа анализа:

- 1) горизонтальный (временной) анализ – сравнение каждой позиции отчетности с предыдущим периодом;
- 2) вертикальный (структурный) анализ – определение структуры итоговых характеристик с выявлением воздействия разной позиции отчетности на итог в целом;
- 3) трендовый анализ – сопоставление каждой позиции отчетности с рядом предшествующих периодов и определение тренда, т.е. ведущей тенденции динамики показателя, очищенной от случайных воздействий и персональных особенностей отдельных периодов;

4) анализ финансовых коэффициентов – расчет относительных данных отчетности, выявление взаимосвязей показателей.

Финансовые коэффициенты, будучи относительными характеристиками, позволяют сопоставлять результаты деятельности разных организаций, независимо от масштаба абсолютных показателей, а также во временном разрезе. Они играют определяющую роль в анализе.

Вместе с тем не следует поддаваться искушению рассчитать все возможные коэффициенты, поскольку такой подход приводит к излишним расчетам и усложняет работу. Поэтому первоочередной проблемой при проведении анализа финансовой отчетности является выбор именно тех показателей, которые отвечают целям анализа и поставленным проблемам.

По мнению Н.Н. Илышевой, «одним из показателей, характеризующих финансовое состояние организации, является его платежеспособность, то есть возможность наличными денежными ресурсами своевременно погашать свои платежные обязательства. Оценка платежеспособности внешними инвесторами осуществляется на основе характеристики ликвидности текущих активов, которая определяется временем, необходимым для превращения их в денежные средства. Чем меньше требуется время для инкассации данного актива, тем выше его ликвидность» [2].

Также важными показателями, характеризующими финансовую устойчивость организации, являются: коэффициент финансовой автономии (независимости) или удельный вес собственного капитала в его общей сумме; коэффициент финансовой зависимости (доля заемного капитала в общей валюте баланса); плечо финансового рычага или коэффициент финансового риска (отношение заемного капитала к собственному).

Кроме перечисленных методов, существует также сравнительный и факторный анализ. Сравнительный (пространственный) анализ проводится при сравнении отдельных внутрихозяйственных показателей отчетности организации, с показателями дочерних организаций, подразделений, цехов, а также при сопоставлении показателей данной организации с показателями конкурентов, со среднеотраслевыми и средними общеэкономическими данными, с соответствующими показателями прошлых периодов».

Факторный анализ позволяет оценить влияние отдельных факторов на результирующий показатель как прямым методом дробления результирующего показателя на составные части, так и обратным методом, когда отдельные составляющие объединяют в общий результирующий показатель.

Информационной базой финансового анализа является финансовая отчетность организации. Однако ее бывает недостаточно для реализации некоторых целей финансового анализа. Отдельные группы пользователей, например, руководство и аудиторы, имеют вероятность привлекать дополнительные источники (данные управленческого и финансового учета). Что не менее, чаще всего годовая и квартальная финансовая отчетность являются единым источником финансового анализа.

Перечисленные вопросы являются важными в принятии управленческих решений в организации, так как позволяют не только определить правильность составления финансовой отчетности и достоверность ее данных, но и оценить финансовое состояние анализируемой организации.

Таким образом, финансовый анализ на основании данных финансовой отчетности организации в целом опирается на общепринятые методы и приемы анализа, однако использует при этом специфические источники информации и направления его проведения. Отчетность, характеристики которой представлены в процентном выражении, довольно удобна для сопоставления одной организации с другим, потому что при данном устраняется воздействие абсолютного размера сопоставляемых сумм. Существующие формы бухгалтерской, статистической и налоговой отчетности взаимозависимы и взаимообусловлены; содержащиеся в них характеристики довольно нередко взаимодополняют друг друга.

## Литература

1. Бабаев Ю.А. Бухгалтерский финансовый учет : учебник / Ю.А. Бабаев, Л.Г. Макарова, А.М. Петров; Под ред. Ю.А. Бабаева. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2019. – 463 с. – Текст: электронный. – URL : <https://znanium.com/catalog/product/1005479>
2. Ильшева Н.Н. Бухгалтерский учет : учеб. пособие для вузов / Н.Н. Ильшева, Е.Р. Синянская, О.В. Савостина // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2019. – 159 с. – (Университеты России). – Текст: электронный. – URL : <https://urait.ru/bcode/438563>
3. Бухгалтерский финансовый учет : учебник для среднего профессионального образования. – 4-е изд., перераб. и доп. / Л.В. Бухарева [и др.]; Под ред. И.М. Дмитриевой, В.Б. Малицкой, Ю.К. Харакоз // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2020. – 490 с. – (Профессиональное образование). – Текст: электронный. – URL : <http://www.biblio-online.ru/bcode/448765>
4. Лещева М.Г. Анализ финансовой отчетности организаций АПК : учеб. пособие. – СПб. : Лань, 2019. – 260 с. – Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. – URL : <https://e.lanbook.com/book/122158>

УДК 351.741

### ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

#### **И.И. Бондаренко**

студент 4 курса  
направления подготовки  
«Государственное  
и муниципальное управление»,  
Анапский филиал МПГУ  
[ig.bondarenko@mail.ru](mailto:ig.bondarenko@mail.ru)

#### **И.А. Белашова**

кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
[ia.belashova@mpgu.su](mailto:ia.belashova@mpgu.su)

---

**Аннотация.** Представлена характеристика правоохранительных органов, их деятельность по обеспечению законности и правопорядка, борьбе с преступностью и иными правонарушениями. Деятельность правоохранительных органов принято понимать как разновидность государственной деятельности, которая осуществляется с целью охраны права путем применения юридических мер воздействия в строгом соответствии с законодательством и при неуклонном его соблюдении. Раскрыты признаки и функции правоохранительных органов, сущность и назначение управления в правоохранительных органах.

**Ключевые слова:** правоохранительные органы, правоохранительная сфера, система управления, борьба с преступностью, профилактика правонарушений.

Актуальность исследования обусловлена тем, что на современном этапе на государственном уровне осуществляются преобразования затрагивающие все общественные отношения, с целью их справедливого урегулирования. Особенно наглядно это можно

увидеть на примере правоохранительной сферы, где органами государственной власти прилагаются серьезнейшие усилия, направленные на наведение и поддержание надлежащего правопорядка в стране. В этих целях принят достаточно обширный перечень нормативных актов, которые регулируют основы правовой деятельности правоохранительных органов, в ряд документов внесены важные изменения и поправки. Управленческие отношения затрагивают все сферы общественной жизни, включая, такие ее составляющие как общественный правопорядок, профилактика правонарушений и борьба преступностью. Поэтому различные аспекты управления деятельностью правоохранительных органов не являются исключением.

В настоящее время термин «правоохранительные органы» в научной литературе можно отнести к дискуссионным. Чаще всего представлена характеристика содержания и форм правоохраны как особой деятельности, осуществляемой в соответствии с нормами законодательства. Поэтому в правоохранительные органы включены судебные органы, прокуратура, органы безопасности, органы внутренних дел, органы по контролю за оборотом наркотиков, таможенные органы, органы юстиции, органы уголовного расследования, органы по контролю за миграцией [3].

В свою очередь интересна точка зрения В.А. Плешакова и Г.С. Гончаренко, которые отмечают, что «к правоохранительным органам следует относить только те, деятельность которых направлена на борьбу с преступностью, предупреждение различных преступлений и посягательств, обеспечение общественной безопасности» [6, с. 10].

Согласно мнению Ю.А. Лукичева «правоохранительные органы можно рассматривать как особые уполномоченные государством органы, призванные обеспечить реализацию таких функций как охрану законности и правопорядка, защиту основных прав и свобод человека, осуществление планомерной борьбы с преступностью» [7, с. 12].

Главная цель деятельности правоохранительных органов – защищать и охранять права и свободы граждан, поддерживать соблюдение законности и правопорядка. Именно в этом заключается качественное отличие правоохранительных органов от других государственных структур.

Сегодня вопросы управления рассматриваются как метод повышения качества служебной деятельности правоохранительных органов. С помощью современных методов управления осуществляется упорядочивание правоохранительных органов, структурных подразделений и первичных звеньев, а также процессов, обеспечивающих их функционирование.

Например, Г.А. Туманов под процессом управления в органах внутренних дел понимает сознательное и волевое воздействие. При этом главной целью выступает повышение эффективности их функционирования, которое позволит более успешно решать задачи по охране общественного порядка и способствовать борьбе с различными видами преступности, включая правонарушения. Данная точка зрения была поддержана и другими исследователями [8]. Так, А.П. Корнев пишет, что основополагающая сущность управления в органах внутренних дел предусматривает необходимое обеспечение эффективного взаимодействия всех частей и элементов системы органов внутренних дел как единого целого. При этом волевое воздействие на систему органов внутренних дел и ее структурные подразделения призвано способствовать результативности их деятельности [4].

Рассматривая основные типы управления деятельностью правоохранительных органов, следует отметить тот факт, что они учитывают характер объектов управления.

В качестве первого типа управления деятельностью правоохранительных органов можно назвать административно-организационное управление. В основе механизма управления лежат методы административного регламентирования служебной деятельности правоохранительных органов.

В качестве второго типа управления деятельностью правоохранительных органов можно обозначить кадрово-ресурсное управление. Направлено на обеспечение кадровой работы с сотрудниками правоохранительных органов.

В качестве третьего типа управления деятельностью правоохранительных органов выступает процессно-организационное управление. Основу составляет действия руководителей структурных подразделений правоохранительных органов.

Таким образом, особенности управления в правоохранительных органах заключаются в создании особой системы, которая позволит создавать, поддерживать и развивать внутренние условия для успешной служебной деятельности, направленной на обеспечение правопорядка, общественной безопасности, профилактику правонарушений и преступлений.

#### Литература

1. Российская Федерация. Законы. Конституция Российской Федерации: [принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020] // официальный интернет-портал правовой информации. – URL : <http://www.pravo.gov.ru>
2. Российская Федерация. Законы. О полиции: Федеральный закон № 3-ФЗ [принят Государственной Думой 28 янв. 2011 года: одобрен Советом Федерации 02 февр. 2011 года] // Собрание законодательства РФ. 2011. № 7. Ст. 900.
3. Гриненко А.В. Правоохранительные органы Российской Федерации: учебник для академического бакалавриата. – М. : Юрайт, 2019. – 281 с.
4. Панышина А.В. Полиция в системе правоохранительных органов / А.В. Панышина // Молодой ученый. – 2019. – № 39. – С. 128–131.
5. Туманов Г.А. Организация управления в сфере охраны общественного порядка. – М. : Проспект, 2016. – 211 с.
6. Плешаков В.А. Основные направления деятельности правоохранительных органов: Курс лекций / В.А. Плешаков, Г.С. Гончаренко. – Ростов-н/Д. : Изд. ЗАО «Книга». 2017. – 480 с.
7. Основы управления в органах внутренних дел: учебник под ред. А.П. Коренева. – М. : Кронус, 2017. – 275 с.
8. Правоохранительные органы : курс лекций и учебно-методические материалы / Под ред. Ю.А. Лукичева. – СПб. : Астерион, 2020. – 336 с.

УДК 352.075:351.85

### ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

#### **Д.Е. Босый**

студент 4 курса  
направления подготовки  
«Государственное  
и муниципальное управление»,  
Анапский филиал МПГУ  
[bosyi\\_dima@mail.ru](mailto:bosyi_dima@mail.ru)

#### **И.А. Белашова**

кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
[ia.belashova@mpgu.su](mailto:ia.belashova@mpgu.su)

---

**Аннотация.** Представлены теоретические аспекты реализации управления в сфере физической культуры и спорта на муниципальном уровне, раскрыто понятие физической культуры и спорта на современном этапе.



**Ключевые слова:** физическая культура, молодежь, спорт, государственная политика, культура человека.

Актуальность исследования обусловлена тем, что в современных условиях состояние здоровья населения России продолжает оставаться тревожным фактором, требующих кардинальных решений, одним из которых может стать эффективное развитие физической культуры и спорта. Актуальные вопросы развития данной отрасли неоднократно обсуждались на заседаниях Министерства спорта РФ, профильного комитета Государственной Думы, Совета при президенте РФ по физической культуре и спорту, международных и всероссийских конференциях. В своем выступлении на заседании Совета при Президенте РФ по физической культуре и спорту В.В. Путин отметил: «Мы с вами хорошо понимаем, все хотим, чтобы у России были большие, яркие, спортивные победы. Такие события нужны для поддержания силы духа и патриотических чувств наших граждан, для укрепления престижа страны за рубежом и, главное, для продвижения ценностей активного, здорового образа жизни, чтобы спорт стал выбором миллионов наших граждан, прежде всего, конечно, молодых людей». В этой связи очевидна потребность повышения эффективности управления в сфере физической культуры и спорта на всех уровнях. Поэтому существует необходимость создания направлений совершенствования управления в сфере физической культуры и спорта первоначально на муниципальном уровне [1].

Массовый спорт и физическая культура являются сферой социальной жизни общества, представляя собой важный элемент нематериального производства. Федеральный закон от 04 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» определил основные понятия физической культуры и спорта:

– Физическая культура – часть культуры, представляющая собой совокупность ценностей, норм и знаний, создаваемых и используемых обществом в целях физического и интеллектуального развития способностей человека, совершенствования его двигательной активности и формирования здорового образа жизни, социальной адаптации путем физического воспитания, физической подготовки и физического развития;

– Спорт – сфера социально-культурной деятельности как совокупность видов спорта, сложившаяся в форме соревнований и специальной практики подготовки человека к ним [2].

Физическая культура имеет 4 основные формы: физическое воспитание и физическую подготовку к конкретной деятельности (профессионально-прикладная физическая подготовка); восстановление здоровья или утраченных сил средствами физической культуры – реабилитация; занятия физическими упражнениями в целях отдыха – рекреация; высшее достижение в области спорта [7].

Физическая культура – часть образа жизни человека – система специальных упражнений и спортивной деятельности, направленная на развитие его физических и духовных сил. Она опирается на научные данные о физических и психических возможностях организма, на специальную материально-техническую базу, способствующую их проявлению и развитию. Физическая культура как часть общей культуры направлена на гармоническое развитие всех природных сущностных сил и морального духа человека в системе всестороннего совершенствования личности она составляет важную основу полноценной жизнедеятельности: активного труда, нормальной семейной жизни, организованного отдыха и полноты творческого [4].

В прошлом спорту уделялось огромное внимание, и он являлся элементом государственной политики, направленной на воспитание подрастающего поколения. В СССР существовала целостная и отлаженная система привлечения населения к активным занятиям физической культурой и подготовки спортивных кадров от массового и детского спорта до спорта высших достижений [8].

Физическая культура и спорт способствуют развитию интеллектуальных: внимания, точности восприятия, воспроизведения, воображения, мышления, а также улучшают умственную работоспособность. Здоровые, закаленные, хорошо физически развитые юноши и девушки, как правило, успешно воспринимают учебный материал, меньше устают на уроках в школе, не пропускают занятий из-за простудных заболеваний.

Физическая слабость человека и вызываемое этим чувство неполноценности угнетающе действуют на психику человека и вызывают эти чувство неполноценности, развивая такие качества, как пессимизм, робость, неверие в свои силы, замкнутость, индивидуализм.

Многолетняя практика показала, что физическая культура способствует также умственному развитию, воспитывает ценные моральные качества – уверенность, решительность, волю, смелость и мужество, способность преодолевать препятствия, чувство коллективизма, дружбы. Поэтому актуальности этой работы трактуется сегодняшней ситуацией общества [9].

В последние годы государство сформулировало масштабные цели в области массового спорта и сделало их одними из национальных приоритетов. Однако решение поставленной задачи зависит от того, какую роль занимает отрасль массового спорта в социально-экономическом развитии страны и каждого муниципального образования [7].

Таким образом, спорт является составной частью культуры человека, областью социальной деятельности, которая представляет собой совокупность духовных и материальных ценностей, создаваемых и используемых обществом в целях физического развития человека, укрепления его здоровья и совершенствования его двигательной активности. Будучи социальным феноменом, содержащим полифункциональную направленность целей, задач и содержательного их наполнения, спорт как комплекс общественных отношений выступает объектом правового регулирования.

#### Литература

1. Стратегия развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2030 года, Утверждена Правительством Российской Федерации от 24 ноября 2020 г.
2. ФЗ № 329 «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», от 04 декабря 2007 г.
3. Аристова Л.В. Система менеджмента качества как механизм обеспечения эффективной деятельности организаций сферы физической культуры и спорта. – 2013. – 221 с.
4. Аронов Г.З. Муниципальная политика в сфере физической культуры: организационные и правовые основы / Г.З. Аронов // Проблемы современной экономики. – 2012. – № 3. – С. 6.
5. Сейранов С.Г. Экономика физической культуры и спорта. – М., 2011. – 139 с.
6. Соколов А.С. О муниципальной спортивной политике / А.С. Соколов // Спорт для всех: межд. Интернет-журнал. – URL : <http://www.lib.sportedu.ru/press/sfa/1998N1/p36-38.htm> (дата обращения 10.01.2016).
7. Хойя Р. Спортивный менеджмент: принципы и применение. – М., 2014. – 217 с.
8. Виноградов П.А. Мониторинг пропаганды физической культуры и спорта и здорового образа жизни средствами массовой информации. – М., 2012. – 232 с.
9. Зуев В.Н. О парадигме реформирования федеральных органов государственной власти сферы физической культуры и спорта. – М. : Советский спорт, 2008. – 194 с.

## ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ К УСЛОВИЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

**С.К. Быструшкин**

доктор биологических наук,  
профессор кафедры естественно-научного  
образования и информационных систем,  
Анапский филиал МПГУ  
bistrushkin@mail.ru

**И.Г. Селиверстова**

кандидат сельскохозяйственных наук,  
заведующий кафедрой естественно-научного  
образования и информационных систем,  
Анапский филиал МПГУ  
ig.seliverstova@mpgu.su

**Е.В. Гениатулина**

кандидат технических наук,  
доцент кафедры естественно-научного  
образования и информационных систем,  
Анапский филиал МПГУ  
genilen@gmail.com

**Л.С. Грибцова**

кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры естественно-научного  
образования и информационных систем,  
Анапский филиал МПГУ  
gribcova-luda@mail.ru

---

**Аннотация.** В материалах статьи представлены результаты исследования особенностей психологической адаптации девушек, обучающихся по специальностям среднего профессионального образования. Изучение психологической адаптации дает возможность решать проблемы сохранения психофизического здоровья учащихся. Определяет задачи психолого-педагогической деятельности, в условиях профессионального обучения. В проведенном исследовании выявлено, что у девушек в процессе профессионального обучения отмечается высокий уровень тревожности, который обусловлен психологической неготовностью личности к изменениям своих убеждений, поведения и восприятия в соответствии с новыми ситуационными требованиями. Психологическая адаптация девушек к новым условиям профессионального обучения осуществляется по средствам повышения уровня психологической активности при низком уровне фрустрации и агрессивности, которые позволяют в новых условиях обучения сохранять психофизическое здоровье.

**Ключевые слова:** психофизическое здоровье, учебная деятельность, тревожность, личность, адаптация.

В зависимости от индивидуально психологических качеств личности процесс адаптации к новым условиям может протекать в активной или пассивной приспособительной форме. Психологическими критериями, которые определяют эффективность, и адекватность поведения в изменившихся условиях являются: нервно-психическая устойчивость,

эмоциональный тонус, комфортность психологических состояний, дифференцированность поведения [2, 6].

Здоровые студенты имеют более высокий уровень адаптации, в сравнении с соматически ослабленными сверстниками, что обусловлено недостаточной пластичностью адаптационных систем личности. В некоторых случаях в целях адаптации субъект вынужден использовать психотропные вещества, алкоголь, наркотики, что может привести к тяжелым последствиям. [1, 4].

Психологическая адаптация в условиях профессионального обучения представляет процесс формирования у обучающихся интереса к избранной профессии, который предусматривает овладение ими необходимых знаний, умений и навыков. Чтобы эффективно овладеть будущей профессией, личности требуется высокий уровень общего психофизического развития, а также повышенной мотивации к профессии и работоспособности [3, 8].

Цель работы заключалась в изучении особенностей психологической адаптации студентов экономических специальностей к условиям профессионального обучения.

Для выявления особенностей психологической адаптации обучающихся были использованы следующие диагностические методики:

- шкала тревоги Спилбергера-Ханина (STAI)
- тест самооценки психических состояний Г. Айзенка [5],

Оценка психической активации, эмоционального тонуса Н.А. Курганского, Т.А. Немчина [7].

- статистическая обработка данных.

В исследовании приняло участие 32 человека (девушки в возрасте 15–16 лет), обучающихся по специальности «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)».

Полученные в работе результаты были обработаны общепринятыми методами математической статистики с использованием программного пакета «Microsoft Excel 2010» и «Statistica 10.0 for Windows». Статистический анализ проводился на основе расчета средних арифметических выборочных совокупностей ( $M$ ) и их ошибок ( $\pm m$ ). Для выявления значимости различий между контрольной и экспериментальной группой использовали  $t$ -критерий Стьюдента. Достоверными ( $p \leq 0,05$ )

Результаты исследования. Исследование самооценки психических состояний обучающихся показали, что у 40 % девушек в новых условиях профессионального обучения отмечалось повышение уровня тревожности до  $15 \pm 1,2$  баллов, которое вероятно, обусловлено психологическим напряжением адаптационных механизмов к изменившимся социальным отношениям (рис. 1).

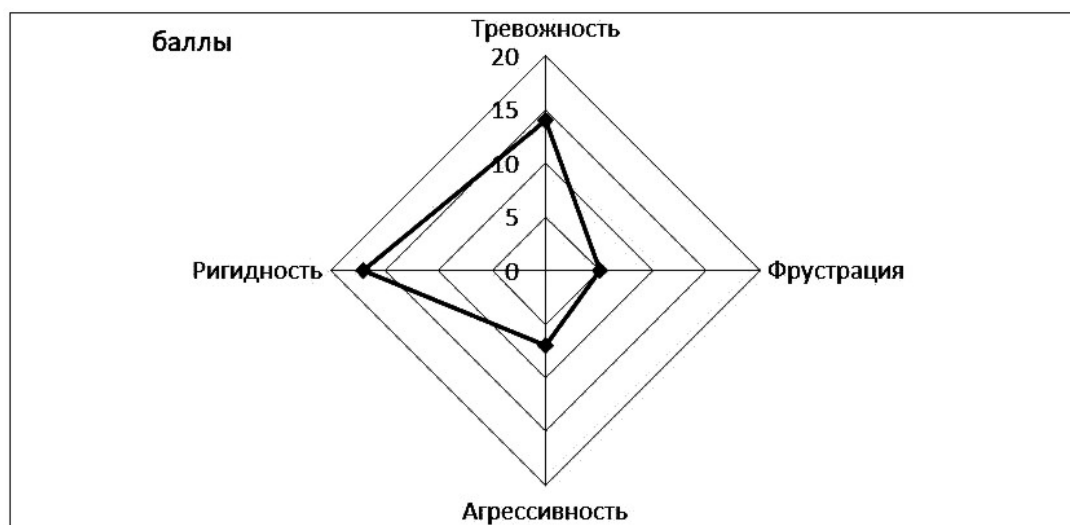


Рисунок 1 – Показатели самооценки психических состояний обучающихся в баллах

В новых условиях профессионального обучения у девушек отмечался средний уровень ригидности ( $17,8 \pm 1,4$  баллов), что указывает на психологические затруднения перестройки субъектом программы поведения в соответствии с изменившимися социальными отношениями.

Особый интерес в условиях профессионального обучения вызывают низкие показатели уровня фрустрации ( $4,2 \pm 0,9$  балла), у 28,5 % девушек и низкого уровня агрессивности ( $5,7 \pm 1,5$  баллов) у 30,5 % обучающихся. Вероятно, подобное психическое состояние с устойчивым проявлением низкого уровня агрессивности и фрустрации обусловлено психофизиологическими особенностями адаптивных механизмов личности, поиском наиболее безопасных способов поведения в социуме.

Анализ показателей состояния личностной и реактивной тревожности свидетельствует, что у 78 % девушек наблюдался умеренный уровень ситуативной тревожности ( $38,1 \pm 3,2$  баллов), а у 27 % девушек высокий уровень личностной тревожности ( $47,2 \pm 1,5$  баллов) (рис. 2).

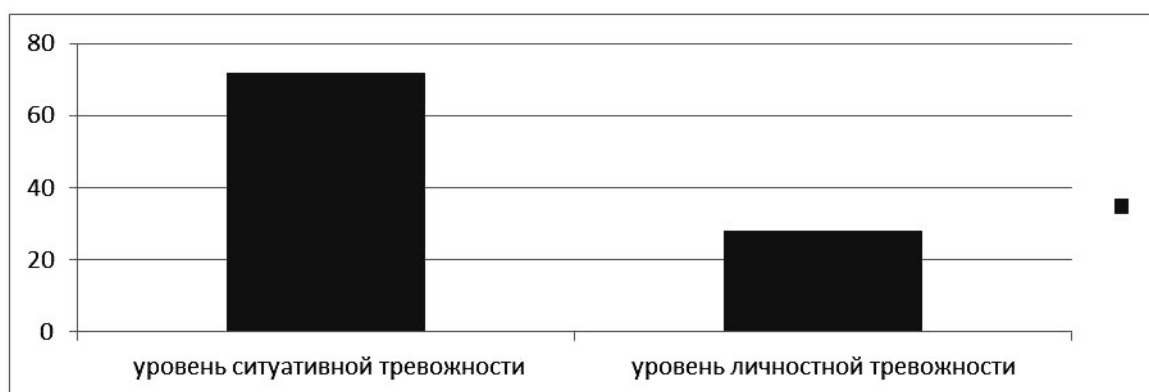


Рисунок 2 – Уровень личностной и реактивной тревожности у обучающихся в %

Выявленные особенности психологического состояния девушек, являются специфическим проявлением адаптивных реакций, сопровождающихся функциональным психофизиологическим напряжением организма, которое зависит от силы воздействия стрессовой ситуации.

В результате исследования психологической активности было установлено, что у студентов в условиях дистанционного обучения отмечался высокий уровень психической активации, который составлял  $13,7 \pm 0,7$  баллов (рис. 3).

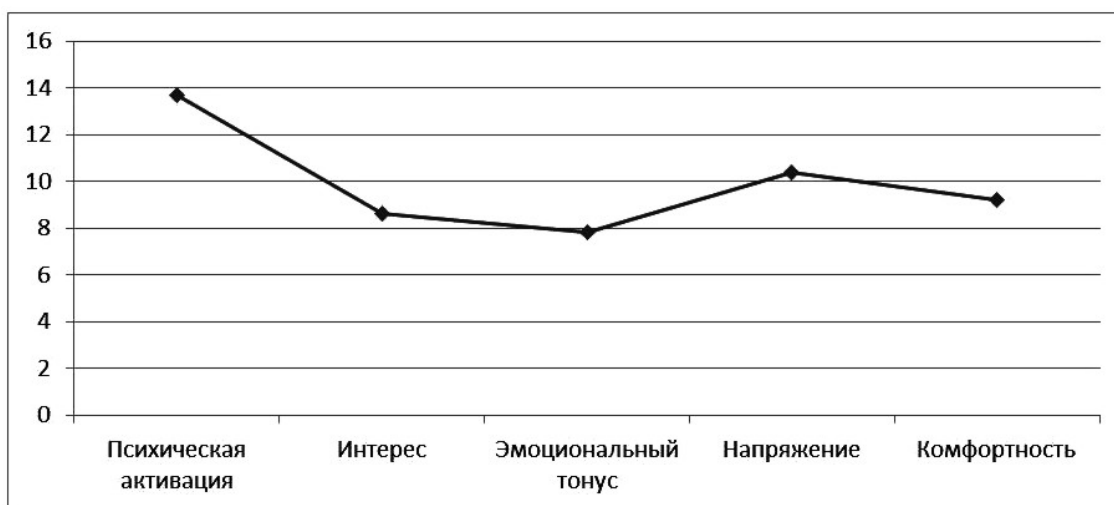


Рисунок 3 – Оценка психологической активности обучающихся (в баллах)

Высокий уровень психической активации, таким образом, может служить показателем, опосредованно указывающим на высокую работоспособность и самостоятельность обучающихся в условиях дистанционного обучения.

Большое значение в эффективности освоения учебных дисциплин имеет интерес к учебной деятельности, направленность личности на осознание целей обучения, более полное освоение учебного материала. Субъективно интерес к учебной деятельности более ярко проявляется в показателях эмоционального тонуса, который обеспечивает устойчивость интереса обучающихся. Анализа полученных данных показал, что в группе показатели интереса ( $8,6 \pm 0,6$ ) баллов и эмоционального тонуса ( $7,8 \pm 0,8$ ) баллов соответственно имели средний уровень,

В результате сравнительного анализа показателей психического состояния напряжения, которое включает в себя готовность овладеть ситуацией, в соответствии с изменившимися условиями, было установлено их достоверное повышение до  $10,4 \pm 0,4$  баллов. Вероятно, обучающиеся для достижения психического состояния комфортности в новых условиях дистанционного обучения, с применением информационных технологий в зависимости от индивидуальных особенностей используют различные психофизиологические механизмы адаптации, что отражается в повышении показателей психофизиологической комфортности.

Таким образом, результаты исследования свидетельствуют, что у обучающихся девушек колледжа в новых условиях профессионального обучения происходит активная психологическая адаптация, которая обусловлена напряжением общего психического состояния и выражается в повышении уровня психической активации, эмоционального тонуса уровня тревожности.

Вместе с тем у них отмечается снижение уровня показателей фрустрации и агрессивности, что можно рассматривать, как одну из особенностей психологической адаптации позволяющей личности приспосабливаться к стрессовым ситуациям с меньшими энергетическими затратами, а следовательно, компенсировать излишнее психологическое напряжение.

## Литература

1. Аксёнова О.Е. Психологическая адаптация студентов-первокурсников / О.Е. Аксёнова // В сборнике: Актуальные проблемы психологии и педагогики в современном образовании. материалы международной заочной научно-практической конференции. Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского. – 2017. – С. 139–141.
2. Бржанов Р.Т. Социально-психологическая адаптация студентов 1 курса / Р.Т. Бржанов; Редк.: О.Н. Широков [и др.]. // В сборнике: Развитие современного образования: от теории к практике. Сборник материалов III Международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 18–19.
3. Ермилова М.В. Психологические условия адаптации студентов в вузе / М.В. Ермилова // В сборнике: Сборник статей международной научно-практической конференции. – 2016. – С. 187–189.
4. Лебедева А.В. Аллея науки. – 2017. – Т. 2. – № 15. – С. 43–46.
5. Методики диагностики эмоциональной сферы: психологический практикум / Сост. О.В. Барканова [серия: Библиотека актуальной психологии]. – Вып. 2. – Красноярск : Литера-принт, 2009. – 237 с.
6. Постовалова Г.И. О факторах, определяющих адаптационную способность человека. – ВЛАДОС, 2014. – 688 с.
7. Прохоров А.О. Методики диагностики и измерения психических состояний личности. – М. : ПЕР СЭ, 2004.
8. Щербакова Н.А. Особенности психологической адаптации студентов к обучению в вузе / Н.А. Щербакова // В сборнике: Современные аспекты гуманитарного знания. материалы II Международной научно-практической конференции. Научно-информационный центр «Интернум». – 2017. – С. 78–84.

## СУЩНОСТЬ СИСТЕМЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА

**А.А. Васильченко**

студент 5 курса  
направления подготовки  
«Государственное  
и муниципальное управление»,  
Анапский филиал МПГУ  
aleksandr\_vasilchenko97@mail.ru

Научный руководитель

**Г.П. Синькевич**

кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
gp.sinkevich@mpgu.su

---

***Аннотация.*** В статье рассмотрены особенности муниципального управления жилищно-коммунальным хозяйством. Состояние дел в сфере жилищно-коммунального хозяйства остается в центре внимания населения, поскольку вопросы о бесперебойном снабжении водой, теплом, электричеством и газом волнуют каждого жителя. В связи с этим особую актуальность и значимость приобретает исследование о деятельности органов местного самоуправления в сфере жилищно-коммунального хозяйства.

***Ключевые слова:*** управление, жилищно-коммунальное хозяйство, стратегии, снабжение, местное самоуправление.

При рассмотрении системы управления города можно увидеть довольно большое количество отраслей. Одной из самых основных является отрасль жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ).

Данная сфера всегда занимала, и будет занимать центральное место. Её активно отслеживает население, так как вопросы о снабжении водой, теплом, газом и электричеством волнует всех граждан. Именно это подчеркивает важность исследования рассматриваемых вопросов.

Сфера ЖКХ в муниципальном образовании занимает довольно большую часть муниципальной экономики. Все субъекты РФ стремятся развивать эту сферу.

К объектам ЖКХ можно отнести жилой фонд, дома и общежития, внешнее благоустройство, спортивные сооружения и здания, оборудование пляжей, все объекты водо-, тепло-, газа-, и электроснабжения, различные цеха, базы, участки, гаражи, а также специальные машины и механизмы. Сюда же можно отнести все помещения необходимые для технического обслуживания и ремонта объектов ЖКХ социально-культурной сферы, физкультуры и спорта.

ЖКХ выступает в качестве гаранта экономической стабильности и безопасности, который позволяет населению эффективно работать. Также ЖКХ может являться критерием, благодаря которому происходит формирование отношение граждан к государству.

Согласно статье 2 Жилищного кодекса РФ органы местного самоуправления содействуют развитию рынка недвижимости в жилищной сфере с помощью бюджетных и прочих средств, благодаря улучшению жилищных условий граждан.

ЖКХ является довольно важным и значимым экономическим благом. Именно от сферы ЖКХ зависит благосостояние и благополучие граждан в любой стране.

Жилищно-коммунальные услуги можно разделить на две группы.

1. Коммунальные услуги:

Холодная-горячая вода.

Водоотведение.

Теплоснабжение.

Электричество.

Газоснабжение.

2. Жилищные услуги:

Содержание и текущий ремонт.

Уборка.

Управление домом.

Консьерж и дополнительные услуги.

– Общедомовые нужды (ОДН) – в 2017 году ОДН перешел из коммунальных услуг в жилищные и ограничен нормативом, в результате средний ОДН сократился на 30 %.

Жилищные услуги являются результатом выполнения совокупности работ, которые состоят из:

– технического обслуживания жилого дома;

– текущего ремонта жилого дома;

– капитального ремонта жилого дома.

Все эти работы необходимы для восстановления и улучшения жилого дома.

Назначение жилищных услуг направлено на удовлетворение потребностей граждан в безопасном и комфортном проживании. Это осуществляется благодаря поддержанию жилых зданий в необходимом состоянии, которые соответствуют нормам и стандартам.

К показателям характеристики жилых зданий можно отнести:

– эргономические показатели;

– показатели надежности;

– показатели назначения;

– показатели ремонтпригодности.

Основными документами, регламентирующими деятельность сферы ЖКХ, являются:

1. Жилищный кодекс РФ.

2. Законом РФ «О защите прав потребителей».

3. Постановлением Правительства РФ от 06 мая 2011 г. № 354

Можно выделить объекты работ, которые входят в состав жилищных услуг и представляют собой элементы и части жилого дома:

– Придомовые территории.

– Фасады.

– Квартыры.

– Чердачные помещения.

– Лестничные клетки.

– Подвалы.

Все работы такого характера необходимы для обеспечения функционирования различных элементов жилого дома.

Согласно национальному проекту «Доступное и комфортное жилье гражданам РФ» проблемы ЖКХ государство стало решать с помощью комплексного подхода. Данный подход предполагает три основных направления совершенствования сферы ЖКХ:

1. Комплексная жилищная застройка.

2. Реформа системы ЖКХ.

3. Промышленность строительных материалов.

Таким образом, подводя итоги, можно уверенно говорить о том, что жилищно-коммунальная сфера занимает одно из основных мест в системе муниципального управления, так как именно она предоставляет услуги необходимые для жизни и деятельности населения страны.



## Литература

1. Аверьянова М.И. Жилищное право : учеб. пособие для вузов Издательство Юрайт, 2020. – 218 с. – URL : <https://urait.ru>
2. Боголюбов С.А. Земельное право : учебник для академического бакалавриата / С.А. Боголюбов // Издательство Юрайт, 2019. – 255 с. – URL : <https://urait.ru>
3. Давыденко Е.И. Все о ЖКХ на 2019 год: дополнения, штрафы, способы не платить или платить меньше / Е.И. Давыденко // Издательство Аст, 2018. – 226 с.
4. Кязимов К.Г. Газоснабжение: устройство и эксплуатация газового хозяйства / К.Г. Кязимов, В.Е. Гусев // Издательство Юрайт, 2019. – 392 с. – URL : <https://urait.ru>
5. Осейчук В.И. Правовое обеспечение государственного и муниципального управления : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / В.И. Осейчук // Издательство Юрайт, 2019. – 269 с. – URL : <https://urait.ru>
6. Сухарев А.Н. О финансах управляющих компаний в сфере ЖКХ / А.Н. Сухарев // Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА» 2018. – С. 57–59. – URL : <https://cyberleninka.ru>

УДК 657.631.6:657.37

### АНАЛИЗ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ДАННЫМ БУХГАЛТЕРСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ

**Д.К. Вейс**

студент 3 курса специальности  
«Экономика и бухгалтерский учет  
(по отраслям)»,  
Анапский филиал МПГУ  
[daniel.veis@yandex.ru](mailto:daniel.veis@yandex.ru)

Научный руководитель

**А.В. Мандрыко**

кандидат экономических наук,  
доцент,  
преподаватель кафедры  
экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
[av.mandryko@mpgu.su](mailto:av.mandryko@mpgu.su)

**Аннотация.** Актуальность анализа финансового состояния заключается в том, что на сегодняшний день многие предприятия РФ имеют нестабильное финансовое положение. Поэтому очень важно проводить анализ финансового состояния для выявления слабых сторон и разработки мероприятий, которые будут направлены на улучшение финансового состояния и финансовой стабильности предприятия. Анализ финансового состояния проводят по данным бухгалтерской отчетности. При этом анализируют основные экономические показатели деятельности, финансовую устойчивость, ликвидность и платежеспособность, а также деловую активность и рентабельность.

**Ключевые слова:** финансовое состояние, ликвидность, платежеспособность, финансовая устойчивость, деловая активность, рентабельность.

Финансовое состояние компании – это совокупность показателей, отражающих наличие, распределение и использование финансовых ресурсов. Когда компания вовремя

осуществляет производить денежные платежи и может финансировать свою деятельность это говорит о благополучном финансовом положении.

Информационной базой для проведения анализа финансового состояния компании является бухгалтерская отчетность, данные аналитического и первичного учета, сведения из пояснительной записки к годовому отчету, в которых уточняются и расшифровываются статьи баланса [3, с. 36].

Финансовая отчетность является единой системой данных об имуществе компании, структуре активов и пассивов, результатах ее хозяйственной деятельности, составленную по установленным формам на отчетную дату.

Одна из важнейших характеристик финансового положения – финансовая устойчивость, ликвидность и платежеспособность предприятия, которая во многом определяет и стабильность его деятельности

Ликвидность баланса подразумевает наличие платежных средств в аспекте внутренних источников. Платежеспособность – это готовность организации погасить кредиторскую задолженность в случае, если все кредиторы предъявят к предприятию свои требования о немедленном погашении обязанностей

Коэффициент абсолютной ликвидности свидетельствует о том, что в 2019 г. организация могла покрыть 2,1 % своих обязательств, что ниже показателей предыдущих периодов и ниже нормативного значения ( $КАЛ > 0,2 - 0,5$ ). Поэтому можно сделать вывод, что платежеспособность предприятия снизилась к концу анализируемого периода, показатель не достигает оптимального значения. Значение коэффициента текущей ликвидности снизилось, но был выше нормативного значения ( $КТЛ \geq 2$ ) [2, с. 219].

Если в результате проведенного анализа выявлено, что баланс не ликвиден и предприятие не платежеспособно, разрабатывают рекомендации, направленные на увеличение денежных средств и снижение дебиторской задолженности и обеспечения оптимального уровня запасов на складах организации.

Если в результате анализа выявлено не устойчивое финансовое положение, тогда разрабатывают предложения по снижению заемных средств путем снижения кредиторской задолженности, погашения кредитов и займов, перевода краткосрочной задолженности в долгосрочную задолженность. При выявлении снижения рентабельности ищут пути увеличения прибыльности предприятия.

Деловую активность улучшают за счет снижения дебиторской, кредиторской задолженностей, снижения уровня запасов на конец отчетного периода, чем устраняют замораживание денежных средств в запасах, а также мобильных оборотных средств, общей суммы капитала. Главным фактором увеличения деловой активности является увеличение выручки от продаж за счет наращивания объема продаж.

Таким образом, проведение анализа финансового положения предприятия необходимо для информационного обеспечения и принятия правильных управленческих решений руководством предприятий.

## Литература

1. Агекян Л.С. Содержание анализа финансового состояния организации и решения, принимаемые на его основе / Л.С. Агекян // Молодой ученый. – 2015. – № 4(84). – С. 329–331. – URL : <https://moluch.ru/archive/84/15760/>
2. Дрягунова Д.М. Финансовое состояние предприятия и его анализ / Д.М. Дрягунова // Молодой ученый. – 2018. – № 43(229). – С. 218–220. – URL : <https://moluch.ru/archive/229/53263/>
3. Рубцов И.В. Анализ финансовой отчетности : учеб. пособие. – М. : Юнити, 2018. – 127 с. – URL : <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473286>

## КЛЮЧЕВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

**К.С. Великодский**

студент 4 курса  
направления подготовки  
«Государственное  
и муниципальное управление»,  
Анапский филиал МПГУ  
velikodskij2015@yandex.ru

Научный руководитель

**Б.Б. Зайковский**

кандидат экономических наук, доцент,  
доцент кафедры экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
bb.zaikovskii@mpgu.su

---

**Аннотация.** Перед государством встают такие задачи как увеличение продолжительности жизни, снижение смертности, повышение рождаемости. Эти демографические показатели напрямую связаны со сферой здравоохранения, а именно, они зависят от качества оказания медицинских услуг, степени профессиональности врачей и, конечно же, доступности медицинской помощи для всего населения.

**Ключевые слова:** здравоохранение, исследование, проблемы, кадровая политика, зарплата.

В системе здравоохранения осуществляется модернизация экономических интересов: от общественного (государственного), указывающего развитие данного направления к рыночным. В этих условиях становятся актуальными исследование особенностей функционирования систем здравоохранения в России и исследование вопросов, связанных с проблемами качества проводимых реформ в этой области и ориентации их на население. Кроме того, особенный интерес вызывает исследование развития здравоохранения на муниципальном уровне. Этим обусловлены актуальность выбора данной темы и необходимость разработки механизма согласования экономических интересов. Особую актуальность работе придает возможность практического применения ее результатов для совершенствования развития здравоохранения для населения муниципального образования, профилактика заболеваний и обеспечение качественными медицинскими услугами.

Здравоохранение – совокупность мер политического, экономического, правового, социального, культурного, научного, медицинского, санитарно-гигиенического и противоэпидемического характера, направленных на сохранение и укрепление физического и психического здоровья каждого человека, поддержание его долголетней активной жизни, предоставление ему медицинской помощи в случае утраты здоровья. Для осуществления этих мер создаются специальные социальные институты.

Однако система здравоохранения сталкивается с множеством проблем. Это и слабая укомплектованность больниц медицинским персоналом, которая порождает снижение доступности здравоохранения, и фрагментация системы здравоохранения в целом.

Очень большую и ключевую роль играет кадровая политика здравоохранения, ведь от неё зависит и само качество медицинского обслуживания, и качество медицины в целом, именно специалисты по кадрам находят подходящую кандидатуру следят за сроком действия медицинских сертификатов, дающие право на медицинскую практику, и соответственно важный признак это стимуляция сотрудников, а именно зарплата и различные

премии от денежной стимуляции и чаще всего возникает текучесть медицинских кадров, как утверждают сами медицинские работники работа сложная и не благодарная, а зарплаты очень маленькие.

В данной работе мы исследуем то, что может повлиять на престижность работы медика. И почему же идет массовая текучесть кадров в медицинской сфере, и как это можно усовершенствовать для того, чтоб медики не увольнялись со своей работы. Ведь если не решить данную проблему, то можно дойти до социально кризиса, мы сейчас на грани этого кризиса, то есть мы постепенно скатываемся назад в кризисные моменты 90 годов, в которые все сферы деятельности не просто жили, а выживали, людям не платили зарплаты, так далее. Медицина в те годы тоже терпела огромный крах, медикам не только не платили заработную плату, но и в больницах, и на станциях скорой помощи не хватало медикаментов. Но в эти годы медики, как и люди других сфер деятельности, пережили начало процветание, но после 2008 года все пошло на спад.

Медицинская сфера, как и другие сферы деятельности разделились на регионы, то есть в каждом регионе разная зарплата, зависит от бюджета и расположения самого региона, получается медики, к примеру, в больших городах и например в городе Москва, у медиков не то что зарплата высокая но и они получают надбавки, а вот например та же самая Московская область но город Зеленогорск там зарплата у врачей 2 раза меньше чем в Москве, там врачи получают зарплату без надбавок, заработные платы медиков лавируются по величине, по всей стране одна и та же картина. Заработная плата у медиков по регионам не стабильна.

Следовательно, проведя анализ, можно смело видеть то, что заработная плата медицинских работников довольно отличается по регионам, и это является основной причиной потери медицинских кадров в лечебных учреждениях, а также непривлекательность данной профессии в настоящее время, один главный фактор – низкая зарплата, а если зарплата высокая, то требования тоже высокие.

Порой сами медики называют свою работу неблагодарной из-за причин, таких как:

1. Маленькая зарплата.
2. Не уважение к своей персоне.
3. Различные угрозы в адрес медработника, касаемого уголовного и административного преследования.

Обман начальства по части трудового законодательства.

Проведя исследование, выяснилось, на первом месте по нехватке кадров стоит Краснодарский край в нем самая большая нехватка кадров распространяется на такие очень важные специализации врач и медицинская сестра. На втором месте по кадровому дефициту идет Ростовская область в ней такая же острая нехватка кадров среди врачей и медсестер, а также самая большая нехватка кадров среди специализации широкого спектра врачей: фельдшер, врачи фельдшеры – порой очень необходимая сфера в здравоохранении, ведь в отдаленных селах существуют акушеро-, фельдшерские пункты порой на одном фельдшере могут завесить сразу несколько поселков и хуторов. На третьем месте у нас республика Крым. Республика Крым.

В городе-курорте Анапа ситуация на рынке труда по подбору медицинского персонала сложная, и на данный момент наблюдается серьезный кризис среди наполняемости медицинских учреждений медицинским персоналом, в муниципальном образовании город-курорт Анапа приходится брать на работу студентов медиков на ставку санитаря. Был проведен анализ по заработной плате работников сферы здравоохранения таких муниципальных образований город-курорт Анапа, город Новороссийск, город-курорт Геленджик, город Туапсе, город-курорт Сочи. Все города находятся на одной полосе черноморского побережья Российской Федерации.

Проведя анализ, было выявлено то, что минимальная заработная плата в муниципалитетах практически не отличается, а вот максимальная заработная плата имеет свои различия небольшие, но они есть на диаграмме все четко обозначено.

## Литература

1. Шевский В.И. Проблемы формирования интегрированной системы здравоохранения // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2018. – № 3. – С. 24–47.
2. Григорьева Н.С. Health reform in Russia: current policy and management // Государственное управление. Электронный вестник. – 2020. – № 30.
3. Модернизация российского здравоохранения: 2008–2020 годы. – М. : Издательский дом ГУ-ВШЭ, 2019.
4. Миняев В.А. Общественное здоровье и здравоохранение / В.А. Миняев, Н.И. Вишняков. – М., 2018.

УДК 37.08 (470.25)

### КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ НЕВЕЛЬСКОГО РАЙОНА ПСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

**Е.Н. Воронкова**

начальник Управления образования  
физической культуры и спорта,  
Администрация Невельского района  
Псковской области  
tat5708825@mail.ru

---

**Аннотация.** В данной статье рассматривается организация методической работы в образовательных организациях Невельского района Псковской области. В этой связи автором представлены итоги работы Управления образования, характеризующие кадровый потенциал, результаты переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров в развитии методической работы. Автор приходит к выводу, что эффективность образовательной организации зависит от квалификации педагогических работников, их расстановки и использования, что влияет на качество образования.

**Ключевые слова:** организация, потенциал, кадры, работники, педагоги, специалисты, квалификация, переподготовка, профессионализм, деятельность, самосовершенствование, самообучение.

Преимущество любой организации, которая стремится закрепить свои позиции на рынке в современных экономических условиях – это кадровый потенциал. Поэтому из-за очевидной ограниченности источников квалифицированных кадров в управлении персоналом первоочередной становится задача правильного формирования развития и использования уже имеющегося у организации потенциала. Если рассматривать термин «потенциал» в своем этимологическом значении, то мы увидим, что происхождение его идёт от латинского слова «potentia», т.е. скрытые возможности, мощь, сила [5]. Кадровый потенциал организации – это, прежде всего, использование возможностей разных категорий работников, когда они могут быть приведены в действие в процессе трудовой деятельности в соответствии с должностными обязанностями и поставленными перед коллективом целями на определенном этапе развития [2]. В связи с этим Управлением образования Невельского района Псковской области проводится ежегодный мониторинг кадрового потенциала образовательных организаций района. На начало 2020–2021 учебного года в образовательных организациях, подведомственных Управлению образования работало 263 педагогических работника, из них 187 учителей и руководителей, 71 воспитатель. Количество педагогических работников, работающих в селе, составляет 56 человек. Педаго-

гов в возрасте до 25 лет 8,7 %, 44 % педагогов со стажем работы более 30 лет. В 2020 г. году в район прибыло восемь молодых специалистов, которые работают в СШ № 1, СШ № 5, гимназии, Усть-Долысская СОШ.

Анализ возрастного состава педагогических работников выявляет острую нехватку в молодых специалистах во всех ОО района. Все детские сады полностью укомплектованы педагогическими кадрами и обслуживающим персоналом. 100 % педагогов имеют высшее или среднее специальное образование, квалификационные категории имеют 98 %. Курсовую подготовку в течение года прошли 81,3 % педагогов. Также в 2020 году педагоги дошкольного образования продолжили участие в Системе добровольной сертификации информационных технологий (ССИТ) – сертификационные конкурсы различных направлений, по результатам участия, в которых выдается сертификат и определяется рейтинг учреждения. Золотой сертификат соответствия получили 11 педагогов, серебряный – 7, бронзовый – 4. МДОУ «ЦРР – детский сад № 11 «Буратино» в рейтинге РФ находится на 7 месте из 1012 дошкольных организаций, Невельский район – на 4 месте среди 497 муниципалитетов.

В связи с переходом на новые федеральные образовательные стандарты такую подготовку в последнее время прошли все руководители, учителя начальных классов, заместители директоров по учебно-воспитательной работе, руководители МО учителей, другие педагоги. За учебный год квалификацию повысили и подтвердили 74 педагога. Нововведения в системе российского образования ставят педагога в ситуацию необходимости качественного изменения профессиональных компетентностей.

Совмещение предметов возможно только после прохождения подготовки по данному предмету. На данный момент такую переподготовку в районе прошли 23 педагога. Руководители ОУ стимулируют целенаправленное, непрерывное повышение уровня квалификации педагогических работников, методологическую культуру, профессиональный и личностный рост. Однако в Невельском районе остро стоит проблема обеспеченности педагогическими кадрами. Вступив в федеральную программу «Земский учитель», специалисты в Невельский район не прибыли. На данный момент в Псков ГУ обучается 6 студентов по целевому договору по педагогическим специальностям.

Федеральные проекты «Учитель будущего», «Социальный лифт для каждого» национального проекта «Образование» рассматривают вовлечение педагогов общеобразовательных организаций Псковской области в национальную систему профессионального роста. Национальная система учительского роста (НСУР) – усовершенствованная форма аттестации учителей, которая должна более точно отображать качество преподавания и профессионализм специалистов в сфере образовательных услуг.

В рамках реализации данных проектов в 2020 году 49 педагогических работников приняли участие в региональных этапах профессиональных конкурсов. Это на 26 педагогов больше, чем в 2019 году.

**Таблица – Участие педагогических работников в региональных этапах профессиональных конкурсов (2020 г.)**

Название конкурса	Количество педагогов, принявших участие	Результативность
«Учитель года России – 2020»	4	2 финалиста
«Воспитатель года России – 2020»	1	участие
«Педагог-психолог года 2020»	1	участие
«Воспитатели России»	4	1 – победитель, 1 – призер, 2 – участие
«Учитель здоровья-2020»	2	участие
«За нравственный подвиг учителя»	2	1 – призер, 1 – участие
«Сердце отдаю детям»	1	участие
«Профессиональный старт»	1	финалист

В 2020 году доля педагогов, прошедших курсовую подготовку повышения квалификации, составила 80 % (в 2019 году – 48,6 %). Профессиональную переподготовку прошли 23 педагога (8,3 %) (в 2019 году – 2 педагога – 0,7 %). Во Всероссийском профессиональном конкурсе «Учитель будущего – 2020» при поддержке Минпросвещения России приняли участие дистанционно 6 общеобразовательных учреждений: 8 команд по 24 педагога.

Все это позволяет создать каждому педагогу «равный старт» и продвижение на основе его способностей и таланта для профессионального и карьерного роста. Образование всегда играет важную роль в обществе. Именно интеллектуальный потенциал государства создается системой образования, а сама система в современном обществе образования, бесспорно, является основным и неотъемлемым фактором устойчивого и прогрессивного развития общества. Главная цель образования в этой связи – это формирование у педагога постоянного стремления к самосовершенствованию и, как следствие, развития у него качеств конкурентоспособной личности. Поэтому организация учебно-воспитательной деятельности строится на основе системного, комплексного подхода к обучению специалистов [3].

Имея потенциал педагогических кадров как высокопрофессиональный, основной задачей остается – это самосовершенствование через самообучение и повышение квалификации педагогов [1]. Большую роль для повышения квалификации играет совершенствование деятельности методической службы.

Изучая данный вопрос, образовательные учреждения позволяют выделить причины недостатков и проблемы, которые мешают позитивным изменениям в повышении ее качества. Это, конечно, большая учебная нагрузка у учителей; излишняя уверенность опытных учителей; недостаточное внимание в процессе организации методической работы к потребностям учителей; ослабленный контроль со стороны администрации за организацией методической работы. Поэтому было бы целесообразным обосновать систему мер по оптимизации методической работы на основе анализа информации, полученной по результатам ее самооценки и изучения педагогической деятельности учителя и коллектива.

Успешное развитие системы школьного образования, повышение учебно-воспитательного процесса в значительной степени зависят от профессиональной компетентности учителя, его педагогического и методического мастерства. Для того чтобы систематизировать совершенствование мастерства педагогических кадров и организуется методическая работа, которую можно определить как целостная система мер и мероприятий, основанных на достижениях науки и передового педагогического опыта, направленных на повышение профессиональной компетентности, квалификации, мастерства и творческого потенциала каждого учителя и педагогического коллектива в целом. Исходя из этого, главная ее цель – непрерывное совершенствование квалификации преподавателя, содействие его эрудиции и компетентности в области отдельной науки или учебного предмета и методики его преподавания. В 2020 году методическая служба работала не только на школьном уровне, но и на районном. Всего работает 11 педагогов-методистов. Для педагогического сообщества организован и проведен 2-ой педагогический форум с приглашением профессорско-преподавательского состава ГБОУ ДПО ПОИПКРО и ГБУДО ПОЦРОДиЮ. Дважды проведен семинар сертифицированного коуч-педагога [1].

Эффективное использования кадрового потенциала – это важный и достаточно сложный процесс, включающий такие мероприятия, при успешном и последовательном выполнении которых формируется устойчивый, надежный и конкурентоспособный коллектив, успешно выполняющий поставленные перед ним задачи [4]. В целом эффективность образовательной организации зависит от квалификации педагогических работников, их расстановки и использования, что влияет на качество образования.

## Литература

1. Абдурахмонова Н.С. Методическая работа в образовательном учреждении: организация, содержание, эффективность / Н.С. Абдурахмонова // Школьная педагогика. – 2015. – № 2(2). – С. 17–19. – URL : <https://moluch.ru/th/2/archive/8/238/>
2. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2014. – 389 с.
3. Крупская Б.В. Портфолио учителя как средство оценки уровня его профессиональной компетенции. – URL : <http://festival.1september.ru/articles/526399/>
4. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами. – М. : Дело, 2012. – 232 с.
5. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А.Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1998.

УДК 352:338.45:69

### УПРАВЛЕНИЕ СТРОИТЕЛЬСТВОМ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ (НА ПРИМЕРЕ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД-КУРОРТ АНАПА)

#### **Д.О. Гринько**

студент 5 курса направления подготовки  
«Государственное  
и муниципальное управление»,  
Анапский филиал МПГУ  
762zigzag@gmail.com

#### **Г.П. Синькевич**

кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ.  
[gp.sinkevich@mpgu.su](mailto:gp.sinkevich@mpgu.su)

---

**Аннотация.** В данной статье рассматривается состояние муниципального управления строительством на территории муниципального образования город-курорт Анапа. Рассматриваются теоретические аспекты выделенной сферы, определены механизмы и органы муниципального управления строительством, изучена нормативная база реализации управления строительной деятельностью. Автор делает вывод, что от эффективности взаимодействия между субъектами строительного процесса и контролирующими органами государственного или муниципального управления зависит общая экономическая эффективность реализации всего строительного проекта.

**Ключевые слова:** муниципальное управление, нормативная база, строительная деятельность, застройщик, инвестор, инспекция, государственный контроль.

От эффективности реализации строительной сферы зависит качество жизни населения, поэтому строительство как процесс может быть рассмотрено в качестве индикатора, показателя экономического и социального развития страны, региона, муниципального образования.

На сегодняшний день муниципальное управление строительством на территории муниципального образования город-курорт Анапа осуществляется посредством специально созданного органа муниципальной власти – управления капитальным строительством, который уполномочен выступать в роли заказчика, а также выполнять координационные, согласовывающие и контролирующие функции



Основным направлением деятельности государства в строительной сфере является реализация строительного производства на рыночных принципах. Ключевым ориентиром выступают институциональные преобразования не только в отношении объектов строительной индустрии – продуктов строительной деятельности и земельных участков, но и стимулирования субъектов и конечных потребителей – в первую очередь, застройщиков и частных инвесторов [1].

Муниципальными органами власти определяется объем средств муниципального бюджета, которые могут быть направлены на реконструкцию действующих и строительство новых объектов, контролируется их использование, определяется порядок контроля и управления муниципальной собственностью [2]. Также муниципальными органами власти в отношении подведомственных им территорий определяются архитектурно – градостроительные требования, потребность в обеспечении жильем нуждающихся слоев населения, необходимый вклад инвесторов в развитие инфраструктуры, санитарные требования, порядок землепользования и иные аспекты выделенного направления деятельности [3].

Стандартный состав органов муниципального управления строительством в городе-курорте Анапа включает в себя: инвестиционный комитет, комитет по управлению имуществом, комитет по строительству и архитектуре, административно – техническую инспекцию, межведомственную строительную комиссию и другие подразделения, в зависимости от потребности реализации направлений, количества населения и размеров территорий – крупный город, область, регион.

Комитетом по строительству и архитектуре проводится работа по формированию единого облика муниципального образования на основе демографических, исторических и иных факторов, осуществляется экспертиза строительных проектов, проводится их согласование и т.д.

Комитетом по управлению имуществом определяются правила и порядок использования муниципальной недвижимости, выделяются участки для строительства, осуществляется регистрация недвижимости и оформление прав собственности на нее [3].

Административно-техническая инспекция осуществляет проверку организаций, которые будут выполнять строительные работы, выдает разрешения на их выполнение, ведет учет всех объектов, строящихся в регионе.

Районные администрации в своем составе имеют свои межведомственные комиссии и строительные отделы. Данные подразделения определяют потребность районов в строительных проектах и рассматривают заявки инвесторов-заказчиков на строительство [4]. Если в практической реализации строительного проекта задействованы бюджетные средства – с полным или частичным бюджетным финансированием, – орган власти, осуществляющий управление строительством, выступает в роли заказчика, и объем его функций расширяется. К ним относятся: своевременное осуществление необходимого объема финансирования всех этапов строительства, обеспечение необходимой проектно-сметной документацией, материалами, оборудованием, надзор за реализацией проекта, передача законченного объекта, принятие государственной комиссией объекта в эксплуатацию организации, которой в дальнейшем данный объект будет использоваться [5].

Законодательной властью принимаются законы, которые могут как-либо повлиять на строительную сферу. Система исполнительной власти контролирует исполнение принятых законов и напрямую коррелирует с законодательной властью.

Судебная власть контролирует исполнение законов всеми гражданами, организациями, а также государственными муниципальными и исполнительными органами власти.

В состав исполнительной власти правительственной структуры, кроме управлений капитального строительства, входят органы:

1. Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации (Минстрой РФ) – в его состав входят представители строительных и проектных объединений, научно-исследовательских институтов и объединений, объединений по производству строительных материалов.

2. Государственный контроль и надзор за строительством – осуществляет контроль качества реализуемых строительного-монтажных работ, эксплуатации установок и строи-

тельных машин, работающих под давлением, соблюдения правил пожарной безопасности, требований охраны труда, соблюдения санитарных норм и правил, обеспечения сохранности окружающей среды, памятников архитектуры, зеленых насаждений и так далее.

Строительство регулируется государством посредством законодательной, исполнительной и судебной ветвей власти. От эффективности взаимодействия между субъектами строительного процесса и контролирующими органами государственного или муниципального управления зависит общая экономическая эффективность реализации всего строительного проекта.

#### Литература

1. Медведева Е.Е. Инвестиционные процессы в муниципальном образовании / Е.Е. Медведева // Егорьевский филиал. МПГУ. Государственное и муниципальное управление. – 2019. – 63 с.

2. Управление капитального строительства // Официальный сайт муниципального образования город-курорт Анапа. – URL : <https://www.anapa-official.ru/adm/strukturnie-podrazdeleniya/upravlenie-kapitalnogo-stroitelstva>

3. Булгакова Т.К. Улучшение жилищных условий населения как направление региональной политики / Т.К. Булгакова // Егорьевский филиал. МПГУ. Государственное и муниципальное управление. – 2020. – 69 с.

4. Высотина А.А. Тенденции развития рынка недвижимости региона в условиях финансового кризиса / А.А. Высотина // Ставропольский филиал. МПГУ. Государственное и муниципальное управление. – 2016. – 73 с.

5. Государственное и муниципальное управление : в 2 ч. – Ч. 1: Государственное управление : учебник и практикум для академического бакалавриата / С.Е. Прокофьев [и др.]; Под ред. С.Е. Прокофьева, О.В. Паниной, С.Г. Еремина, Н.Н. Мусиновой. – М. : Издательство Юрайт, 2019. – 276 с. – (Бакалавр. Академический курс) // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL : <http://www.biblio-online.ru/bcode/432915>

УДК 658+379.835

### ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ОЗДОРОВЛЕНИЯ И ОТДЫХА ДЕТЕЙ

**Л.А. Гюлбекян**

студент 5 курса направления подготовки  
«Государственное  
и муниципальное управление»,  
Анапский филиал МПГУ  
[lusenkadoo.ru@mail.ru](mailto:lusenkadoo.ru@mail.ru)

Научный руководитель

**Н.А. Гущина**

кандидат социологических наук,  
доцент кафедры экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
[na.gushchina@mpgu.ru](mailto:na.gushchina@mpgu.ru)

**Аннотация.** В статье рассмотрены особенности управления учреждениями оздоровления и отдыха детей на государственном и региональном уровне. Также в материале даётся краткая характеристика управленческой концепции управления в оздоровительных детских учреждениях Министерства просвещения РФ.

**Ключевые слова:** оздоровление и отдых детей, рекреационные ресурсы, управление, образование, медицина, воспитание.

Согласно Федеральному закону «Об образовании в РФ», одним из основных атрибутов социальной политики является развитие сферы оздоровления и отдыха детей. Из закона следует, что детское учреждение определяется как «детское оздоровительное и образовательное учреждение в сфере детского отдыха» [1].

При рассмотрении вопросов отдыха и оздоровления детей остро встает проблема комплексного подхода, который основывается на самых различных отраслях права, правовых институтах и нормах.

С точки зрения законодательства отдых и оздоровление детей относится к рекреационной деятельности. Необходимо понимать, что организация отдыха оздоровления детей в обязательном порядке требует государственного регулирования, так как несет за собой и образовательную основу [4].

Организация отдыха детей и их оздоровление представляет собой систему мероприятий, которые включают в себя «развитие творческого потенциала детей, охрану и укрепление их здоровья, профилактику заболеваний у детей, занятие их физической культурой, спортом и туризмом, формирование у детей навыков здорового образа жизни, соблюдение ими режима питания и жизнедеятельности в благоприятной окружающей среде при выполнении санитарно-гигиенических и санитарно-эпидемиологических требований» [3].

При управлении сферы оздоровления и отдыха детей в первую очередь должны учитываться права ребенка на отдых и оздоровление [2]. Только в этом случае организация данного вида деятельности будет эффективна.

На основании государственной концепции сохранения здоровья нации каждый субъект РФ формирует собственный механизм управленческих подходов в указанном вопросе. Не исключение и Краснодарский край.

На краевом уровне управления сферой отдыха и оздоровления детей решают следующие задачи [5].

Первой задачей является разработка и реализация стратегии и тактик развития сферы оздоровления и отдыха детей. Для этого проводится анализ территории, в котором учитываются местные особенности, рекреационные ресурсы и т.д.

Следующей задачей является соблюдение законодательства различных уровней, а также совершенствование имеющейся нормативно-правовой базы, регулирующей рассматриваемые вопросы.

Третьей задачей является совершенствование отраслевого и территориального управления на уровне края и муниципалитета. В данном случае необходимо понимать, что организация отдыха и оздоровления детей может осуществляться как государственным сектором экономики, так и негосударственными некоммерческими организациями.

Всероссийские, региональные и муниципальные организации, которые будут заниматься развитием сети лагерей, оздоровительных центров, санаториев и баз отдыха для детей, должны функционировать на территориях с необходимыми рекреационными условиями.

Ещё одной задачей управления сферой оздоровления и отдыха детей является разработка и поддержка новых форм организации отдыха и оздоровления. Для этого могут создаваться и внедряться новые принципы планирования работы рассматриваемых учреждений. В обязательном порядке медицинские услуги и питание в детских оздоровительных учреждениях должны быть стандартизированы.

Довольно важной задачей является информационное обеспечение учреждений отдыха и оздоровления детей на высоком уровне, так как в условиях современности инфор-

мационные технологии являются важной составляющей жизни любого, даже маленького, человека.

Одной из основных составляющих учреждений оздоровления и отдыха детей являются сотрудники [6].

Неотъемлемо наличие высокого уровня квалификации руководителей учреждений, а также медицинских и педагогических работников. Повышение их квалификации является важной составляющей для совершенствования и улучшения качества работы здравниц.

Особенностью руководства учреждениями оздоровления и отдыха детей является включение образовательных механизмов в фактуру оздоровительного сегмента.

Во главе управления находится директор и педагогический совет учреждения. Именно они являются основными органами управления. В государственных учреждениях оздоровления и отдыха отрасли образования директор учреждения назначается и освобождается от должности Правительством РФ по представлению Министерства просвещения. В обязательном порядке он должен пройти аттестацию. Директор учреждения занимается текущим руководством, назначает заместителей, принимает на работу педагогический, медицинский состав и прочих сотрудников.

Педагогический совет представляет собой коллегиальный орган, который занимается общим руководством деятельностью учреждения отдыха и оздоровления детей. В педагогический совет входят сотрудники, которые занимаются организацией образовательной и воспитательной деятельности учреждения. Директор является председателем педагогического совета.

При рассмотрении управления учреждениями отдыха и оздоровления детей можно сделать вывод, что она не лишена определённых особенностей в части специфики пребывания и занятости детей в летний период. Концепция управления таких организаций является довольно сложным механизмом, который требует разностороннего рассмотрения. Всё вышперечисленное в совокупности требует дальнейшего изучения на разных уровнях научных и практических исследований.

## Литература

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 17.02.2021) «Об образовании в Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации [сайт]. – URL : <http://www.pravo.gov.ru>
2. Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации [сайт]. – URL : <http://www.pravo.gov.ru>
3. Дик Н.Ф. Организация летнего отдыха и занятости детей : учебник. – Ростов-н/Д. : Феникс, 2016. – 352 с.
4. Иванов В.В. Муниципальный менеджмент. Справочное пособие / В.В. Иванов, А.Н. Коробова. – М. : Финансы и статистика, 2019. – 254 с.
5. Машокова Г.В. Нормативно-методические материалы по вопросам организации отдыха, оздоровления и занятости детей. – Вологда, 2016 – 47 с.
6. Мухин В.И. Исследование систем управления : учебник. – М. : Экзамен, 2016. – 479 с.

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕСТНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ И НАСЕЛЕНИЯ

**И.Е. Дьячкова**  
студент 5 курса  
направления подготовки  
«Государственное  
и муниципальное управление»,  
Анапский филиал МПГУ  
inna\_3359@mail.ru

Научный руководитель  
**Е.А. Некрасова**  
кандидат философских наук,  
доцент, директор  
Анапского филиала МПГУ  
ea.nekrasova@mpgu.su

---

**Аннотация.** В данной статье рассматриваются механизмы взаимодействия местных органов власти и населения; раскрыты основные аспекты реализации взаимодействия муниципальных органов власти, освещена их связь с органами местного самоуправления. Значительное внимание уделяется результатам работы, рекомендациям по совершенствованию взаимодействия местных органов власти и населения в рамках муниципалитета, которые в дальнейшем могут быть использованы при совершенствовании системы управления, как в рамках муниципального образования, региона, так и страны.

**Ключевые слова:** муниципальное управление, местные органы власти, муниципальные органы власти, система взаимодействия власти и населения, органы местного самоуправления, муниципалитет, развитие управленческих систем муниципального образования.

Актуальность темы данной работы заключается в высокой важности практической реализации эффективного взаимодействия муниципальных органов власти и населения, так как именно посредством данного процесса достигаются не только высокие результаты в развитии выделенного региона, но в комплексе показателей благосостояние и развитие всей страны. От характера взаимодействия органов власти и граждан зависит и доверие населения к принимаемым управленческим решениям, что определяет полноту и эффективность реализуемых государственных и муниципальных программ.

Целью взаимодействия местных органов власти и населения является создание условий для эффективной реализации муниципальной политики посредством создания механизмов участия населения в муниципальном управлении и информирования данного населения о социально-экономическом положении муниципального образования.

По мнению автора С.Б. Волковой, в настоящее время процесс взаимодействия органов власти и населения находится на стадии становления [3, с. 23]. По данным Росстата, степень вовлеченности населения в процесс принятия значимых для муниципального образования решений и в контроль над деятельностью администрации составляет не выше 5 %, а интерес к процессам формирования местных органов власти проявляют не более четверти граждан [5]. По нашему мнению, данный показатель вовлеченности населения в процессы муниципального управления является критически низким и недостаточным для полноценной разработки и последующей реализации социально важных программ, направленных на благосостояние граждан муниципалитета.

Одним из инструментов взаимодействия местных органов власти и населения являются органы местного самоуправления – объединения инициативных граждан, деятельность которых, как и деятельность органов государственной власти, нацелена на повышение качества жизни населения региона или муниципалитета. Посредством форм местного самоуправления, население получает возможность оказывать влияние на решения в социально важных вопросах. Деятельность органов местного самоуправления, с нормативно-правовой точки зрения, контролируется Конституцией РФ и Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [1].

Порядок рассмотрения обращений органов местного самоуправления, как и индивидуальных обращений граждан, органами местной власти осуществляется в соответствии с требованиями Федерального закона «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» [2]. Данный закон определяет последовательность действий при подаче обращения, требования к его структуре, содержанию, сроки рассмотрения обращения – 30 дней, и другие особенности реализации данной формы взаимодействия с органами власти. По нашему мнению, тезисы данного законодательного акта, определяющие порядок рассмотрения властями обращений граждан, а также порядок информирования о вынесенном решении – по запросу или посредством почтового обращения, которое может занимать длительный промежуток времени, является нерациональным по причине неудобства, и, иногда, необходимости срочного принятия решения.

Согласно данным исследователя Н.В. Тирзу, трудность в реализации механизмов взаимодействия органов власти и населения заключается в неготовности жителей принимать участие в разработке и реализации муниципальной политики, неготовности местных органов власти к открытому взаимодействию с населением, отсутствию сформированной нормативно-правовой базы по участию населения в управлении муниципалитетом, а также в недостаточном информировании органов самоуправления о принятых социально значимых решениях, что оказывает негативное воздействие на степень вовлеченности граждан в процесс разработки и реализации муниципальной политики. При этом население не только должно быть осведомлено о деятельности и решениях власти, но и иметь возможность выражать свое мнение по поводу этой деятельности [4, с. 37].

По нашему мнению, процессу взаимодействия местных органов власти и населения недостает, в первую очередь, открытости – возможности обратившемуся отслеживать процессы принятия решения или даже принимать в них участие, предлагая варианты решения проблемы – сути обращения; скорости рассмотрения обращений граждан – особенно в отношении проблем, требующих скорейшего решения; простоты подачи обращения – потому как не все социально активные граждане обладают навыками составления официальных документов и обращения с компьютером.

Для достижения поставленных целей на уровне муниципалитета рациональным считаем применение ряда мероприятий и проведение направленной работы со стороны местных органов власти в реализации направлений:

1. Создание интернет-программы, приложения или сайта для регистрации обращений граждан, реализованного в форме простого интерфейса с возможностью выбора срочности обращения и отслеживания порядка и срока его рассмотрения. Мы считаем, что данная мера упростит порядок подачи обращений посредством сети Интернет и позволит привлечь молодое население к решению вопросов муниципального значения. Реализация данного направления предполагает также проведение обучения сотрудников местных органов власти по обработке поступивших заявок.

2. Проведение регулярных личных и групповых встреч представителей местных органов власти с населением регионов муниципалитета с целью информирования о проделанной работе. Мы считаем, что личные встречи представителей органов власти с населением будут способствовать развитию коммуникативных связей, повышению уровня доверия граждан, позволят оперативно передавать и получать информацию, находить решения текущих социальных проблем.

По нашему мнению, упрощение процедур взаимодействия органов власти с населением синонимично по своей сути терминам «развитие» и «совершенствование». Простота обращений – эффективность взаимодействия – развитие муниципалитета – доверие граждан к органам власти: основа эффективного демократического государства.

#### Литература

1. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 29.12.2020) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс». – URL : <http://www.consultant.ru>
2. Федеральный закон «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» от 02.05.2006 № 59-ФЗ (последняя редакция) // СПС «КонсультантПлюс». – URL : <http://www.consultant.ru>
3. Волкова С.Б. Совершенствование взаимоотношений государственных органов и органов местного самоуправления / С.Б. Волкова // Егорьевский филиал. МПГУ. Государственное и муниципальное управление. – 2016. – 57 с.
4. Тирзу Н.В. Совершенствование взаимоотношений органов государственного и местного самоуправления / Н.В. Тирзу // Егорьевский филиал. МПГУ. Государственное и муниципальное управление. – 2018. – 63 с.
5. Федеральная служба государственной статистики // Официальный сайт. – URL : <https://rosstat.gov.ru>

УДК 352.075

### ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ИСТОРИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

**А.П. Евсельева**  
студент 4 курса  
направления подготовки  
«Государственное  
и муниципальное управление»,  
Анапский филиал МПГУ  
[anytaevseleva@mail.ru](mailto:anytaevseleva@mail.ru)

**Е.А. Некрасова**  
кандидат философских наук,  
доцент, директор  
Анапского филиала МПГУ  
[ea.nekrasova@mpgu.su](mailto:ea.nekrasova@mpgu.su)

---

**Аннотация.** В статье представлена характеристика местного самоуправления как одна из основ конституционного строя, представляющей собой форму осуществления народом своей власти в государстве, путем непосредственного либо с помощью органов местного самоуправления решения населением вопросов местного значения. Выделены основные черты местного самоуправления, формы непосредственного участия жителей муниципального образования в решении местных вопросов. Делается вывод о значимости местного самоуправления, как формы народовластия, обеспечивающей суверенитет народа и неотчуждаемость субъективных прав человека и гражданина.

**Ключевые слова:** местное самоуправление, народовластие, демократия, реформы.

Актуальность исследования обусловлена тем, что на современном этапе развития нашей страны продолжается осуществление реформ в сфере местного самоуправления. При этом местное самоуправление выступает как особый правовой механизм, направленный на вовлечение населения в решение различных местных проблем. Одновременно местное самоуправление представляет собой нижний уровень и входит в систему публичной власти государства (п. 3 ст. 132 Конституции РФ). В ст. 130 Конституции РФ нашли закрепление формы осуществления местного самоуправления. К ним относятся референдум, выборы, а также другие формы прямого волеизъявления, осуществляемые через выборные и другие органы местного самоуправления [1].

Признание местного самоуправления особой формой публичной власти и важным элементом политической системы общества служит прямым доказательством значимости не только интересов личности и интересов государства, но и муниципальных интересов. Необходимо отметить, что данные интересы не рассматриваются с позиции подчинения государственным интересам. Они выступают как самостоятельные, но с учетом общих предписаний органов государственной власти.

История становления и развития местного самоуправления в течении нескольких веков наглядно свидетельствует о его значимости для обеспечения интересов населения страны. В настоящее время именно местное самоуправление выступает значимым фактором обеспечения демократии в Российской Федерации. Именно с помощью данного механизма можно обеспечить необходимый баланс государственных и местных интересов.

Известный отечественный ученый в области конституционного права В.И. Фадеев полагает, что «местное самоуправление необходимо рассматривать как систему организации и деятельности граждан, которая включает самостоятельное, под свою ответственность, решение населением различных вопросов местного значения и затрагивающих интересы всех жителей, проживающих на этой территории» [7, с. 105].

В свою очередь не менее известный исследователь М.В. Баглай придерживается точки зрения, что «местное самоуправление по своей природе, хотя оно и не входит в систему органов государственной власти, все же является его частью» [3, с. 136]. Данную позицию разделяет и И.И. Овчинников, который считает, что местное самоуправление не является только институтом гражданского общества задачей которого выступают исключительно интересы определенной территории, но и особая форма осуществления публичной власти [4, с. 91].

Интересна позиция Т.П. Ребровой, согласно которой местное самоуправление выступает в качестве целенаправленного процесса управления, обусловленным активным функционированием институтов представительства на местном уровне [6].

В качестве главной цели местного самоуправления можно назвать объединение людей, которое позволит превратить их особое территориальное сообщество, призванное способное с успехом решать вопросы обеспечения жизнедеятельности определенной территории. В федеральном законе 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (ред. от 29.12.2020) представлен перечень форм, которые призваны обеспечить участие населения в осуществлении местного самоуправления [2]. На данный момент их 11, но перечень остается открытым, что свидетельствует о возможности развития местного самоуправления.

В силу того, что для местного самоуправления характерно ограничение ресурсов, поэтому не всегда получается в полной мере решать проблемные вопросы развития муниципальных образований. Наличие таких проблемных аспектов требует более эффективного использования имеющихся у муниципальной власти возможностей.

Для этого местное самоуправление должно быть максимально доступным для сотрудничества и диалога, так как именно объединение различных ресурсов будет способствовать достижению во всех различных сферах более высоких результатов. В связи с чем особое значение приобретает межмуниципальное сотрудничество, которое в настоящее



время выступает как успешный инструмент управления развитием территории. В рамках межмуниципального сотрудничества на современном этапе особая роль принадлежит различным ассоциациям и союзам муниципальных образований.

В качестве наиболее известного союза муниципальных образований в Российской Федерации можно назвать созданный в 1991 году Союз российских городов. Главная задача, которая была поставлена при создании данной организации, это содействие более эффективному становлению и развитию местного самоуправления в нашей стране [8]. В настоящее время в Союз российских городов включает 87 муниципальных образований Российской Федерации, из них 69 является центрами субъектов Российской Федерации.

Союз представительных органов местного самоуправления муниципальных образований Российской Федерации был создан в апреле 2003 года. В настоящее время его участниками являются 80 муниципальных образований. Его основная цель заключается в объединении усилий представительных органов местного самоуправления, чтобы более успешно развивать местное самоуправление в стране, а осуществлять необходимую защиту прав и законных интересов муниципальных образований. Обсуждение наиболее важных вопросов касающихся деятельности органов местного самоуправления осуществляется в формате различных заседаний и обсуждений, после чего вырабатывается авторитетная позиция.

После этого готовятся предложения, направленные на решение различных проблем местного самоуправления. При этом Союз проводит активную политику сотрудничества с другими ассоциациями и союзами муниципальных образований [9].

Создаваемые на территории Российской Федерации ассоциации и союзы муниципальных образований в соответствии с поставленными задачами предлагают оптимальные варианты учета всех местных интересов.

Их деятельность направлена на обобщение лучшего практического опыта муниципальных образований, оказание различной методической помощи руководителям органов местного самоуправления, а также оказание содействия центральным органам федеральной исполнительной власти.

На данном этапе развития нашего государства уже можно говорить о создании и функционировании демократической политической системы, способствующей конструктивному диалогу между населением, местным самоуправлением и органами власти. Возможность обеспечить такой диалог можно только при условии действующих демократических общественно-политических институтов, которые будут действовать и на муниципальном уровне.

Таким образом, процесс осуществления муниципальной реформы в нашей стране оказывал влияние на изменения нормативно-правового регулирования местного самоуправления, но главное его предназначение – содействовать реализации местных инициатив и интересов остается неизменным.

## Литература

1. Конституция Российской Федерации: (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 14.03.2020 № 1-ФКЗ, вступили в силу 04.07.2020 года). – URL : <http://www.pravo.gov.ru> – официальный интернет-портал правовой информации.
2. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: фед. закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // Российская газета. – 2003. – 12 октября.
3. Баглай М.В. Конституционное право РФ. – М. : Юрист, 2017. – 743 с.
4. Овчинников И.И. Местное самоуправление в Российской Федерации (теоретические, исторические и правовые аспекты) : монография. – М. : Консалтбанк, 2018. – 186 с.

5. Петров Н.В. Право муниципальных образований на ассоциации и союзы: особенности реализации в субъекте РФ/ Н.В. Петров, Ю.А. Рожкова, Д.С. Савенко, Н.В. Чуб // Права человека. – 2020. – № 7. – С. 158–161.

6. Реброва Т.П. К вопросу о понятии местного самоуправления в науке и законодательстве / Т.П. Реброва, С.Н. Алямкин // Мир науки и образования. – 2017. – № 1. – С. 17–23.

7. Фадеев В.И. Муниципальное право : учебник. – М. : Проспект, 2018. – 336 с.

8. URL : <https://www.urg.ru/> – официальный сайт Союза российских городов.

9. URL : <http://amsgr.ru/> – официальный сайт Ассоциации малых и средних городов России.

УДК 379.832: 338.488.2-057.68

## МАРКЕТИНГ В ГОСТИНИЧНОМ БИЗНЕСЕ

### **А.А. Зубок**

студент 3 курса специальности  
«Гостиничный сервис»,  
Анапский филиал МПГУ  
[zubok2332@gmail.ru](mailto:zubok2332@gmail.ru)

### **Г.П. Синькевич**

кандидат педагогических наук,  
преподаватель кафедры  
экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
[gp.sinkevich@mpgu.su](mailto:gp.sinkevich@mpgu.su)

**Аннотация.** В статье раскрываются особенности и проблемы маркетинговой деятельности в гостиничном бизнесе. Проводится анализ средств рекламы, используемых предприятиями гостеприимства.

**Ключевые слова:** маркетинг, организация, прибыль, индустрия, реклама, гостиница.

Маркетинг – организационная функция и совокупность процессов создания, продвижения и предоставления продукта или услуги покупателям и управление взаимоотношениями с ними с выгодой для организации. Более кратко маркетинг – деятельность, направленная на удовлетворение рыночных потребностей с целью извлечения прибыли.

Индустрия гостеприимства в отличие от других отраслей народного хозяйства любой страны существует по собственным правилам и законам. Дело в том, что экономика гостиничного бизнеса в первую очередь зависит от фактора сезонности, а уж затем от удачного места расположения отеля, уровня его комфорта и прочих отличительных особенностей по сравнению с конкурентами. Грамотный маркетинг гостиничного бизнеса является основным инструментом, с помощью которого можно не только свести к минимуму влияния сезонности, не очень удобного расположения отеля и других явных недостатков, но и превратить их в достоинства в глазах потенциальных гостей.

Каждый владелец гостиницы, хорошо изучивший особенности своей целевой аудитории, прекрасно знает, на какой доход он может рассчитывать в тот или иной сезон. Но ему также известно, что такие дополнительные услуги, как ресторан, сауна, массажный салон, бильярд и т.д., могут обеспечивать до 30 % дохода его гостиничного комплекса. Задачей маркетинга гостиничного бизнеса знакомство с позитивной информацией об отеле как можно большего количества потенциальных гостей и стремление к равномерному его заполнению независимо от сезона.

Итак, маркетинг гостиничного бизнеса – это разработка и реализация стратегии развития гостиницы в течение четко обозначенного периода, например, одного года. В основном, для популяризации гостиницы используются следующие информационные приемы и каналы.

Для размещения информации об отеле на самых разных площадках создается грамотный текст, в котором необходимо представить заведение в самом привлекательном свете, но, не утаив недостатков. Высший пилотаж маркетинга гостиничного бизнеса состоит в том, чтобы имеющиеся недостатки выглядели достоинствами в глазах клиентов или, в крайнем случае, компенсировались бы другими бонусами. Скрывать недостатки нельзя. Предположим, от отеля далеко или неудобно добираться до основных транспортных узлов. Факт признаем, но тут же перечисляем компенсирующие недостаток преимущества: окружение живописной природы, условия для отдыха в тишине, парковка для гостей-автомобилистов, конференц-зал для проведения мероприятий, ресторан с отменной кухней, спа-салон и т.д.

Качественная реклама гостиничного бизнеса в интернете, а именно собственный web-ресурс отеля является основным, а нередко и единственным инструментом продвижения отеля.

Здесь отлично работают следующие правила: уникальный, хорошо продуманный дизайн сайта и высококачественный контент: убедительные, информативные, увлекательные статьи на грамотном русском и, при необходимости, английском языках удобный интерфейс и функционал сайта, стимулирующий к заказу здесь и сейчас и дающий возможность бронирования номера в режиме online

Необходимо подобрать соответствующие целевой аудитории клиентов средства массовой информации и публиковать в них периодически статьи об отеле с рекламным оттенком. Очень важно не переусердствовать с рекламой гостиничного бизнеса в печатных изданиях. Нередко интересная новость об отеле или мероприятии в нем, достоверная, предметная, актуальная вызовет у клиентов больший интерес, чем старательно разработанный рекламный слоган.

Профессионально проведенные PR-акции являются инструментом популяризации отеля, а также непосредственного общения и сближения со своей целевой аудиторией. Это могут быть: благотворительные мероприятия детские праздники научные симпозиумы молодежные дискотеки вечера классической музыки и т. д.

В ходе подобных мероприятий происходит завоевание доверия клиентов, знакомство с представителями и руководством городских предприятий и учреждений и привлечение их и их гостей в число своих потенциальных клиентов.

Таким образом, маркетинг гостиничного бизнеса призван постоянно создавать положительный имидж отеля. Этот сегмент рынка очень чувствителен к так называемому черному пиару.

Малейшее негативное упоминание о гостинице стремительно обрастает мифами и распространяется среди клиентов уже по своему каналу, «сарафанному радио», и опровергнуть его бывает очень сложно.

Маркетинг является неотъемлемой частью как гостиничного предприятия, так и любой другой организации, так как маркетинг – деятельность, направленная на удовлетворение рыночных потребностей с целью извлечения прибыли.

## Литература

1. Коротков Э.М. Менеджмент : учебник для среднего профессионального образования. – 3-е изд., перераб. и доп. / Э.М. Коротков // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2020. – 566 с. – Текст: электронный. – URL : <https://urait.ru/bcode/451068>

2. Менеджмент : учебник для среднего профессионального образования / В.И. Кузнецов [и др.]; Под ред. Л.С. Леонтьевой // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2021. – 287 с. – Текст: электронный. – URL : <https://urait.ru/bcode/477873>

3. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / О.А. Лапшова [и др.]; Под общей ред. О.А. Лапшовой // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2021. – 406 с. – Текст: электронный. – URL : <https://urait.ru/bcode/471255>

УДК 29-64

## РАЗРАБОТКА БИЗНЕС-ПЛАНА ПО СОЗДАНИЮ ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

### **В.А. Китаев**

студент 3 курса специальности  
«Коммерция (по отраслям)»,  
Анапский филиал МПГУ  
ktv2007@mail.ru

Научный руководитель

### **Б.Б. Зайковский**

кандидат экономических наук,  
доцент, преподаватель  
кафедры экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
[bb.zaikovskii@mpgu.su](mailto:bb.zaikovskii@mpgu.su)

---

**Аннотация.** Актуальность исследования заключена в кризисной ситуации, в которой оказалось множество российских организаций, ввиду некорректного или недостаточно верного планирования своей деятельности. Цель работы – доказать важность бизнес-планирования для торговой организации на основе обзора и анализа научно-экономической литературы, а также исследование различных сторон деятельности фирмы и определение возможных путей для повышения эффективности работы в будущем.

**Ключевые слова:** бизнес-план, бизнес-планирования, управление организацией, маркетинг, менеджмент.

Бизнес-планирование является важнейшим компонентом создания, управления и/или финансирования успешной организации. К сожалению, во многих небольших компаниях эта функция упускается из виду или игнорируется.

Владельцы бизнеса, столкнувшись с нехваткой времени, ограниченным персоналом и постоянными конкурентными вызовами, часто осознают важность бизнес-планирования, но ждут «пока у них будет время», чтобы сделать это [4].

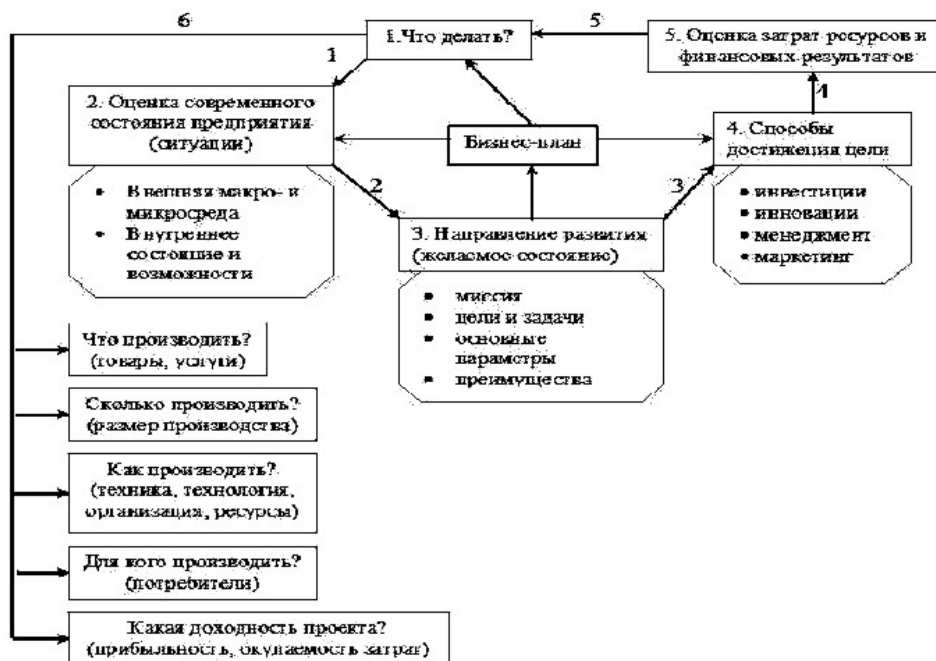
У планирования есть особенность. Ключевые элементы бизнес-плана практически одинаковы, как для крупного бизнеса, так и для малого. Основные положения таковы: исполнительное резюме бизнес-плана предоставляет читателю снимок профиля компании и целей, согласно

Администрации малого бизнеса. Это часто самый забытый элемент бизнес-плана, но он может быть самым важным, потому что он говорит инвесторам, почему конкретно этот бизнес будет успешным в нескольких словах.

Он должен включать в себя формулировку миссии, краткую историю бизнеса, основные моменты роста компании, продукт или услугу и краткое изложение планов на будущее. Он также должен объяснить, почему предприятие ищет финансирование; а также информацию о банковских и валютных инвесторах.

Бизнес-план имеет несколько элементов, такие как [6]: описание товара, анализ рынка, информация о компании, организация компании, маркетинг и продажи, бизнес-финансы.

Бизнес-планы разрабатываются как для внутренних, так и для внешних целей. Внутренне предприниматели разрабатывают бизнес-планы, чтобы помочь собрать воедино части своего бизнеса.



Внутренние цели [1]: определяет видение компании, стратегию компании, описывает, как будет реализована стратегия, обеспечивает основу для анализа ключевых вопросов, предоставляет план развития бизнеса, помогает предпринимателю разработать и измерить критические факторы успеха, быть реалистичным и проверять теории.

Внешние цели: бизнес-план является наиболее полным источником информации для оценки стоимости бизнеса. Таким образом, это часто является главным методом описания компании для внешних аудиторий, таких как потенциальные источники финансирования и ключевые кадры, набираемые на работу. Он должен помочь внешним сторонам понять текущее состояние компании, ее возможности и потребности в таких ресурсах, как капитал и персонал.

Существует 4 этапа бизнес-плана, они подразумевают [2]:

Этап 1: Планирование с использованием больших данных.

Учитывая объем данных, доступных бизнесу, существует опасность делать предположения, основанные на едином представлении данных. Единственный способ убедиться в том, что бизнес-лидеры имеют сбалансированный взгляд на все элементы бизнеса, – это иметь четкое представление о том, как эти источники данных связаны. Но компании, как правило, располагают лишь небольшим объемом данных, необходимых им для принятия обоснованных решений. Бизнес нуждается в дорожной карте для определения того, какие данные необходимы для планирования новых стратегий и новых направлений.

Этап 2: Анализ

После того как организация поймет бизнес-цели, пришло время приступить к анализу данных. Это не самостоятельный процесс. Выполнение анализа больших данных требует изучения набора новых инструментов и навыков. Многие организации должны будут нанять специалистов по большим данным, которые смогут взять этот огромный объем разрозненных данных и понять, как все элементы связаны в контексте бизнес-проблемы или возможности.

Аналитика больших данных – это динамичная область, которая испытывает очень быстрые изменения. Сочетание незрелости аналитики с потребностями бизнеса в постоянном добавлении новых источников данных, которые должны быть добавлены в анали-

тический подход, окажет большое давление на бизнес, чтобы раздвинуть границы возможного [5].

Компании, способные применять аналитику больших данных в своем бизнес-планировании, смогут определить бизнес-нюансы и изменения, которые могут повлиять на конечный результат. Например, если компания работает на рынке электронной коммерции, вы захотите проанализировать результаты новых партнерских отношений, чтобы увидеть, генерируют ли они как интерес клиентов, так и новые продажи.

Возможно, компания захочет увидеть реакцию на новые услуги на сайтах социальных сетей. В то же время необходимо точно знать вы должны иметь четкое что предлагают ближайшие конкуренты, что может повлиять на доход.

Этап 3: Проверка результатов данных

Очень легко увлечься процессом анализа данных и забыть о проверке реальности. Отражает ли анализ результаты деятельности?

Достаточно ли точны данные, которые вы используете, или существуют проблемы?

Действительно ли источники данных помогут в планировании? Этот этап важен, чтобы убедиться в актуальности данных, в том, что они ведут компанию в правильном направлении. Когда компания планирует и принимает бизнес-решения на основе анализа, она должна быть уверена, что стоит на прочном фундаменте.

Этап 4: Действия в соответствии с планом

После того как этот цикл анализа завершен, настало время привести план в действие.

Но действия должны быть частью общего цикла планирования, который повторяется, особенно по мере того, как рынки становятся более динамичными. Каждый раз, когда бизнес инициирует новую стратегию, крайне важно постоянно создавать цикл оценки бизнеса с использованием больших данных.

Данный подход, предполагающий включение результатов анализа больших данных и последующем рассмотрении результатов можно назвать залогом успеха. Большие данные добавляют критический элемент возможности использовать реальные результаты для проверки того, что стратегия работает так, как задумано.

В некоторых случаях это будет означать изменение стратегии.

В других ситуациях непредвиденные последствия приведут компанию в новом направлении с лучшим результатом.

## Литература

1. ФЗ «О защите прав потребителей» от 07.02.1992 № 2300-1 (ред. от 18.03.2019).
2. Агеева О.А. Бухгалтерский учет и анализ в 2 ч. – Ч. 2. Экономический анализ : учебник для академического бакалавриата / О.А. Агеева, Л.С. Шахматова // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2018. – 240 с. – Текст: электронный. – URL : <http://www.biblio-online.ru/bcode/421555>
3. Дорман В.Н. Коммерческая деятельность : учеб. пособие для вузов / В.Н. Дорман; Под научной ред. Н.Р. Кельчевской // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2020. – 134 с. – Текст: электронный. – URL : <https://urait.ru/bcode/453301>
4. Казакова Н.А. Финансовый анализ в 2 ч. – Часть 1 : учебник и практикум для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. / Н.А. Казакова // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2020. – 297 с. – Текст: электронный. – URL : <https://urait.ru/bcode/456019>
5. Коршунов В.В. Экономика организации (предприятия) : учебник и практикум для вузов. – 5-е изд., перераб. и доп. / В.В. Коршунов // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2020. – 347 с. – Текст: электронный. – URL : <https://urait.ru/bcode/449889>
6. Кулагина Н.А. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Практикум : учеб. пособие для академического бакалавриата. – 2-е изд., перераб. и доп. / Н.А. Кулагина // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2018. – 135 с. – Текст: электронный. – URL : <http://www.biblio-online.ru/bcode/423825>

## ИНВЕНТАРИЗАЦИЯ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ В ОАО «САНАТОРИЙ «РОДНИК»

**С.А. Киян**

студент 3 курса специальности  
«Экономика и бухгалтерский учет  
(по отраслям)»,  
Анапский филиал МПГУ  
Lana-kiyan@mail.ru

**А.В. Мандрыко**

кандидат экономических наук,  
доцент,  
преподаватель кафедры  
экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
av.mandryko@mpgu.su

---

**Аннотация.** В статье представлены документальное оформление инвентаризации основных средств санатория, порядок инвентаризации и типичные бухгалтерские записи по итогам инвентаризации.

**Ключевые слова:** инвентаризация, инвентаризационная комиссия, описи, протокол, бухгалтерская отчетность, унифицированные формы, сличительная ведомость, бухгалтерский учет, фактический учет.

Цель инвентаризации состоит в том, чтобы достоверно проанализировать данные бухгалтерского баланса и данные фактического наличия основных средств в санатории. В ходе проведения такого анализа могут быть выявлены несоответствия по данным бухгалтерского учета.

Инвентаризация объектов основных средств в ОАО «Санаторий «Родник», проводится на основании приказа Минфина РФ № 49 от 13.06.95 года «Об утверждении методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых результатов».

Инвентаризация основных средств в санатории проводится как правило перед составлением годовой бухгалтерской отчетности 30 сентября каждого года, а также в случаях если:

- в санатории поменялось материально ответственное за основные средства лицо;
- была произведена реорганизация или ликвидация санатория;
- произошло стихийное бедствие или чрезвычайная ситуация, которая повлекла за собой порчу или утрату объектов основных средств;
- в санатории был выявлен факт хищения имущества;

Для проведения инвентаризации основных средств в санатории действует существующая инвентаризационная комиссия, в состав которой входят: бухгалтер (Долгорукова Татьяна Викторовна), инженер (Амелин Виктор Михайлович), председатель комиссии: заместитель директора (Митин Сергей Викторович).

Инвентаризация основных средств в ОАО «Санаторий «Родник» производится документальным оформлением с использованием унифицированных форм: ИНВ-1, ИНВ-18, ИНВ-22 и другое.

Приказ руководителя ОАО «Санаторий «Родник» о проведении инвентаризации основных средств в санатории заполняется по форме ИНВ-22.

Для того чтобы начать инвентаризацию основных средств, в санатории инвентаризационной комиссией перед началом проверяется необходимая документация по данным объектам.

Такой документацией выступают сведения, которые подтверждают права собственности санатория на данное имущество, технические паспорта, документы о сдаче или получении в аренду основных средств и тому подобное.

В момент проведения инвентаризации комиссия санатория осматривает объекты основных средств и фиксирует их наличие, название, назначение и другую информацию в инвентаризационной описи по форме ИНВ-1.

После заполнения описи комиссией санатория производится сопоставление полученных данных с данными бухгалтерского учета.

Для того чтобы отразить выявленные в ходе проведения инвентаризации несоответствия, комиссией заполняется форма ИНВ-18, которая представляет собой сличительную ведомость.

Выявленные несоответствия анализируются на заседании комиссии, по завершению которой составляется протокол и передается на рассмотрение руководителю организации.

Когда инвентаризация окончена, по ее итогам, руководитель санатория издает приказ об утверждении результатов. На его основании с виновных в недостатке лиц будет взыскан ущерб.

Итоговые данные (недостача, излишки, порча имущества) инвентаризации бухгалтерия санатория заносит в форму ИНВ-26, по средствам которой, руководитель имеет законные основания для взыскания убытков с виновных лиц.

Если при документальном оформлении членами комиссии были допущены ошибки, то для того, чтобы их исправить, необходимо согласие всех членов комиссии и материально ответственные лиц.

Выявленные несоответствия будут отражаться в бухгалтерском учете в том периоде, в котором проводилась инвентаризация и в качестве прихода или расхода.

#### Литература

1. Агеева О.А. Бухгалтерский учет : учебник и практикум для среднего профессионального образования / О.А. Агеева // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2021. – 273 с. – Текст: электронный. – URL : <https://www.urait.ru/bcode/471338>
2. Лупикова Е.В. Бухгалтерский учет. Теория бухгалтерского учета : учеб. пособие для среднего профессионального образования. – 3-е изд., перераб. и доп. / Е.В. Лупикова // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2020. – 244 с. – Текст: электронный. – URL : <https://www.urait.ru/bcode/452325>
3. Теория и организация бухгалтерского учета : учебник / Т.В. Адлина [и др.]; Под ред. Т.П. Алавердовой // Лань: электронно-библиотечная система. – М. : Университет «Синергия», 2020. – 196 с. – Текст: электронный. – URL : <https://e.lanbook.com/book/143981>
4. Шадрина Г.В. Бухгалтерский учет и анализ : учебник и практикум для вузов / Г.В. Шадрина, Л.И. Егорова // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2020. – 429 с. – Текст : электронный. – URL : <https://www.urait.ru/bcode/450479>



## ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ МИГРАЦИЕЙ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИИ

**А.А. Кожокарь**  
студент 4 курса  
направления подготовки  
«Государственное  
и муниципальное управление»,  
Анапский филиал МПГУ  
cfyz002@yandex.ru

**И.А. Белашова**  
кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
ia.belashova@mpgu.su

---

**Аннотация.** В статье отражены правовые основы миграционной политики России и рассмотрена государственная политика регулирования миграционных процессов на современном этапе. Дается характеристика современным миграционным процессам, происходящим в России; раскрываются вопросы их нормативно-правового регулирования; определена значимость программы заполнения определенных территорий за счет миграционного притока населения.

**Ключевые слова:** миграция, миграционная политика, социальная политика, совершенствование управления миграционными процессами, граждан.

Вопросам повышения эффективности государственного управления всегда уделялось большое внимание несмотря на то, что «государственное управление в России отличается стабильностью, единством, пронизывает своим участием все сферы и в равной степени вмешивается в экономическую, хозяйственную, социальную и другие виды деятельности». Однако жизнь не стоит на месте. Новые реалии требуют активизации управленческих процессов с целью максимально быстрого и безболезненного выхода из критических ситуаций.

Проблемы повышения эффективности государственного управления в сфере миграции особо обострились в 2020 г. в связи с распространением по всему миру коронавирусной инфекции, повлекшей глобальные изменения миграционных процессов.

Свободное и беспрепятственное передвижения граждан неотъемлемый атрибут современного правового государства и один из основополагающих конституционных принципов демократического общества.

В статье 27 высшего нормативно-правового акта Конституции России закреплено право при законном нахождении на территории государства, свободно передвигаться и выбирать место жительства, работы, учебы или отдыха. Граждане страны, иностранцы и лица без гражданства имеют право выезжать за пределы границ нашего государства, а для граждан России также закреплено нормами данной статьи право беспрепятственно возвращаться на территорию государства в любое время [1].

Нормативную базу регулирования миграционных процессов составляет блок нормативных актов, к числу которых относятся: Федеральный закон № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» от 18.07.2006 г.; Федеральный закон № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 г.; Федеральный закон № 62-ФЗ «О гражданстве Российской Федерации» от 31.05.2002 г.; Федеральный закон № 99-ФЗ «О государственной политике Российской Федерации в отношении соотечественников за рубежом»

от 24.05.1999 г.; Федеральный закон № 114-ФЗ «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию» от 15.08.1996 г.

Принятие в 2003 году федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» явилось основой обеспечения миграционной политики государства на законодательном уровне [5].

Основой государственной политики в области занятости населения является Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации», статья 5 которого предусматривает защиту национального рынка труда, развитие трудовых ресурсов и повышение их мобильности. Вместе с тем та же 5 статья затрагивает проблемы занятости населения, связанные не только с гражданами России, но и иностранными гражданами на территории РФ, указывая на необходимость соблюдения международных трудовых норм (ред. от 08.12.2020 г.)

Перемещение граждан из города в село, из одного субъекта Федерации в другой, переселение населения внутри государства или из одной страны в другую именуется миграцией.

В настоящее время процесс миграции населения приобретает черты одного из наиболее значимых процессов современности. Пересечение государственных интересов, социальной политики, вопросов национальной безопасности, социально-экономического и политического развития общества отражает данный процесс.

Процессу миграции способствует множество факторов: экономических, политических, национальных, культурных, климатических, природных и других [6].

Миграция населения рассматривается в науке как:

- Простое механическое передвижение и перемещение членов.
- Общества в зависимости от множества обстоятельств, связанных с переменой места жительства, работы, учебы, отдыха.
- Сложное общественно-значимое явление, затрагивающее.
- Государственные и национальные интересы страны, уровень социально-экономического, политического и культурного уклада жизни общества. В связи с этим миграция выступает объектом государственного и международного регулирования.

Государственная политика регулирования миграционных процессов выстраивается в планомерную социальную и демографическую политику, так как с помощью регулирования миграционных потоков можно привлекать квалифицированные кадры по приоритетным направлениям развития государства и экономики, а также миграционное регулирование может способствовать увеличению показателей численности населения.

Увеличение показателей численности как приоритет национальной политики с одной стороны способствует созданию мощной экономической базы за счет привлечения трудовых мигрантов, а с другой стороны данный процесс сопровождается социальной напряженностью, так как переселение большого количества трудовых мигрантов способствует столкновению культур и нарушению привычного уклада жизни [4].

Среди трудовых мигрантов достаточно большое количество криминально ориентированных лиц, с повышенной склонностью к агрессии и насилию, нарушению закона, правовому нигилизму. По данным миграционных подразделений ряда стран, из общего числа приезжающих трудовых мигрантов в основном прибывают люди с низким нравственно-интеллектуальным уровнем, с низким профессиональным статусом, испытывающие трудности с социально-психологической адаптацией как у себя на родине, так и на территории государства, откуда они прибыли.

Нелегальная трудовая миграция провоцирует рост преступности, создаёт ситуацию, при которой полученные за счёт трудовых мигрантов доходы скрываются от налогообложения и не пополняют бюджет государства.

В 2006 году в области миграции была принята федеральная целевая программа, имя которой «Государственная программа по оказанию содействия добровольному пере-

селению в РФ соотечественников, проживающих за рубежом». Данная программа была утверждена Указом Президента от 22 июня 2006 г. № 637 (ред. от 12.05.2020).

Суть программы сводится к следующему. Миллионы людей, которые по этическому и ментальному признакам относят себя к российским традиционным ценностям, будучи во вновь образовавшихся государствах, стали испытывать определенное ущемление в своих правах. Таких примеров в каждой постсоветской стране масса и дело было не только в языковой составляющей. Данное обстоятельство сквозь призму необходимости прироста численности населения РФ и является идеологией самой программы.

Государственной программой предусмотрен упрощенный порядок приобретения гражданства Российской Федерации, материальная поддержка в процессе переезда и первичного обустройства, освобождение от таможенных пошлин для перевозимого имущества [6].

Программа предполагает заполнение определенных территорий за счет миграционного притока населения. Новая редакция программы, принятая в 2013 году, получила изменения, внесшие упрощение переезда в Россию, программа стала бессрочной. В отличие от прежней редакции, при которой переселение производилось лишь в те регионы страны, в которых были вакансии и места для проживания, новая редакция дала право переселенцам самостоятельно избирать и въезжать в выбранное место на территории предпочтительного региона. Такое положение в корень изменило ситуацию, поскольку ранее соотечественники имели право въехать на территории, обстановка которых в плане инфраструктуры, климата и экологии была не на самом «высоком» уровне.

С учетом нововведений был расширен и список родственников, включение которых стало возможным в состав семьи, изменилось и финансирование, заложенные суммы в бюджет стали втрое больше. Переселением не заканчиваются проблемы мигрантов, а равно и общества их принимающего. Дальнейшая адаптация и интеграция в принимающее общество является не маловажным фактором, изучению которого необходимо уделять должное внимание

Таким образом, можно отметить тот факт, что миграционная политика современного государства приобретает роль одной из приоритетных сфер социально-экономического развития государства, которая требует поиск новых собственных универсальных форм воздействия на существующие миграционные процессы, выборочное применение зарубежного опыта.

## Литература

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // СПС «КонсультантПлюс». – URL : [http://www.consultant.ru/document/consdocLAW\\_28399/](http://www.consultant.ru/document/consdocLAW_28399/)
2. О мерах по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом» (с изменениями и дополнениями). Указ Президента Российской Федерации от 22.06.2006 г. № 637 // «КонсультантПлюс». – URL : <http://www.consultant.ru/law/doc/ukaz637/>
3. О совершенствовании государственного управления в области миграционной политики». Указ Президента Российской Федерации от 23.02.2002 г. № 232 // СПС «КонсультантПлюс». – URL : <http://www.consultant.ru/law/doc/ukaz637/>
4. О государственной политике Российской Федерации в отношении соотечественников за рубежом». Федеральный закон от 24.05.1999 № 99-ФЗ (последняя редакция) // СПС «КонсультантПлюс». – URL : <http://www.consultant.ru/document/consdocLAW23178/>
5. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». Федеральный закон от 31.05.2002 г. № 115-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс». – URL : [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_37868/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868/)
6. Галас М.Л. Генезис государственно политических подходов к регулированию миграционными процессами в современной России / М.Л. Галас // Проблемы теории и практики управления. – 2020. – № 4. – С. 17–31.

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ АССОРТИМЕНТА ХЛЕБОБУЛОЧНЫХ ИЗДЕЛИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

**Е.К. Кожурникова**

студент 3 курса направления подготовки  
«Коммерция (по отраслям)»,  
Анапский филиал МПГУ  
2018344@gmail.com

Научный руководитель

**Б.Б. Зайковский**

кандидат экономических наук,  
доцент,  
преподаватель кафедры  
экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
bb.zaikovskii@mpgu.su

---

**Аннотация.** В данной статье рассматривается порядок организации ассортиментной классификации на торговом предприятии, методы оценки торгового ассортимента, и предложения по его совершенствованию.

**Ключевые слова:** рынок, торговый ассортимент, хлебобулочные изделия, Коэффициенты широты, полноты, структура, актуальность.

Ассортиментом товаров признаётся совокупность товаров, объединённых по конкретным критериям. В основе образования торгового ассортимента лежит товарная группа, являющаяся совокупностью товаров, с аналогичным функциональным назначением, а также сходным составом потребительских свойств и показателей.

Так, хлебобулочные изделия классифицируются как отдельная товарная группа. Внутри которой существует ещё более мелкая группа, – вид товаров. По видовому признаку хлебобулочные изделия вбирают в свой состав хлеб и хлебобулочные изделия, традиционные, сухарные изделия, хлебные полуфабрикаты, а также диетические изделия с пониженным содержанием калорий и повышенным содержанием пищевых волокон, к ним относят хлебцы. Разновидность товаров представляется в виде конкретных марок, моделей, артикулов, сортов.

В магазинах торговый ассортимент характеризуется показателями широты и полноты ассортимента реализуемых в нем товаров. Под полнотой ассортимента понимается предоставление покупателю широкого спектра разновидностей товаров, а под широтой – обеспечение постоянного наличия в продаже товарных позиций, представляемых различными торговыми марками и линейками. Выражением этих показателей являются коэффициенты полноты и широты ассортимента.

Коэффициент полноты ассортимента ( $K_{п}$ ) рассчитывают по формуле:

$$K_{п} = \frac{P_{ф}}{P_{п}}$$

где  $P_{ф}$  – фактическое количество представленных товарных позиций в/на момент проверки;  $P_{п}$  – количество представленных товарных позиций, предусмотренное торговым перечнем.

Коэффициент широты ассортимента ( $K_{ш}$ ) рассчитывают по формуле:

$$K_{ш} = (P_{ф}) / (P_{н}),$$

где  $R_f$  – количество реализуемых позиций на момент проверки;  $R_n$  – количество разновидностей товаров, предусмотренное производственным перечнем продукции.

Рассмотрим вышеперечисленные показатели на примере конкретной организации – ООО «Ермак». Структура ассортимента хлебобулочных изделий представлена на рисунке 1.

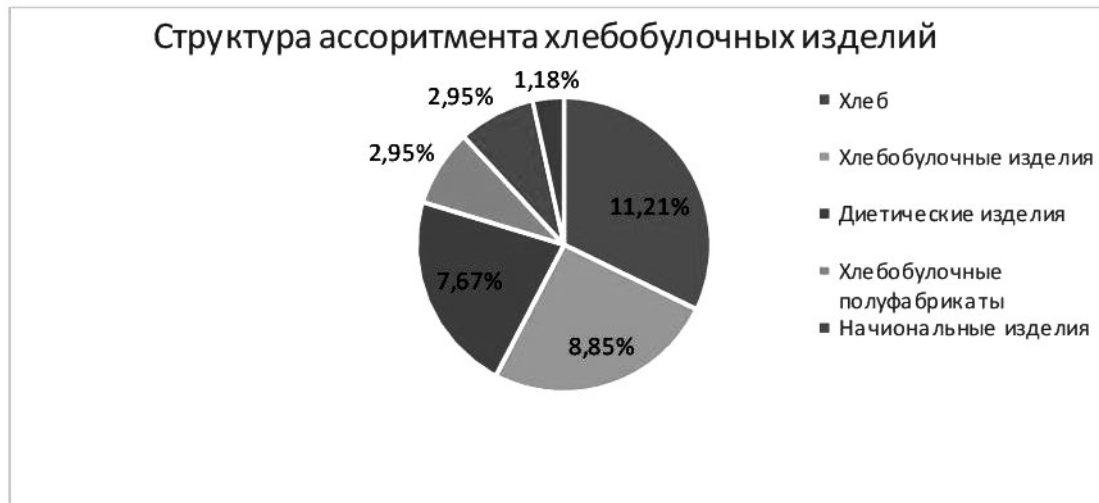


Рисунок 1 – Структура ассортимента хлебобулочных изделий

$$K_n = 43/59$$

43 – фактическое количество представленных товарных позиций в/на момент проверки;

59 – количество представленных товарных позиций, предусмотренное ассортиментным перечнем;

$$K_p = 0,73.$$

Коэффициент полноты является достаточным и обеспечивает покрытие существующего спроса, так как показатель превышает 50 % от предусмотренного ассортиментным перечнем:

$$K_{ш} = 43 / 311.$$

43 – количество реализуемых позиций на момент проверки;

311 – общее количество товарных позиций от поставщиков по региону;

$$K_{ш} = 0,13.$$

Коэффициент широты показывает, насколько рынок насыщен изучаемым товаром.

Ассортимент хлебобулочных изделий представлен в достаточном разнообразии для магазина, реализующего смежную торговую политику, следовательно, значение показателя является оптимальным.

Так как данные показатели в оптимальном значении, предприятию рекомендуется провести обновление ассортимента – увеличение новизны товарной группы. Обновление может происходить как с помощью замены одних торговых марок на другие, так и путем использования товарных позиций внутри одного бренда, сменяя товар на аналогичный, но с другими качественными или количественными характеристиками. Это поможет актуализировать ассортиментный перечень под новейшие потребности рынка и обеспечить предприятию стабильную конкурентоспособность даже в сезонные периоды.

## Литература

1. Ашинова М.К. Совершенствование ассортимента политики предприятий региона / М.К. Ашинова, С.К. Чинзарова, С.Ю. Хут; Научная статья по специальности «Экономика и бизнес», 2015. – С. 2–11.
2. Грибанова И.В. Товароведение: учебное пособие: / И.В. Грибанова, Л.И. Первойкина. – Мн. : РИПО, 2019. – 360 с. – URL : <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=599938>. – С. 11.
3. Максимец Н.В. Мерчандайзинг с основами ассортимента политики : учеб. пособие / Н.В. Максимец; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2017. – 100 с. – С. 85–90. – С. 50–63. – URL : <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483700>

УДК 640.4:351.757

## СИСТЕМЫ БЕЗОПАСНОСТИ ГОСТИНИЦ

**Э.Д. Кондратова**

студент 3 курса направления подготовки  
«Гостиничный сервис»,  
Анапский филиал МПГУ  
<mailto:kondr.dm17@mail.ru>

Научный руководитель

**И.А. Белашова**

кандидат педагогических наук,  
преподаватель кафедры  
экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
[ia.belashova@mpgu.su](mailto:ia.belashova@mpgu.su)

**Аннотация.** Желание путешествовать считается врожденным свойством человека. Путешествия предпринимаются в познавательных целях, для поиска приключений, для получения сильных ощущений и переживаний, для отдыха и развлечения, для отвлечения от монотонности повседневной жизни. Именно поэтому необходим тщательнейший контроль по обеспечению безопасности проживающих в гостинице.

**Ключевые слова:** гостиница, гостиничный бизнес, система безопасности, гостиничный комплекс, безопасность гостей.

Гостиница – это имущественный комплекс, в котором туристам предлагается возможность кратковременного или длительного пребывания. Гостиницы можно классифицировать по ассортименту услуг, виду собственности, туристической привлекательности и т.д. Впрочем, какими бы разнообразными не были гостиницы, опасности для их безопасности идентичны.

Гостиничный бизнес требует ответственного отношения к обустройству его прочной защиты от воздействий правонарушителей, беспорядочных возгораний, утечек, неисправностей оснащения электрооборудования и остальных форс-мажорных обстоятельств. Сегодняшняя система охраны в непрерывном режиме помогает оберегать инвестиции собственников гостиницы, значимое имущество, самочувствие работников и гостей в случае происхождения неожиданных чрезвычайных ситуаций. Все опасные ситуации, возникающие в гостиницах, можно условно разделить на несколько основных видов:

1. Воздействия асоциальных и противозаконных элементов. Предполагает теракты, воровство, мошенничество, нападения, правонарушение, вандализм, несоблюдения общественного порядка, порчу гостиничного и собственного имущества.

2. Техногенные факторы. В их число входят аварии бытового электрического оснащения, прорывы отопительных систем, утечки водоснабжения и множество других факторов.

3. Пожароопасные ситуации. Появляются при неаккуратном использовании персоналом гостиницы или непосредственно посетителей с загорающимися предметами, и при поломке электропроводки, кухонного газового оборудования.

Приведенные вышеперечисленные опасности и перечень других вероятных рисков необходимы быть обязательно предусмотрены при проектировании и обустройстве системы для охраны, а их вероятные неблагоприятные последствия сведены к минимуму.

Система безопасности гостиничного комплекса, в большинстве случаев, включает в себя несколько отдельных систем:

- 1) систему контроля и управления доступом (СКУД),
- 2) видеонаблюдение (ССТV),
- 3) охранную и пожарную сигнализации (ОПС).

Любая из этих систем отвечает за собственный участок работы в согласовании с задачами, которые были заложены в нее на этапе проектирования. Рассмотрим их.

#### 1. Система контроля и управления доступом (СКУД)

Главное назначение любой СКУД – контроль и управление процессом доступа людей, автотранспорта и иных объектов в здания, отдельные помещения и территории. В большинстве случаев, на базе СКУД строится Интегрированный комплекс безопасности всего объекта, так как эта система владеет более мощной и высокоразвитой встроенной логикой. Одним из главных рисков в гостинице является вторжение посторонних лиц, особенное внимание в процессе разработки систем охраны акцентируется контролю возможных путей их проникновения внутрь помещений. С этой целью на основных и служебных входах, на окнах нижних и верхних этажей, в самих помещениях располагаются:

- датчики движения со встроенным функционалом видео подтверждения;
- датчики открывания окон и дверей;
- сигнальные сирены и другие звуковые устройства

#### 2. Видеонаблюдение.

Обеспечение безопасности в гостинице напрямую зависит от технических параметров применяемого оборудования. Система видеонаблюдения на территории гостиничного комплекса необходима для обеспечения визуального контроля над обстановкой, анализа возможных внештатных ситуаций, проверки истинности поступающих сигналов тревоги, помощи в принятии оперативных решений. Только система видеонаблюдения может помочь отследить и зафиксировать каждый произошедший инцидент, идентифицировать мошенника или поймать за руку нечестного сотрудника.

Основные решаемые задачи на территории гостиничного комплекса с помощью системы видеонаблюдения:

- 1) круглосуточное наблюдение за территорией комплекса;
- 2) периметральное видеонаблюдение;
- 3) контроль ситуации в холлах и служебных помещениях;
- 4) включение видеокамер для записи при заданном событии;
- 5) регистрация проходящих через пост охраны отдыхающих и сотрудников гостиницы;
- 6) распознавание и регистрация номеров автотранспорта;
- 7) запись, просмотр и поиск видеоархива и т.д.

Необходимость установки видео камер в зонах входа в гостиницу, территория автотомобильной стоянки, стойка приема и оформления гостей, место хранения ключей, фойе и расположенные на первом этаже предприятия питания, и магазины, коридоры, эвакуационные лестницы, часто использующиеся, персоналом, номера и апартаменты.

Программное обеспечение позволяет вести точный учет находящихся на территории людей, иметь видеоархив лиц людей, прошедших через пост охраны, также будет доступна отчетность о количестве автомобилей отдыхающих и сотрудников, времени их нахождения на территории.

### 3. Система охранно-пожарной сигнализации.

Основные решаемые задачи на территории гостиничного комплекса с помощью системы охранно-пожарной сигнализации: противопожарная безопасность в номерах, холлах и служебных помещениях, охранная и тревожная сигнализация, автоматическое включение/выключение кондиционера, системы вентиляции при достижении в помещении определенной температуры или влажности, а также при выходе постояльца из номера; автоматическая/ручная постановка и снятие с охраны номера, служебного помещения при уходе и приходе сотрудника или гостя.

Гостиничный комплекс должен быть оборудован пожарной сигнализацией и средствами пожаротушения, обеспечивающими эффективное обнаружение очага возгорания. По всем помещениям монтируются дымовые датчики, и устанавливается автоматическая система пожаротушения. Каждый гостиничный номер желательно обеспечить индивидуальными средствами защиты, а планировка здания должна соответствовать требованиям, позволяющим своевременно и оперативно эвакуировать людей даже из высотных зданий. Для предотвращения паники при эвакуации в отеле устанавливается система голосового оповещения.

### Литература

1. Федеральный закон «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации» с изменениями на 22 августа 2004 года № 122-ФЗ.
2. Ваген Л. Гостиничный бизнес : учеб. пособие. – Ростов-н/Д. : Феникс, 2006.
3. Гостиничный бизнес. С. Медлик, Х. Инграм. Изд. «Юнити-Дана». М., 2005.
4. Гуляев В.Г. Организация туристской деятельности. – М.: Нолидж, 1996.
5. Зорин Г.И. Основы туристской деятельности : учебник / Г.И. Зорин, И.Н. Ильин. – М. : Советский спорт, 2000.
6. Кусков А.С. Гостиничное дело : учеб. пособие. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2009.
7. Филипповский Е.Е. Экономика и организация гостиничного хозяйства / Е.Е. Филипповский, Л.В. Шмарова. – М. : Финансы и статистика, 2008.
8. Черных Н. Технология путешествий и организация обслуживания клиентов. – М. : Совспорт, 2002.

УДК 379.832

## ТЕХНОЛОГИЯ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСТЕЙ В СЛУЖБЕ ПРИЕМА И РАЗМЕЩЕНИЯ

### **К.С. Конов**

студент 3 курса направления подготовки  
«Гостиничный сервис»,  
Анапский филиал МПГУ  
konovkirill@mail.ru

### **Г.П. Синькевич**

кандидат педагогических наук,  
преподаватель  
кафедры экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
gp.sinkevich@mpgu.su

---

**Аннотация.** В статье рассматривается технология обслуживания гостей в службе приема и размещения.

**Ключевые слова:** гостиница, обслуживание, номера, постоянные гости, служба приёма и размещения, технология.



Технология – это единство методов, последовательность процедур с использованием средств, оборудования, инструментов, управляющих процессом управления и организации.

Технология обслуживания в гостиницах включает комплекс стандартно-основных услуг с точной поочередностью предоставления, способами реагирования на непредвиденные ситуации, стили общения с гостями, дисциплину.

Технология обслуживания гостей – это фактор, указывающий о качественном предоставлении услуг гостю, хорошем финансово-экономическом статусе, выражено сформированном плане работы и ответственности [3].

Обслуживание по алгоритму качественная организация обслуживания в гостиницах – это план действий хорошее техническое исполнение обязанностей со стороны персонала. Система. обслуживания гостей циклична., поскольку постоянно выполняется один алгоритм. Фаза. работы с клиентом гостиницы состоит из назначенного объёма. услуг, которые берут на. себя работники отеля [1].

Для комфортного проживания, гостиницы кроме предложения номера. должны предоставлять согласно категории, специализации, размерам и т.д., определенный объем дополнительных услуг. Независимо от функциональных характеристик, любое гостиничное предприятие должно ставить перед собой главную цель – в течение всего срока. пребывания в нем гостей приблизить условия проживания клиента. в домашних, создать условия для эффективной работы, отдыха., развлечений. В гостиницах с высоким уровнем обслуживания обязательны бизнес-центр, бюро обслуживания, оздоровительный центр, услуги предложения автотранспорта. Дополнительные и сопутствующие услуги также являются важными в обеспечении доходов отелей. Доля доходов от предложения дополнительных услуг может достигать 30 %.

Разумный построенный процесс обслуживания гостей, профессионализм персонала. – это своеобразные инвестиции на. перспективу в гостиничном бизнесе, ведь впоследствии они окупятся финансово во время повторного посещения клиентов, возможно, их родственников, знакомых, привлеченных положительным отзывом о надлежащий уровень сервиса [5]. Обслуживание клиентов выполняется в определённой последовательности, которую можно разделить на. четыре цикла.

– До проживания. Перед заселением гость обязан заранее забронировать номер в отеле по телефону или через интернет. Этот цикл очень важен, потому что от него зависит первое впечатление от гостиницы. Не стоит делать ошибки с бронированием, потому что в общем итоге это заканчивается неудовольствием и жалобами. Заявки на. заселение поступают как от туристических фирм, так и от первого лица.

– Прибытие. Этот цикл включает в себя прием гостей: регистрацию, выдачу ключа. гостю, объяснение норм и правил поведение в отеле, размещение клиента. в номере и помощь с багажом. После регистрации гостя в журнале учета. граждан, которые проживают в гостинице, документ возвращается владельцу, а. анкета. проходит в картотеку. В службе приёма и размещения имеется две картотеки, в одной хранятся анкеты граждан, которые проживают в гостинице, а. в другой сохраняются анкеты выбывших граждан. Срок хранения – один месяц после убытия гостя из отеля. После этого анкеты передаются в архив и сохраняются в течение года., а. потом уничтожаются по акту. Анкеты в картотеках расставляются в алфавитном порядке.

– Время пребывания. Третий цикл, который включает в себя все услуги, которые предоставляет отель гостю при проживании: от содержания номеров в чистоте до завтраков.

– Заключительный, четвертый цикл – безошибочный расчет клиента., сдача. ключей и доставка. багажа. из номера.

Качественное обслуживание клиентов в отеле – это в первую очередь соблюдение стандартов оказания услуг. В концепции обслуживания в отеле входит весь спектр предо-

ставляемых клиентам основных и дополнительных услуг: размещение в номере с возможностью онлайн-бронирования и оплаты заранее, различный сервис от тапочек до завтрака. в номер или вызова. такси. И все это предполагает определенный порядок действий и следование правилам [2].

Предоставленный порядок обслуживания гостя – это такой же стандартный набор услуг, которым намерен воспользоваться клиент, с определенной последовательностью и временем предоставления. За каждой из таких услуг стоит целая система предписанных действий и правил, которые нужно выполнять безукоризненно, чтобы получить рост лояльности клиентов, а. значит, и повышение прибыли.

Стандарты качества технологии обслуживания в гостинице складываются из строгого соблюдения всех правил и стандартов качества. В гостиничном бизнесе стандарты качества. можно подразделить на несколько категорий:

1. Международный стандарт должен соблюдаться гостиницами, потому что он предписывает основные правила. поведения с потребителем. К стандартам относится знаменитое правило о правоте клиента и дружелюбном общении, даже если поведение клиента. не корректно.

2. ГОСТ, или национальный стандарт включает в себя работу по предоставлению общих услуг: санитарные нормы, эстетически приятный вид работников, ответственность, предоставление питания и разные рекомендации общего плана. по туристическому обслуживанию.

3. Внутренние стандарты служат для упорядочивания всех правил и обязанностей, которые лично выполняет каждый сотрудник отеля для поддержания дисциплины. Сотруднику предоставляется персональный план, в котором говорится о рабочих нюансах: способ реакции в трудных ситуациях, рабочая одежда, макеты на. регистрацию посетителей, особенности поведения и иные обязанности [4].

Выполнение прописанных выше стандартов качества работы с посетителем в гостиничном деле поможет стать более успешными на. рынке и предоставлять исключительно качественные услуги клиентам.

## Литература

1. Бураковская Н.В. Обслуживание в гостиничном комплексе особых категорий клиентов : учеб. пособие для вузов. – 2-е изд. / Н.В. Бураковская, О.В. Лукина, Ю.Р. Солодовникова // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2020. – 98 с. – URL : <https://urait.ru/bcode/457038>

2. Гапоненко А.Л. Менеджмент : учебник и практикум для среднего профессионального образования / А.Л. Гапоненко; Отв ред. А.Л. Гапоненко // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2020. – 396 с. – URL : <https://urait.ru/bcode/450687>

3. Горленко О.А. Управление персоналом : учебник для среднего профессионального образования. – 2-е изд., испр. и доп. / О.А. Горленко, Д.В. Ерохин, Т.П. Можаяева // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2020. – 249 с. – (Профессиональное образование). – URL : <https://urait.ru/bcode/452929>

4. Исаева О.М. Управление персоналом: учебник и практикум для среднего профессионального образования. – 2-е изд. / О.М. Исаева, Е.А. Припорова // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2020. – 168 с. – URL : <https://urait.ru/bcode/452237>

5. Николенко П.Г. Организация гостиничного дела : учебник и практикум для вузов / П.Г. Николенко, Е.А. Шамин, Ю. С. Ключева // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2021. – 449 с. – URL : <https://urait.ru/bcode/475778>

## КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ СЛУЖБЫ ПРИЕМА И РАЗМЕЩЕНИЯ В ГОСТИНИЦЕ

**В.Д. Корсунова**  
студент 2 курса  
направления подготовки  
«Гостиничный сервис»,  
Анапский филиал МПГУ  
27112001v@mail.ru

**Г.П. Синькевич**  
кандидат педагогических наук,  
преподаватель кафедры  
экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
gp.sinkevich@mpgu.su

---

**Аннотация.** В статье анализируется работа службы приема и размещения с точки зрения эффективности ее деятельности. В данной работе были сформулированы общие критерии, указывающие на продуктивность деятельности гостиничного предприятия. В заключающей части статьи описаны показатели эффективности службы приема и размещения.

**Ключевые слова:** критерий, эффективность, признаки, гостиница, качество, ресурс, оценка, стабильность.

Критерий – это высококачественный признак, на основе этого выполняется оценка; показатель – это конкретные количественные особенности или же характеристики, которые характеризуют эффективность управления.

Критерий эффективности – это отношение итога к ресурсам, на которых он был получен. Быть больше действенным – это означает получать итог на тех же ресурсах, или получать подобный же результат на не хороших ресурсах.

Выбор кандидатуры выполняется из большего количества рассматриваемых критериев, которые нужно оценить. По аспекту производительности планируют альтернативы – находящему правилу. Есть два ключевых аспекта производительности, которые имеют наименования «критерий оптимальности» и «критерий пригодности». Критерии оптимальности, употребляются для получения подходящих заключений. Они обеспечивают требуемую эффективность операции. Для принятия приемлемых решений, используют критерии пригодности. Они обеспечивают требуемую эффективность операции.

Аспект эффективности появляется на основе двух концепций: концепция максимизации полезности и концепция ограниченной рациональности.

На базе концепции максимизации полезности появляется аспект оптимальности, а на базе концепции ограниченной рациональности – критерий пригодности.

Использование аспекта оптимальности обозначает, что управленческое заключение является наилучшим, в случае если оно выделяет наибольшую эффективность.

Исходя из данного, критерий пригодности – это решающее правило, в согласовании данному предусматриваются лишь только эти заключения, которые гарантируют требуемую, но не в обязательном порядке самую большую эффективность операции. Человеку индифферентно, какое выбрать решение, если все они одинаковы по предпочтительности. Как правило, в данном случае итог принимается, соответствующее личным преимуществам (по скрытым, латентным критериям), и дальнейший поиск прекращается.

В числе социально-экономических критериев эффективности отеля, как правило, упоминаются: прочность, способность организации адаптироваться к переменам наруж-

ной среды (взаимосвязь показателей внешней среды и деятельности организации), рост (темпы роста производства, численности занятых, числа нововведений).

Правило производительности управления службы приема и размещения различны и их нельзя свести к некому одному показателю. Для начала можно обнаружить аспекты эффективности, которые относятся к объекту управления. Круг этих критериев более чем многообразен.

1. Общий аспект – выполнение предприятием (или организацией) собственной миссии при минимальных расходах, т.е. финансовые итоги работы управляемой подсистемы в целом

2. Группа более личных локальных критериев.

3. Группа высококачественных критериев.

4. Критерием производительности управления при поставленных критериях имеют все шансы быть максимум выпуска продукции или высшей степени услуг.

Одним из больше всего ценных критериев управленческой эффективности службы приема и размещения можно назвать деловую оценку персонала. Деловая оценка штата – это целенаправленный процесс формирования совпадения качественных особенностей персонала (способностей, мотиваций и свойств) требованиям должности или рабочего места.

Как показатель результативности деятельности является эффективность, которая предполагает соотношение затрат с результатом. Чтобы произвести оценку показателя действенности используется три критерия:

– качество (соответствие оказываемых гостиничных услуг определенным требованиям и показателям качества);

– количество (необходимый для клиента объем гостиничных услуг);

– временные показатели (своевременность выполнения услуг).

Выбор надобного комплексного набора критериев эффективности зависит от конкретных условий функционирования гостиничного комплекса. Установки оценки функционирования гостиничного комплекса могут быть:

– по степени соответствия достигнутых результатов деятельности установленным целям;

– по степени соответствия процесса функционирования объективным установленным требованиям к его содержанию и результатам.

Подобным образом можно утверждать, что эффективность достаточно сомнительный и изменчивый критерий, который определяется размером прибыли, возможностью реконструкции и расширения гостиничного комплекса, конкурентоспособностью гостиницы, ее престижа в деловом мире и в глазах общественности. Положительные показатели деятельности позволяют получить предприятию соответствующий доход, необходимый для оплаты имеющихся кредитов, премирования персонала и получения прибыли, удовлетворяющей инвесторов. Оценка эффективности важна для разработки порядков, которые помогают выявить, насколько прогрессивна действующая организационная структура гостиничного комплекса и каким образом ее можно совершенствовать.

## Литература

1. Балашова Е.И. Гостиничный бизнес. Как достичь безупречного сервиса. – 2-е изд., перераб. – М. : Вершина, 2015. – 200 с.

2. Васильев М.И. Технология гостиничного обслуживания. – М., 2015. – 355 с.

3. Караман М.М. О сущности эффективности и экономической эффективности сельскохозяйственного производства в переходный период к рыночной экономике, их критерии и показатели / М.М. Караман // Экономика Крыма. Научно-практический журнал. – 2015. – № 4. – С. 10–13.

4. Овчаренко Н.П. Организация гостиничного дела. Учебное пособие / Н.П. Овчаренко, Л.Л. Руденко, И.В. Барашок. – М. : Дашков и К°, 2015. – 208 с.

5. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Д. Скотт Синк. – М. : Прогресс, 2015. – 521 с.

6. Тимохина Т.Л. Гостиничный сервис : учебник для среднего профессионального образования / Т.Л. Тимохина // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2020. – 331 с. – Текст : электронный. – URL : <https://urait.ru/bcode/451272>

7. Митрофанов С.В. Экономика гостиничного предприятия : учеб. пособие / С.В. Митрофанов // Лань : электронно-библиотечная система. – СПб. : ИЭО СПбУТУиЭ, 2017. – 230 с. – Текст: электронный. – URL : <https://e.lanbook.com/book/144185>

УДК 352.075+373

## СИСТЕМА МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

**Е.В. Кочережко**

студент 5 курса  
направления подготовки  
«Государственное  
и муниципальное управление»,  
Анапский филиал МПГУ  
[caterina\\_1313@mail.ru](mailto:caterina_1313@mail.ru)

Научный руководитель

**Е.А. Некрасова**

кандидат философских наук,  
доцент, директор  
Анапского филиала МПГУ  
[ea.nekrasova@mpgu.su](mailto:ea.nekrasova@mpgu.su)

**Аннотация.** В данной статье изучается система муниципального управления в дошкольном образовании. На основании Закона Российской Федерации «Об образовании» министерствам и управлениям образования в первую очередь необходимо ориентировать свою работу для достижения наиболее значимых целей, проведения анализа качественной работы системы управления образованием, в ходе которого становятся видны его проблемы, способы их устранения и перспективы развития сферы.

**Ключевые слова:** управление, образование, управление образования, дошкольное образование, муниципальное управление, системный подход.

В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» дошкольное образование направлено на формирование общей культуры, развитие физических, интеллектуальных, нравственных, эстетических и личностных качеств, формирование предпосылок учебной деятельности, сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста. Законодательство большинства субъектов Российской Федерации, как правило, ограничиваются принятием закона, регулирующего общие вопросы системы образования.

Нормативно-правовая документация по управлению в сфере дошкольного образования занимает немаловажное место во время подготовки и реализации норм и законов, которые регулируют правовые отношения в данной области, они направлены на конкретизацию и дополнение основных пунктов законов. Одним из самых распространённых в сфере управления дошкольным образованием признается системный подход [3, с. 321].

Под определением системный подход в сфере управления понимается одно из методологических направлений современной науки, связанное с представлением, изучением и конструированием объекта как системы. Основанием системного подхода можно считать также определение сущностных признаков идеальной цели воспитания – формирования всесторонней и гармонически развитой личности [1, с. 142].

Для развития управления в сфере дошкольного образования необходимо следовать одним из основных направлений – ранжирование полномочий, ответственности и прав между всеми звеньями системы управления дошкольным образованием (Министерство образования Российской Федерации, краевые министерства и ведомости, и муниципальные управления образования).

На основании Закона Российской Федерации «Об образовании» министерствам и управлениям образования в первую очередь необходимо ориентировать свою работу для достижения наиболее значимых целей, проведения анализа качественной работы системы управления образованием, в ходе которого становятся видны его проблемы, способы их устранения и перспективы развития сферы. Структуры краевых, региональных и областных министерств и ведомств в системе управления образованием зачастую включают в себя следующие направления:

- учебно-воспитательный процесс;
- научно-методическое обеспечение;
- развитие социально-экономической базы образования;
- планово-экономический;
- и др.

Возглавляют отделы дошкольного образования в управлении образования методисты либо специалисты. Также зачастую при отделах дошкольного образования в управлении образования существуют подотделы (дошкольные кабинеты). В современном мире, в условиях активно развивающемся государственно-общественной сферы управления и краевого управления, первостепенную роль играют краевые и муниципальные управления образования и ведомства [2, с. 278].

В областях и муниципалитетах в системе управления образования в основном работают отделы дошкольного образования. Краевой отдел дошкольного образования в основном курирует по всем направлениям работу дошкольных образовательных учреждений в крае или в муниципальном образовании, проводят анализ работы дошкольных учреждений, разрабатывают пути для развития системы дошкольного образования, а также проводят её корректировку вместе с руководителями дошкольных образовательных учреждений, помогают регулировать деятельность совместном муниципальным органом управления образования и дошкольными образовательными учреждениями [5, с. 364].

В муниципальном органе управления образования в сфере дошкольного образования имеются следующие основные обязанности:

- планируют, организуют и контролируют деятельность дошкольных образовательных учреждений и сферы дошкольного образования в муниципалитете;
- для граждан, проживающих на определенной территории и имеющих детей дошкольного возраста предоставляют возможность посещения и выбора дошкольного образовательного учреждения;
- проводят отбор и назначают на должность заведующего дошкольного образовательного учреждения;
- занимаются непосредственно контролем аренды зданий и помещений, в которых расположены муниципальные дошкольные образовательные учреждения и прочее [3, с. 261].

Из всего вышеизложенного можно сделать вывод, что в системе управления дошкольным образованием наиболее часто применяется системный подход. Данный подход представляет собой взаимосвязывающие между собой элементы. Одной из особенностей при управлении дошкольным образованием является то, что для разрешения разнообразных проблем задействуются семьи, организации, общество и другие социальные институты.

#### Литература

1. Васильева В.М. Государственная политика и управление : учебник и практикум для вузов / В.М. Васильева, Е.А. Колеснева, И.А. Иншаков // Электронно-

библиотечная система Юрайт, для авториз. пользователей. – Электрон. дан. – М. : Юрайт, 2020. – 441 с. – URL : <https://urait.ru/bcode/451668>, <https://urait.ru/book/cover/011F0F6F-A6DA-498F-A5B3-7267E66A5217>. – URL : <https://urait.ru/bcode/451668>

2. Гончаров М.А. Государственно-общественное управление образовательной организацией и модель общественно-активной школы: открытая педагогика сотрудничества / М.А. Гончаров, А.Ю. Шкуров // Наука и школа: Научно-методический журнал. – 2017. – № 3. – С. 59–67; – С. 67.

3. Государственное и муниципальное управление : учебник и практикум для вузов / В.П. Васильев, Н.Г. Деханова, Н.А. Лось, Ю.А. Холоденко. – 3-изд., перераб. и доп. – Электрон. дан. – М. : Юрайт, 2020. – 325 с. – (Высшее образование). – URL : <https://urait.ru/bcode/455331>, <https://urait.ru/book/cover/F797BECF-714B-415B-9DE3-43ACB7D6DF17>. – URL : Электронно-библиотечная система Юрайт, для авториз. пользователей. – URL : <https://urait.ru/bcode/455331>

4. Зинченко М.В. Региональная экономика и управление. – Благовещенск : АмГУ, 2017. – 100 с. –URL : <https://e.lanbook.com/book/156589>, <https://e.lanbook.com/img/cover/book/156589.jpg>. – Книга из коллекции АмГУ – Экономика и менеджмент.

5. Клюев К.В. Исследование систем управления организациями : учеб. пособие для подготовки бакалавров, обучающихся по направлениям 38.03.02 менеджмент, 38.03.04 государственное и муниципальное управление. – СПб. : ИЭО СПбУТУиЭ, 2019. – 108 с. – URL : <https://e.lanbook.com/book/144181> , <https://e.lanbook.com/img/cover/book/144181.jpg> . - Книга из коллекции ИЭО СПбУТУиЭ – Экономика и менеджмент.

6. Мартынова Е.А. Направления развития управления системой образования на муниципальном уровне / Е.А. Мартынова, А.А. Забегаева // В сборнике: Современные проблемы и тенденции развития экономики и управления: региональный аспект. Материалы I всероссийской научно-практической конференции. – 2017. – С. 92–94.

УДК 379.832:338.467.6-057.68

## ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННЫХ ГОСТИНИЧНЫХ УСЛУГ ДЛЯ РАЗНЫХ КАТЕГОРИЙ ГОСТЕЙ

**А.Н. Куберская**

студент 3 курса

специальности

«Гостиничный сервис»,

Анапский филиал МПГУ

[andriana\\_kyb@icloud.com](mailto:andriana_kyb@icloud.com)

Научный руководитель

**Н.А. Гущина**

кандидат социологических наук,

преподаватель кафедры

экономики и управления,

Анапский филиал МПГУ

[na.gushchina@mpgu.su](mailto:na.gushchina@mpgu.su)

**Аннотация.** В статье рассматривается актуальный для системы гостиничного сервиса вопрос типовых и специальных технологий оказания гостиничных услуг различным категориям гостей; а также предлагаются пути их совершенствования.

**Ключевые слова:** гостиничные услуги, категории гостей, клиенты, технологии обслуживания.

В настоящее время можно сказать, что гостиничный бизнес – это очень перспективная и быстроразвивающаяся отрасль, которая может приносить достаточно высокий доход. В связи с этим происходит увеличение количества гостиничных предприятий в нашей стране. Поэтому в данной отрасли и высокая конкуренция, поэтому гостиничное предприятие стремится предложить широкий спектр разнообразных услуг. И с помощью предоставления данных услуг пытаются занять лидирующие позиции на рынке гостиничной индустрии [5].

На основании ст. 1 Федерального закона от 24.11.1996 № 132-ФЗ «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации» гостиничные услуги – это комплекс услуг по предоставлению физическим лицам средства размещения и иных услуг, предусмотренных Правилами предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации, утвержденными Правительством Российской Федерации, которые предоставляются индивидуальными предпринимателями и юридическими лицами.

В соответствии с абз. 2 п. 3 Правил предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации, утв. Постановлением Правительства РФ от 09.10.2015 № 1085 гостиничные услуги – это комплекс услуг по обеспечению временного проживания в гостинице, включая сопутствующие услуги, перечень которых определяется исполнителем.

В рамках рассмотрения предоставления предприятиями гостиничной индустрии услуг клиентам нельзя обойти вопрос классификации категории гостей.

За последние несколько лет появилось много исследований зарубежных и отечественных авторов в области изучения типологии потребителей услуг на основе их отношения к предприятию, исходя из которых было предложено разделить гостей средств размещения на потенциальных, новых, постоянных, случайных и потерянных [4, с. 241].

Потенциальный гость представляет собой лицо, в том числе и юридическое, которое обладает возможностью и способностью приобрести конкретную услугу.

Новый гость – это лицо (компания), которому ранее данное гостиничное предприятие не предоставляло каких-либо услуг. Обычно, новый гость представляет только «разведанный» гостиничным предприятием сегмент потребительского рынка.

Постоянный гость – гость, который регулярно пользуется услугами данного гостиничного предприятия. Главный принцип при взаимодействии с данным типом потребителей гостиничных услуг – это регулярная работа с ними, во время которой необходимо добиться их положительного отношения к предприятию, предоставляющему данные услуги.

Случайный гость – гость, который воспользовался услугами гостиницы хотя бы один раз. Превращение случайного гостя в постоянного посетителя отеля – непростой и длительный процесс, который проводится в несколько этапов с использованием определенных методов и инструментов.

Потерянный гость – возможный потребитель услуг предприятия гостиничного сервиса, который обращается к другому гостиничному предприятию только потому, что ему не оказано достаточно внимания при поиске гостиницы, хотя услуга вполне удовлетворяет потребности гостя, и цены весьма приемлемы, но персональная работа с клиентом не ведется.

Типологии определения гостей могут быть и иными:

- по материальному цензу;
- по гендерному признаку;
- по семейному положению;
- по возрастной принадлежности и др.

Важной особенностью предоставления гостиничных услуг на современном этапе является соблюдение технологий обслуживания клиентов гостиничного предприятия, невзирая на их статус, исходя из концепции гостеприимства и на основании нормативно-правовых документов отрасли туризма.

Технология обслуживания в сфере гостеприимства – это важный фактор, влияющий на качество процесса обслуживания, на финансово-экономическую эффективность функционирования, процесс управления гостиничным предприятием. Организация техно-



логического процесса обслуживания в гостиницах является стандартной по типу предприятия, в соответствии с его размерами, структурой организации, категорией.

Технология обслуживания клиентов в гостиницах характеризуется цикличностью, т.е. последовательным повторением процесса обслуживания гостя от времени его прибытия в отель до окончательного отъезда из отеля.

Перечень услуг, их качество в технологическом цикле могут быть достаточно вариативными, однако основные этапы, последовательность предоставления главных услуг на каждом этапе всегда обеспечивается в определенной последовательности.

Технологический алгоритм гостевого цикла условно делится на четыре этапа.

Первый этап гостевого цикла начинается с момента первого общения потенциального клиента с персоналом отеля задолго до приезда гостя в средство размещения. Общение осуществляется через телекоммуникационные средства и связывается с возможностью предварительного заказа (бронирования) услуг отеля.

Второй этап гостевого цикла связывается со встречей гостей на вокзале, аэропорту, трансфер в отель, регистрацией и размещением клиента в отеле. С прибытием в отель вторая фаза гостевого цикла направлена на организацию поселения гостей.

Третий этап гостевого цикла связывается с обслуживанием гостей во время проживания в отеле. Для комфортного проживания гостиницы, кроме предложения номера, должны предоставлять согласно категории, специализации, размерам и т.д., определенный объем дополнительных услуг.

Четвертый этап гостевого цикла связывается с полным расчетом клиента за проживание и предоставленные дополнительные платные услуги. Завершающая фаза гостевого цикла в отдельных гостиницах связывается с трансфером гостей на вокзал.

Анализируя перечисленные услуги и технологии предприятий и организаций гостиничной сферы можно рекомендовать некоторые направления улучшения комфортного пребывания гостей:

1. Разработка и реализация программы лояльности, предлагающей разнообразные привилегии для потребителей услуг, использование которых способно стать дополнительным стимулом для повторного пребывания гостя в отеле.

2. Внедрение системы бонусов в виде экскурсионных услуг по ознакомлению с культурно-историческими особенностями города, что повлечёт содержательную заинтересованность гостей.

3. В гостиницах с высоким уровнем обслуживания необходимы бизнес-центр, бюро обслуживания, оздоровительный центр, услуги предложения автотранспорта и др.

Подводя итог, думается, что независимо от функциональных характеристик, любое гостиничное предприятие должно ставить перед собой главную цель – в течение всего срока пребывания в нем гостей приблизить условия проживания клиента к домашним, предоставить возможности для эффективной работы, отдыха, развлечений.

## Литература

1. Арбузова Н.Ю. Технология и организация гостиничных услуг : учеб. пособие. – М. : Академия, 2015. – 224 с.

2. Бураковская Н.В. Обслуживание в гостиничном комплексе особых категорий клиентов : учеб. пособие для вузов / Н.В. Бураковская, О.В. Лукина, Ю.Р. Солодовникова // ЭБС Юрайт [сайт]. – 2-е изд. – М. : Издательство Юрайт, 2020. – 98 с. – URL : <https://urait.ru/bcode/457038>

3. Дехтярь Г.М. Стандартизация, сертификация и классификация в туризме : практическое пособие / Г.М. Дехтярь // ЭБС Юрайт [сайт]. – 4-е изд. – М. : Издательство Юрайт, 2020. – 412 с. – Текст: электронный. – URL : <https://urait.ru/bcode/448681>

4. Котлер Ф. Маркетинг, гостеприимство, туризм. – М. : Юнити, 2013. – 480 с.

5. Иган Д. Маркетинг взаимоотношений. Анализ маркетинговых стратегий на основе взаимоотношений / Д. Иган; Пер. с англ. – М. : Юнити, 2010. – 547 с.

## СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПРОБЛЕМАТИКА СПОСОБОВ ИЗБРАНИЯ ГЛАВЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ РАЗВИТИЯ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Е.А. Кудяева**

студент 4 курса  
направления подготовки  
«Государственное  
и муниципальное управление»,  
Анапский филиал МПГУ  
e-kudaeval8@mail.ru

**Н.А. Гущина**

кандидат социологических наук,  
доцент кафедры экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
na.gushchina@mpgu.su

---

***Аннотация.*** В статье рассматривается актуальный на настоящий период времени институт главы муниципального образования. Исследуются способы наделения полномочиями главы и образуемые модели управления в муниципалитетах, исходя из этих способов, анализируются достоинства и недостатки моделей, а также выявляется оптимальная модель избрания главы муниципального образования на основе представлений населения.

***Ключевые слова:*** местное самоуправление, муниципальное образование, глава муниципального образования, способ избрания, выборы.

Глава муниципального образования является высшим должностным лицом в муниципалитете. Именно он обеспечивает стабильность и надёжность муниципального образования, осуществляя свои полномочия в целях развития местной территории. Исходя из этого, вопрос наделения полномочиями главы муниципального образования (далее – глава МО), несомненно, является актуальным, особенно в последние годы практики развития самоуправления на местах.

В федеральном законодательстве не закреплён единый способ избрания главы МО. 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» устанавливает, что должность главы муниципалитета может определяться тремя способами, а именно: посредством прямых выборов; представительным органом из своего состава; представительным органом на конкурсной основе [1]. Применяемый способ избрания главы МО закрепляется в уставе каждого муниципального образования, в соответствии с законами субъектов РФ.

На основе существующих способов строятся различные модели управления в муниципальных образованиях, и, в настоящее время, определение наиболее оптимальной модели является довольно спорным и проблемным вопросом.

Первая модель – «избираемый мэр». Данная модель предполагает проведение прямых всеобщих выборов на должность главы муниципалитета. В таком случае всей полномочной власти в муниципальном образовании обладает глава МО, одновременно являясь и главой местной администрации. Для модели характерна наибольшая независимость муниципального образования от региональной власти [2].

Вторая модель – «сити-менеджер». Такая модель обуславливает избрание главы муниципального образования депутатами представительного органа МО из собственного состава. Должность главы администрации – сити-менеджера определяет конкурсная ко-

миссия из числа представленных кандидатов. Комиссия формируется из депутатов и представителей региональной власти в соотношении 2/1. При этом и глава муниципалитета, и глава местной администрации подотчётны представительному органу МО и региону. Для модели характерна слабая автономия муниципалитетов.

Третья модель – «назначаемый мэр». Конкурсной комиссией выбирается человек, одновременно занимающий должность главы муниципального образования и главы администрации. В данном случае в состав комиссии входят местные депутаты и представители, определённые губернатором субъекта, в равном соотношении. Глава отчитывается о своей работе и представительному органу местной власти, и губернатору. Муниципальное образование при этом зависимо от региональных властей, а глава МО отдалён от населения [3].

Четвёртая модель – «сити-менеджер + избираемый спикер». При применении такой модели управления в МО глава муниципалитета – спикер местного представительного органа, избираемый на выборах населением. А глава администрации (сити-менеджер) избирается конкурсной комиссией, аналогично тому, как указано во второй модели. Четвёртая модель во многом схожа со второй моделью управления: глава местной администрации и глава муниципального образования подотчётны представительному органу и органам региональной власти [2]. В данном случае выборность главы МО через прямые выборы имеет значение в повышении степени ответственности главы перед населением МО, однако основная роль в управлении отведена главе администрации, что делает главу муниципалитета формальной фигурой.

Несмотря на то, что для населения муниципалитетов первая модель управления кажется наиболее удачной, за последние годы она была практически полностью вытеснена из практики организации управления муниципалитетами. Значительное распространение сейчас получает модель «назначаемого мэра».

Анализируя практику избрания глав муниципалитетов, можно отметить, что до 2009–2010 гг. примерно в 2/3 муниципальных образованиях в России доминировали прямые выборы глав МО. В последующие годы большое развитие получила практика избрания главы из состава представительного органа муниципалитета. Однако в 2014–2015 гг., после внесения поправок в 131-ФЗ относительно избрания должности главы муниципального образования на конкурсной основе, противоречие касательно определения порядка избрания глав МО значительно возросло.

В настоящее время в системе МСУ прослеживается тенденция ограничения участия жителей МО в формировании органов местной власти. Порядок избрания главы муниципалитета выступает наиболее дискуссионным вопросом среди граждан.

Так, на основе опросов, проводимых среди жителей различных муниципальных образований, становится очевидным, что большинство граждан считают необходимым проведение прямых выборных процедур при определении кандидата на должность главы МО. Данная позиция аргументирована тем, что без прямых всеобщих выборов, в рамках которых осуществляется демократия, во властных структурах будет развиваться коррупция и семейственность. Есть и те, кто выступили сторонниками конкурсного порядка обосновав свою точку зрения так: в ходе выборов население может сделать неоптимальный выбор, так как не обладает всей полнотой информации о кандидате, а конкурсная комиссия напротив сможет осуществить комплексную оценку всех представленных кандидатов на должность главы и отдать предпочтение наиболее профессиональной и компетентной кандидатуре на данную должность. И только незначительное количество опрошенных высказались в пользу выборов главы из числа депутатов представительного органа муниципалитета, считая данный способ более правильным и рациональным.

Таким образом, не существует единого мнения на счёт самого эффективного способа в порядке определения кандидата на должность главы муниципального образования. Муниципалитетам стоит отдавать предпочтение в данном вопросе тому порядку избрания и той модели управления, которые являются наиболее подходящими для определённой территории, исходя из её особенностей.

Подводя итог, можно сделать вывод, что на настоящий период времени складываются тенденции на ограничение демократических прав граждан на прямое участие в выборе глав муниципальных образований, что сопровождается критикой со стороны населения. В связи с этим определяется необходимость дальнейшего совершенствования механизма наделения полномочиями главы МО, модернизации имеющихся способов избрания главы, а, возможно, и формирования нового способа, который объединил бы в себе достоинства конкурсной основы избрания и демократические начала прямых выборов.

#### Литература

1. Российская Федерация. Законы. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный закон № 131-ФЗ: [принят Государственной Думой 16 сент. 2003 г.: одобрен Советом Федерации 24 сент. 2003 г.] // «КонсультантПлюс». – URL : [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_44571](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571)
2. Местное самоуправление: учебник для вузов / Н.С. Бондарь [и др.]; Под ред. Н.С. Бондаря. – М. : Издательство Юрайт, 2020. – 386 с. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL : <https://urait.ru/bcode/452927>
3. Чаннов С.Е. Муниципальное право : учебник и практикум для вузов / С.Е. Чаннов // ЭБС Юрайт [сайт]. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2020. – 333 с. – Текст: электронный. – URL : <https://urait.ru/bcode/448570>

УДК 35.082.4-057.34

### ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАРЬЕРНОГО РОСТА ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

**Л.И. Кудрявцева**

студент 5 курса

направления подготовки

«Государственное

и муниципальное управление»,

Анапский филиал МПГУ

[kudravcevaludmila804@gmail.com](mailto:kudravcevaludmila804@gmail.com)

**Н.А. Гущина**

кандидат социологических наук,

доцент кафедры экономики и управления,

Анапский филиал МПГУ

[na.gushchina@mpgu.su](mailto:na.gushchina@mpgu.su)

---

**Аннотация:** В статье рассматривается актуальный для системы государственной службы вопрос проблематики обеспечения карьерного роста специалистов, выявляются ключевые проблемы продвижения по карьерной лестнице.

**Ключевые слова:** карьера, государственные служащие, органы власти, кадровая политика.

Построение карьеры государственного служащего зачастую зависит от многих факторов, и после проведенных исследований некоторые эксперты могут структурировать наиболее важные из них. Например, одними из таких факторов российский доктор психологии и профессор Молл Елена Григорьевна называет вот что: «выход за рамки должностных обязанностей, стремление к совмещению обязанностей, концентрации власти,

постоянное проявление своих возможностей во всех ситуациях, адаптивность к изменяющимся условиям, изменение организационной среды в соответствии с ценностными ориентациями управленца» [2].

Данные факторы определяют карьерную успешность на государственной службе, но не стоит полагаться только на них. Следует учитывать особенности деятельности сотрудников государственных органов. Зачастую работа в государственных органах подвержена бюрократии в отличие бизнес-среды, где деятельность работников не так регламентирована, что позволяет наиболее полно раскрыть человеческий ресурс.

Основные проблемы, препятствующие будущему государственному служащему построить карьеру в государственном аппарате и реализоваться в государственных органах власти Российской Федерации, следующие:

1. Слишком большая и несовершенная правовая база, касательно подготовки и развития государственных служащих в их карьере.

Относительно государственной службы, особенно заметно недостаток нормативно-правовых механизмов управления карьерой, которые не позволяют государственным служащим увидеть явные возможности для дальнейшего развития.

Кроме того, несовершенство законодательной базы дает возможность игнорировать или обходить существующие правила и нормы, установленные законами, что не позволяет эффективно решать вопросы, касающиеся карьерного роста служащих на всех уровнях власти (федеральном, региональном и территориальном).

2. Нет единой модели кадровой политики в государственных органах, которая (будь она структурирована) могла бы облегчить управление государственным аппаратом.

Решением вопроса мог бы стать разработанный механизм, который четко регламентирует кадровую политику для государственного сектора. Если это произойдет, то в нашем государстве появятся гораздо больше специалистов, которые честным путем смогут продвигаться по службе, поскольку весь процесс продвижения будет полностью прозрачен и подкреплён законом.

Однако разработка такого механизма может быть очень затруднительной. И вот лишь некоторый перечень вопросов, которые процесс разработки оставляет за собой:

– каким образом и за какие действия следует награждать и повышать сотрудников?

– должны ли это быть результаты работы на протяжении нескольких лет, или это будет план работы, по выполнению которого сотрудник удостоится повышения?

Пока не будут разработаны по настоящему эффективные меры, регулирующие кадровую политику и прием на государственную службу, то на государственной службе зачастую смогут находиться люди, чей профессионализм, компетенция, знания и образование не будут соответствовать требованиям к кадрам в современном государстве.

3. Административный ресурс.

Так называют управленческую систему средств и методов, которая осуществляется сотрудниками государственных органов. Но проблема в том, что основные принципы государственного устройства, приоритет прав и свобод личности и гражданина, равенства прав, верховенство законов и принцип открытости и прозрачности не соблюдается.

Есть достаточно высокая степень влияния высокопоставленных государственных служащих на процесс продвижения нижестоящих на иерархической лестнице специалистов. Приобретенные связи, знакомства, «семейственность и кумовство» в государственной структуре имеют серьёзное влияние на продвижение отдельных лиц, которые зачастую не позволяют реализоваться другим, профессиональным и дипломированным специалистам, чья квалификация напрямую соотносится с искомой должностью.

Происходит подмена приоритетов. Сотрудников должны выбирать совсем по другим факторам: опыт, личностные качества служащего, квалификация, эффективность выполнения должностных обязанностей и т.п.

#### 4. Возможности «бокового входа».

Так случается, что вступление на службу сотрудников со стороны препятствует реализации карьерного потенциала работников, которые занимают свои должности уже определённое время. Тенденция привлекательности государственной службы, принадлежности к чиновничеству вообще устойчиво сохраняется в нашем обществе долгие годы. В результате, бывший государственный служащий уходит на более выгодные условия. На освободившееся же место попадают люди, которые приходят извне, по приглашению или же рекомендации руководителя, а не из числа уже работающих сотрудников путем повышения.

Эту проблему очень хорошо описывает Г.А. Монусова в своей работе: «Как становятся чиновниками и продвигаются по службе». Она упоминает, что: «целенаправленное обеспечение преемственности и постепенного карьерного роста сегодня оказывается проблематичным. Отток многих профессионалов с государственной службы в бизнес создает провалы в иерархии и определенные квалификационные «лакуны» на многих участках. В итоге потенциал собственных сотрудников не соответствует требуемому уровню компетенции, а потому продвижение замедляется» [3].

5. Следующая проблема – это отсутствие системы ответственности за неэффективное исполнение служебных обязанностей. Складывается ситуация нехватки вышестоящего производственного контроля. Таким образом, теряется потенциал государственных служащих, потому что нет отслеживания успехов в работе непосредственными руководителями подразделений и работниками кадровых служб.

Отсутствие стабильного контроля в управлении персоналом государственного органа снижает эффективность управления карьерой каждого работника. Это связано с тем, что в системе права государственной службы не предусмотрена ответственность за упущенные возможности. А это, в свою очередь порождает нестабильность взглядов на собственную карьеру: невозможность сотрудниками осознать личную значимость в организации; отсутствие желания поделить своими целями в работе; определённого альтруизма в работе на благо государства.

Анализируя вышеперечисленные частные проблемы карьерного роста государственных служащих, можно выделить главную проблему. Это отсутствие системы общего независимого контроля деятельности государственных органов, кадровых служб этих органов и руководителей. Общая проблематика вопроса сводится к тому, что у сотрудника, поступившего на службу, нет четких представлений о своей дальнейшей карьере. Это приводит к невозможности прогнозирования своего развития в профессиональном плане.

Подводя итог, можно сказать, что карьера государственного служащего – это довольно сложный и длительный процесс, требующий решений извне. И зачастую не зависящий от самих сотрудников. В связи с чем видится необходимость дальнейшего совершенствования нормативно-правовых и административно-регламентационных механизмов продвижения по карьерной лестнице, формирования новых подходов в системном регулировании обеспечения карьерного роста государственных служащих.

#### Литература

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.
2. Лотова И.П. Развитие профессиональной карьеры кадров государственной службы : дис. ... д-ра психол. наук. – М. : Инфра-М, 2014. – 437 с.
3. Малган Д. Искусство государственной стратегии. Мобилизация власти и знания во имя всеобщего блага. – М. : Издательство института Гайдара, 2013. – 470 с.
4. Сапунов А.В. Планирование и развитие карьеры государственных и муниципальных служащих / А.В. Сапунов, В.Е. Белаш // Студент. Аспирант. Исследователь. – 2018. – № 11(41). – С. 38–42. – URL : [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_36957299\\_44388253.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_36957299_44388253.pdf)

## БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ НАЛИЧНЫХ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ В ООО «ГЕОРГИЕВСКИЕ ОКНА»

**В.О. Кузнецова**

студент 3 курса специальности  
«Экономика и бухгалтерский учет  
(по отраслям)»,  
Анапский филиал МПГУ  
viktoriakuznecova576@gmail.com

**А.В. Мандрыко**

кандидат экономических наук,  
доцент, преподаватель  
кафедры экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
av.mandryko@mpgu.su

---

***Аннотация.*** В статье представлен бухгалтерский учет наличных денежных средств, рассмотрено оформление первичных документов по счету 50 «Касса».

***Ключевые слова:*** бухгалтерский учет, касса, денежные средства, первичные документы.

Для перспективы финансово-хозяйственной деятельности ООО «Георгиевские окна» необходимо правильно, четко и грамотно вести учет кассовых операций, имеющих важное значение для дальнейшей жизни организации.

Для нормального функционирования, следует вести учет наличных денежных средств в кассе. Под учетом денежных средств следует понимать, что руководителю ООО «Георгиевские окна» и его бухгалтеру следует четко и грамотно вести всю первичную документацию по учету кассовых операций, не допускать ошибок в оформлении документации и отражать каждую кассовую операцию в отчетности организации. В случае неполного выполнения обязанностей бухгалтера и кассира, ООО «Георгиевские окна» потерпят разорение или снижение своего финансового благополучия.

Учет наличных денежных средств ведется в кассе ООО «Георгиевские окна», которая в свою очередь, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, специально оборудована, оснащена охранной системой и пожарной сигнализацией. Движение денежных средств в ООО «Георгиевские окна» обеспечивает сохранность, не только в помещении кассы, но и также при перевозке денежных средств в банк и обратно.

Обработку информации и выполнение кассовых операций в организации осуществляет непосредственно кассир организации, являющийся материально-ответственным лицом.

Кассовые операции в ООО «Георгиевские окна» оформляются специальными первичными документами. В состав таких документов входят:

1. Приходный кассовый ордер (форма КО-1). Данный документ осуществляет прием наличных денежных средств в кассу организации. Приходный кассовый ордер подписывает бухгалтер при приеме наличных денежных средств.

2. Расходный кассовый ордер (форма КО-2). Данный документ осуществляет выдачу наличных денежных средств из кассы организации. Так же, как и приходный кассо-

вый ордер, данный документ подписывается и сверяется бухгалтером ООО «Георгиевские окна».

Выдача наличных денежных средств кассиром организации производится только после подписания всех расходных документов главным бухгалтером и руководителем ООО «Георгиевские окна». В расходном кассовом документе обязательно должны быть указаны все документы, являющиеся основанием для выдачи денежных средств из кассы.

Синтетический и аналитический учет наличных денежных средств ведется на специальном счете 50 «Касса». Данный счет предназначен для отражения приема и выдачи денежных средств из кассы организации. Синтетический учет денежных средств по данному счету ведется обобщенно, нежели аналитический. Благодаря аналитическому учету все происходящие операции по данному счету можно вести детально, распределить каждый вид операции

По дебету счета 50 отражается поступление денежных средств в кассу ООО «Георгиевские окна». По кредиту счета 50 отражается выбытие денежных средств из кассы организации.

В ходе заполнения расчетно-кассовых документов исправления не допускаются. Если при заполнении документа допускается ошибка, документ распечатывается заново и заполняется без допущения ошибок.

Исходя из всего выше сказанного следует, что для процветания финансово-хозяйственной деятельности ООО «Георгиевские окна», следует приложить достаточно усилий, знаний и внимания к правильному и грамотному подходу ведения учета кассовых операций, что существенно сказывается на финансовой устойчивости организации.

Если ООО «Георгиевские окна» будут уделять должное внимание, сосредоточенность и грамотность на порядок заполнения кассовых документов, то, следовательно, финансовое положение значительно возрастет и улучшится.

Каждая организация то и дело допускает ошибки в ходе ведения и заполнения расчетно-кассовой документации, что естественно, добавляет опыта к данному виду учета. Ни одна организация не сможет существовать без того или иного опыта в ведении кассовых документов.

#### Литература

1. О бухгалтерском учете: федер. закон РФ от 06.12.2011 № 402-ФЗ [принят Гос. Думой 22 ноября 2011 г.: Одобрен Советом Федерации 29 ноября 2011 г.]: с изм. от 28.11.2018 г. – М. : «КонсультантПлюс», 2019. – URL : <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts>

2. О порядке ведения кассовых операций юридическими лицами и упрощенном порядке ведения кассовых операций индивидуальными предпринимателями и субъектами малого предпринимательства: указание Банка России от 11.03.2014 № 3210-У в ред. от 19.06.2017 г. – М. : КонсультантПлюс, 2019. – URL : <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts>

3. Янглеева А.Ф. Бухгалтерский учёт наличных денежных средств / А.Ф. Янглеева // Молодой ученый. – 2016. – № 1(105). – С. 536–539. – URL : <https://moluch.ru/archive/105/24764/>



## АССОРТИМЕНТ, ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЕ СВОЙСТВА И КАЧЕСТВО ПРОДОВОЛЬСТВЕННЫХ ТОВАРОВ

**З.М. Маданова**

студент 2 курса специальности  
«Коммерция (по отраслям)»,  
Анапский филиал МПГУ  
madanovaz@mail.ru

Научный руководитель

**Е.А. Милета**

кандидат экономических наук,  
доцент, преподаватель  
кафедры экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
ea.mileta@mpgu.su

---

**Аннотация.** Ассортимент продукции – это разнообразие услуг и товаров, которые компания или предприниматель предлагает клиентам. Управлять ассортиментом можно и нужно в любой организации: как в мощной международной сети, так и в частном небольшом магазине на окраине, независимо от специфики и структуры продукции компании. Независимо от кризиса. Неструктурированный и неуправляемый ассортимент может ввергнуть компанию в кризис при самых благоприятных экономических условиях.

**Ключевые слова:** потребительские свойства, показатель качеств, ассортимент, формирование, совершенствование.

Одной из важнейших отраслей промышленности является пищевая, ведь каждый день организму человека требуется топливо – разнообразные пищевые продукты как в натуральном, так и в переработанном виде. Систематизация и упорядочение терминологии всего многообразия пищевых продуктов помогает их классификации.

Для того чтобы иметь возможность эффективно и рационально производить, продавать и хранить продукты питания, необходимо изначально их классифицировать. Классификация пищевых продуктов – это логический процесс деления всей совокупности пищевых продуктов на группы различного уровня общности по определенным признакам.

В товароведении различают несколько классификаций продуктов питания, а именно: образовательную, торговую, стандартную, экономико-статистическую и внешнеэкономическую. Наиболее распространенными являются первые два.

Классификация продовольственных товаров по группам используется в товароведении для изучения потребительских свойств товаров, принципов формирования этих свойств и их сохранения. Согласно приведенной выше классификации, все пищевые продукты сгруппированы в 9 групп по общему происхождению, химическому составу, технологии производства, назначению и характеристикам хранения:

- зерномучные изделия;
- плодоовощная продукция и грибы;
- сахар, мед, крахмал и кондитерские изделия;
- пищевые жиры;
- мясные продукты;
- рыбные продукты;
- молочные продукты;
- яйца и яичные продукты;
- вкусовые товары.

Образовательные классификации направлены на изучение ассортимента товаров, а наиболее важным признаком является назначение того или иного пищевого продукта.

Актуальность работы объясняется необходимостью правильного формирования торгового ассортимента и поддержания качества производственных товаров на должном уровне.

#### Литература

1. Синяева И.М. Маркетинг : учебник для среднего профессионального образования / И.М. Синяева, О.Н. Жильцова // ЭБС Юрайт [сайт]. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2020. – 495 с. – Текст: электронный. – URL : <http://www.biblio-online.ru/bcode/457271>

2. Тертышник М.И. Экономика организации: учебник и практикум для среднего профессионального образования / М.И. Тертышник // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2020. – 631 с. – Текст: электронный. – URL : <https://urait.ru/bcode/448837>

3. Торхова А.Н. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учеб. пособие. – Изд. 3-е, стер. – М.; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 104 с. – URL : <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473319>

4. Маркетинг: учебник и практикум для вузов / Т.А. Лукичёва [и др.]; Под ред. Т.А. Лукичёвой, Н.Н. Молчанова // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2020. – 370 с. – Текст: электронный. – URL : <http://www.biblio-online.ru/bcode/450620>

5. Маркетинг-менеджмент: учебник и практикум для вузов / И.В. Липсиц [и др.]; Под ред. И.В. Липсица, О.К. Ойнер // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2020. – 379 с. – Текст: электронный. – URL : <http://www.biblio-online.ru/bcode/450381>

УДК 005.11

### СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ И ПУТИ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

#### **Е.Ф. Максименко**

студент 4 курса  
направления подготовки  
«Государственное  
и муниципальное управление»,  
Анапский филиал МПГУ  
[elizavetka\\_maksimenko@inbox.ru](mailto:elizavetka_maksimenko@inbox.ru)

#### **Е.А. Милета**

кандидат экономических наук,  
доцент,  
доцент кафедры экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
[ea.mileta@mpgu.su](mailto:ea.mileta@mpgu.su)

---

**Аннотация.** В данной статье рассмотрены вопросы использования современных инновационных методов мотивации служащих. Выделена значимость нематериальной составляющей мотивации и ответственности служащих в современных условиях.

**Ключевые слова:** мотивация, ценности и ответственность, комплекс нематериальных стимулов, этика служащего.

Значимость рассматриваемых в статье вопросов обусловлена тем, что мотивация и ответственность в организации деятельности служащих и пути их совершенствования является на данный момент востребованным процессом, который характеризуется непрерывным обновлением методов реализации. Реализация эффективных методов развития управления служащими гражданской службы является условием для комплексного расширения, как профессиональных возможностей, так и практического результата от эффективного кадрового управления в системе государственного управления, в том числе и на уровне регионов.

Мотивация и стимулирование служащих реализуется в системном взаимодействии с другими элементами управления кадровым составом гражданских служащих, образуя сложный механизм мотивационного воздействия на служащих в целях стимулирования повышения эффективности профессиональной деятельности.

Эффективный комплекс мер в рамках современных методов мотивирования служащих согласно современным тенденциям [4], [5] отвечает следующим признакам: «дифференциация» мотивирования и ответственности служащих – индивидуальный подход для каждого служащего, учитывая не только его профессиональные качества (общий стаж службы, уровень квалификации, опыт работы на предприятии), но и личные характеристики (возраст, цели профессионального развития и др.); «комплексность» мотивирования и ответственности служащих – единство и не противоречие всех используемых способов стимулирования для всех уровней работы служащих; «гибкость» мотивирования и ответственности служащих – система должна быть последовательной, но вместе с тем должна иметь ресурсы для актуализации в соответствии сменяющимися условиями; «оперативность» мотивирования и ответственности служащих – система должна иметь такую структуру, при которой будет обеспечиваться своевременное принятие корректирующих мер [2].

В бюджетной сфере приоритетными задачами стимулирования труда являются обеспечение государственных социальных гарантий, повышение качества и обеспечение доступности услуг населению, повышение культуры обслуживания потребителей и эффективности работы государственных и муниципальных учреждений. Варианты мер нематериального мотивирования сгруппированы в единую схему на рисунке 1.

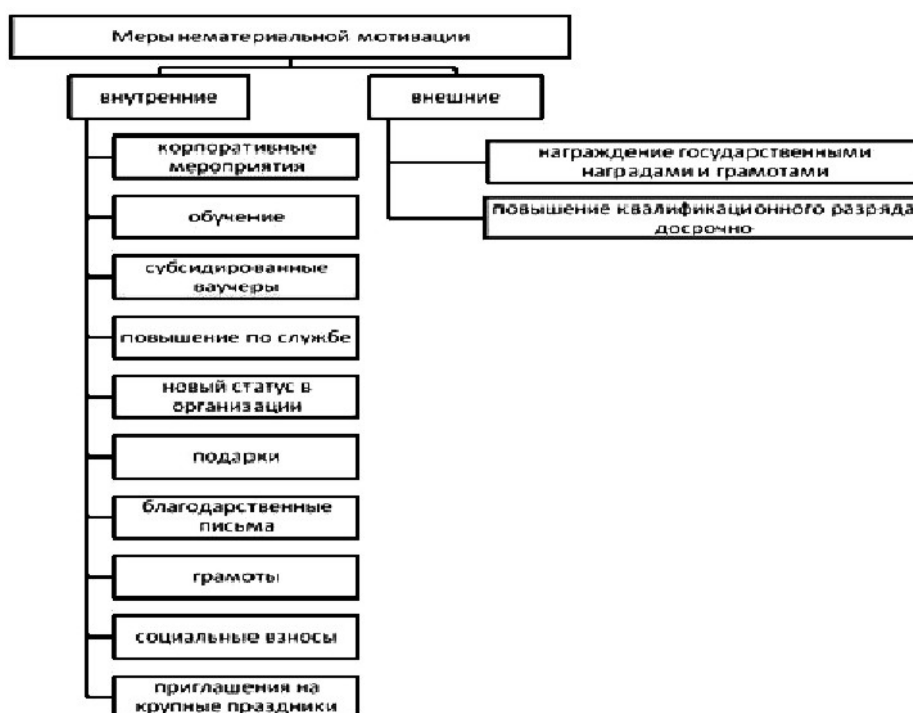


Рисунок 1 – Формы нематериальной мотивации [3]

Таким образом, можно констатировать, что в современной практике отечественной системы госслужбы система методов нематериального стимулирования являются приоритетной составляющей системы мотивирования. Ограниченность финансирования и проблемы его распределения в системе госслужбы, «проблемная» макроэкономическая ситуация и текущая эпидемиологическая (COVID-19) ситуацию обуславливают необходимость поиска нематериального стимулирования служащих, помимо стимулирующих выплат к заработной плате и использования различных «не денежных» материальных стимулов.

В качестве путей совершенства следует использовать потенциал следующих направлений:

1) следует более активно применять методы нематериального стимулирования для повышения его мотивации. Комплекс методов должен отличаться в зависимости от «стажа-возраста» и «должности-квалификации»;

2) у руководящих служащих должно быть сформирован фактор «понимания того, что их служебная деятельность важна для общества»: данный фактор относится к внутренней мотивации, он должен стать одним из критериев в рамках системы ответственности служащих;

3) в системе методов нематериального стимулирования для не руководящих служащих основные усилия по мотивированию должны быть направлены на формирование и поддержание «высоко мотивирующей атмосферы в коллективе»;

4) для того, чтобы деятельность служащих приносила им «удовольствие» и стимулировала к «саморазвитию», необходимо повысить их заработную плату до уровня, покрывающего «базовые потребности».

Но прежде всего необходимо обеспечить для служащих максимально возможное материальное обеспечение, для минимизации коррупционных рисков и повышения эффективности деятельности. В данном случае особую роль должна принадлежать развитию мотивации и ответственности через этику и эстетику служебной деятельности.

## Литература

1. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации». – URL : [1107&clid=2036231&win=153&suggest\\_reqid=906876718159973699993127022270451](https://www.garant.ru/qa/1107&clid=2036231&win=153&suggest_reqid=906876718159973699993127022270451)

2. Тебекин А.В. Управление персоналом : учебник. – М. : КноРус, 2018. – 624 с.

3. Толкунова Е.Г. Управление персоналом в эпоху цифровой экономики / Е.Г. Толкунова // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – № 6. – С. 138–143

4. Доклад PWC: Ключевые приоритеты в области упреждения персоналом 2020. – URL : [https://www.pwc.ru/ru/news/HR\\_trends\\_VeraBogatykh\\_16.11\\_2.pdf](https://www.pwc.ru/ru/news/HR_trends_VeraBogatykh_16.11_2.pdf)

5. Доклад Deloitte: Международные тенденции в сфере управления персоналом – 2020. – URL : [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/human-capital/russian/HC-trends-2020\\_RU.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/human-capital/russian/HC-trends-2020_RU.pdf)

6. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов. – 3-е изд., перераб. и доп. / Е.Б. Моргунов// ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2020. – 424 с. – URL : <https://urait.ru/bcode/449880>

7. Ныrkова Я.Н. Исследование системы мотивации и ответственности труда и направления ее совершенствования / Я.Н. Ныrkова, А.А. Забегаева; Анапский филиал ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет»// В сборнике: Современные проблемы и тенденции развития экономики и управления: региональный аспект. Материалы III Всероссийской научно-практической конференции. – 2019. – С. 124–126.

## ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКОЙ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

**Я.И. Мамай**

студент 5 курса  
направления подготовки  
«Государственное  
и муниципальное управление»,  
Анапского филиала МПГУ

**А.А. Забегаева**

кандидат экономических наук,  
доцент,  
заведующий кафедрой  
экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ

---

**Аннотация.** В статье описаны теоретико-правовые особенности управления молодежной политикой в муниципальном образовании. Молодежь – самая активная, деятельная и критически мыслящая часть российского общества, которая, безусловно, обладает различным потенциалом.

**Ключевые слова:** молодежь, молодежная политика, общество, социальная группа.

Современная молодёжь является не только самой многочисленной и динамичной социальной группой, но также и самой уязвимой. В связи с чем возникает острая необходимость в сбалансированной и продуманной молодежной политике с применением различных методов социальной работы в решении возникающих социальных проблем молодежи. Молодежь – самая активная, деятельная и критически мыслящая часть российского общества, которая, безусловно, обладает различным потенциалом.

За последние годы в России значительно выросло внимание общества к проблемам, связанным с молодежью, организуют различные мероприятия, связанные с оказанием молодым людям нужной им помощи в адаптации в обществе. Но стоит заметить: пока не созданы условия для проведения длительной и в то же время результативной молодежной политики, воздействие государства на положение, сложившееся в молодежной сфере, не обладает налаженным и системным характером.

Государственная молодежная политика – это важнейшее направление деятельности государства. Государственная политика должна быть направлена на использование созидательных ресурсов молодежи.

Государственная молодежная политика – одно из специфических направлений деятельности законодательных и исполнительных органов власти. Целью государственной молодежной политики является реализации творческого потенциала молодежи и успешного вхождения ее в самостоятельную жизнь. Таким образом, молодежная политика – общее дело государства, политических партий, общественных объединений.

Основные цели государственной молодежной политики:

- содействие социальному, культурному и физическому развитию молодежи;
- создание условий для участия молодежи в социально-экономической, политической и культурной жизни общества;
- расширение возможностей молодого человека в выборе своего жизненного пути;
- реализация инновационного потенциала молодого человека в интересах социального развития и самой личности.

На сегодняшний день в городе-курорте Анапа сложилась определенная система работы с подростками и молодежью в сфере досуга, особая роль в ней принадлежит муниципальному казенному учреждению «Молодежный центр «XXI век». Молодежный центр «XXI век» неоднократно становился победителем и лауреатом различных конкурсов. Дважды признавался лучшим молодежным центром в Краснодарском крае. Эта организация ведет очень важную и очень нужную работу – оказывает населению юридическую и социальную помощь, а также помощь в трудоустройстве несовершеннолетних граждан в свободное от учебы время. На счету Молодежного центра сотни благотворительных и молодежных акций, мероприятий, конкурсов, спортивных соревнований, тематических семинаров и круглых столов.

Мероприятия состоят из тематических викторин, профориентационных и развлекательных игр, разнообразных конкурсов и дискотек. В ходе мероприятий подросткам демонстрируются видеоролики с мероприятий управления по делам молодежи, распространяются листовки и буклеты профилактической направленности. Основные достижения управления по делам молодежи администрации муниципального образования город-курорт Анапа в 2020 году:

- управлением по делам молодежи ведется системная работа по вовлечению молодежи в волонтерскую деятельность;
- создано Общественное объединение правоохранительной направленности «Молодежный патруль» города-курорта Анапа;
- на протяжении нескольких лет в городе проводится различные форумы и конференции.

Мероприятия, осуществляемые на муниципальном уровне в сфере занятости молодежи, должны быть нацелены, прежде всего, на развитие инфраструктуры профориентации и трудоустройства молодежи, совершенствование нормативно-правой базы, обеспечивающей эффективную занятость молодых граждан, информационно-методическую поддержку молодежных структур в муниципальном образовании/

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что государственная молодежная политика – это деятельность государства, направленная на создание правовых, экономических и организационных мер для самореализации личности молодого человека, развития молодежных инициатив, движений и объединений. Реализация молодежной политики происходит на всех уровнях власти по приоритетным направлениям. При осуществлении молодежной политики в муниципальных образованиях используются отраслевые органы местной власти.

#### Литература

1. Бабочкин, П.И. Становление жизнеспособной молодежи в динамично изменяющемся обществе. – М. : Изд. МГСА, 2019. – 175 с.
2. Ветров Н.И. Профилактика правонарушений среди молодежи : учеб. пособие. – М. : ООО «Триада», 2015. – 105 с.
3. Григорьев С.И. Социальная работа с молодежью: основные направления и современные формы : учеб. пособие / С.И. Григорьев, Л.Г. Гусякова, С.Н. Павлов. – М. : КНОРУС, 2019. – 212 с.
4. Коряковцева О.А. Государственная молодежная политика как фактор общественно-политической активизации молодежи в постсоветской России. – Ярославль, 2010. – 131 с.

## СИНТЕТИЧЕСКИЙ И АНАЛИТИЧЕСКИЙ УЧЕТ НАЛОГОВ И СБОРОВ В ООО «ВИНЗАВОД ЮРОВСКИЙ»

**К.Р. Мелконян**

студент 2 курса специальности  
«Экономика и бухгалтерский учет  
(по отраслям)»,  
Анапский филиал МПГУ  
ksenia.melkonyan27@mail.ru

**А.В. Мандрыко**

кандидат экономических наук,  
доцент, преподаватель кафедры  
экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
av.mandryko@mpgu.su

---

**Аннотация.** В статье представлен бухгалтерский учет расчетов с бюджетом по налогам и сборам, а также рассмотрен счет 68 «Учет расчетов по налогам и сборам».

**Ключевые слова:** бухгалтерский учет, учет расчетов по налогам и сборам, счет 68, синтетический и аналитический учет.

ООО «Винзавод Юровский» является обществом с ограниченной ответственностью. Дата регистрации данной организации 14 февраля 2011 года. В соответствии с уставом данной организации уставный капитал числится в размере 10000000 руб. Средняя производственная часть сотрудников 89 человек. Организация ведет работу в согласовании с кодом ОКВЭД 159300: Изготовление виноградного вина.

Проводя анализ работы в данной организации, можно сказать, что ООО «Винзавод Юровский», своевременно уплачивает налоги в бюджеты разнообразных значений руководствуясь всеми правилами, которые существуют в Налоговом кодексе РФ. Уплачиваемыми налогами в ООО «Винзавод Юровский» являются: земельный налог; налог на прибыль; акцизы; налог на добавленную стоимость; налог на имущество организаций.

Учет расчетов с бюджетом по налогам и сборам проводится на счете 68, уплачиваемым ООО «Винзавод Юровский», и налогами с сотрудников предоставленной организации.

Синтетический учет проводится на базе синтетических счетов бухгалтерского учета. Данные аналитического учета обязаны отвечать точным оборотам и остаткам по счетам синтетического учета (баланс). Аналитический учет – это система определенных бухгалтерских записей, дающая детализированные сведения о перемещении хозяйственных средств, и основывается отдельно от любого синтетического счета. Синтетический учет проводится не только в стоимостных, но и в натуральных значениях.

Организация создания аналитического учета расчетов с бюджетом в ООО «Винзавод Юровский» формируется таким образом, чтобы получить нужную информацию по любому варианту налога, оплачиваемого в бюджет. Счет 68 на конец отчетного месяца содержит детальное сальдо (дебетовое и кредитовое) по налоговым платежам. В конкретный период каждого месяца организация ООО «Винзавод Юровский» в обязательном порядке оформляет оборотную ведомость, которая ведется именно по аналитическим счетам счета 68. При составлении окончательного баланса, дебетовый остаток по счету 68 отображается в активе баланса, а кредитовый в пассиве.

Ключевым и главным направлением деятельности организации ООО «Винзавод Юровский» считается изготовление вина из винограда. Вследствие этого учет расходов по производству предоставленной продукции проводится на счете 20 «Основное производство».

Преимущественно самыми крупными налогами, которые уплачивает ООО «Винзавод Юровский» считаются: НДС, налог на прибыль, налог на имущество.

Учет НДС ведется на счете 19 «Налог на добавленную стоимость по полученным ценностям» и на счете 68.

По дебету счета 19 и подходящим субсчетам, организация, которая и является заказчиком, отображает лишь только те суммы, к которым относят: покупаемые материальные ресурсы; нематериальные активы. Кредит счета 76 «Расчеты с различными дебиторами и кредиторами».

Впоследствии после принятого на учет обозначенного имущества с уже назначенной суммой НДС, организация ООО «Винзавод Юровский» списывает с кредита счета 19 сумму в зависимости от применения купленных объектов.

На определенную сумму неизменного налогового обязательства ООО «Винзавод Юровский» составляет следующую запись: Дебет счета 99 и субсчет «Постоянное налоговое обязательство». Кредит счета 68 и субсчет «Расчеты по налогу на прибыль». Зарезервированные налоговые активы отображаются на отдельном синтетическом счете.

По дебету счета 09 «Отложенные налоговые активы» с кредитом счета 68 отображается определенный налоговый актив, прибавляющий значение относительного расхода конечного отчетного периода. По кредиту счета 09 с дебетом счета 68 отображают сокращение или же абсолютное погашение зарезервированных налоговых активов в счет снижения относительных затрат периода.

Отложенное налоговое имущество – это доля отложенного налога на прибыль, которая способна убавить налог в дальнейших отчетных периодах. Необходимую сумму отложенного налогового актива определяют умножением вычитаемой временной разности на ставку налога на прибыль.

Нужную сумму прибавленного относительного расхода по налогу на прибыль ООО «Винзавод Юровский» отображает по дебету счета 99 «Прибыли и убытки», с субсчетом «Условные расходы» и кредиту счета 68. Величина начисленного относительного заработка отображается по дебету счета 68 и кредиту счета 99, субсчет «Условные доходы».

Относительные затраты или же относительный заработок – это сумма налога на прибыль или же убытка, исчисляемая по бухгалтерской выгоде или же убытка (т.е. определяемые по сведениям бухгалтерского учета). Значение относительного дохода или же затрат определяют умножением суммы бухгалтерской выгоды или же убытка на ставку налога.

Переведенный налог на имущество в государственный бюджет, списывается лишь только с кредита счета 51 «Расчетные счета» в дебет счета 68.

ООО «Винзавод Юровский» уплачивает транспортный налог. Платежи по представленному налогу присоединяются плательщиком в состав конечной суммы затраченной как раз при производстве продукции (работ, услуг). Все начисления по общехозяйственным затратам, а также затратам на какую-либо продажу обязательно отображаются по дебету счета 26 и 44, кредит в данном случае будет счет 68, с субсчетом «Расчеты по налогу на пользователей автомобильных дорог».

Таким образом, налоги считаются очень важным звеном финансовых отношений в обществе с этапа появления страны. Становление и перемена форм государственного устройства всякий раз затрагивает преобразование налоговой системы. В современном цивилизованном обществе налоги – главная конфигурация прибыли страны. Кроме данной чистой экономической функции, налоговый механизм применяется для финансового влияния страны на социальное создание, а также на динамику и структуру, положения научно-технического прогресса.



## Литература

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая): от 31.07.1998 № 146-ФЗ [принят Гос. Думой 16 июля 1998 г.: Одобрен Советом Федерации 17 июля 1998 г.] в ред. от 29.05.2019 г. – М. : КонсультантПлюс, 2019. – URL : [http:// www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts)

2. Лыкова Л.Н. Налоги и налогообложение : учебник и практикум для среднего профессионального образования / Л.Н. Лыкова // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : издательство юрайт, 2018. – 353 с. – (профессиональное образование). – URL : <https://urait.ru/bcode/413707>

УДК 657.62

### АНАЛИЗ ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ АО «АНАПСКИЙ ХЛЕБОКОМБИНАТ»

**В.К. Митителу**  
студент 2 курса специальности  
«Экономика и бухгалтерский учет  
(по отраслям)»,  
Анапский филиал МПГУ  
[mititelu.vita@mail.ru](mailto:mititelu.vita@mail.ru)

**Е.А. Милета**  
кандидат экономических наук,  
доцент, преподаватель кафедры  
экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
[ea.mileta@mpgu.su](mailto:ea.mileta@mpgu.su)

---

**Аннотация.** В статье изучена динамика производства, рассмотрены основные показатели деятельности хлебокомбината, выявлены тенденции, установлены причины

**Ключевые слова:** производство, хлебобулочные изделия, финансовый результат, прибыль от продаж, чистая прибыль, хлебокомбинат.

Акционерное Общество «Анапский хлебокомбинат» – один из крупнейших заводов по производству хлебобулочных и кондитерских изделий на Черноморском побережье Краснодарского края.

Основными видами деятельности Общества являются:

- хлебопечение и производство кондитерской продукции;
- оптовая торговля, общественное питание;
- реализация путевок на базу отдыха.

Основная продукция по первому виду деятельности предоставлены в таблице 1.

Данные таблицы 1 свидетельствуют, что наибольший объем производства приходится на хлеб белый 1 сорта, что составляет 60,28 %, 61,82 % и 62,97 % за исследуемый период 2018–2020 гг., а также на ржаные сорта. При этом следует отметить снижение объемов производства хлебобулочных изделий в 2020 году по сравнению с 2018 годом – на 384 тонны или 3,05 %, что обусловлено наличием большой конкуренции (Краснодарский хлебозавод № 6, Славянский, Новороссийский, Ахтырский хлебозаводы, а также многочисленные пекарни).

**Таблица 1 – Виды продукции, тонн**

Наименование	2018 г.	Удельный вес	2019 г.	Удельный вес	2020 г.	Удельный вес	Изменение (+; -)	
							2020 г. от 2018 г.	2020 г. от 2019 г.
Ржаные сорта	2170	17,26	2105	18,06	2260	18,54	90	155
Хлеб белый 1 сорта	7578	60,28	7207	61,82	7676	62,97	-902	-531
Хлеб из смеси муки в/с, 2 сорта	400	3,18	547	4,69	710	5,82	310	163
Хлеб белый в/с	596	4,74	324	2,78	365	2,99	-231	41
Булочные изделия	1025	8,15	960	8,23	834	6,87	-191	-148
Сдобные изделия	684	5,44	403	3,46	255	2,09	-429	-148
Бараночная продукция	5	0,04	2	0,02	1	0,01	-4	-1
Прочая продукция	115	0,91	110	0,94	87	0,71	-28	-23
Итого	12573	100	11658	100	12189	100	-384	531

Рассмотрим финансовые результаты деятельности АО «Анапский хлебокомбинат» в таблице 2.

**Таблица 2 – Результаты деятельности АО «Анапский хлебокомбинат» за 2018–2020 гг.**

Показатели	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Отклонение (+; -)	
				2020 г. от 2018 г.	2020 г. от 2019 г.
Выручка от реализации в т.ч. основного вида деятельности	282149 281957	303229 302824	366428 366403	84279 84446	63199 63579
Себестоимость проданной продукции, тыс. руб.	178637	194844	241390	62753	46546
Прибыль от продаж, тыс. руб.	21634	15741	16389	-5245	648
Чистая прибыль, тыс. руб.	5696	5047	5769	73	722

Несмотря на снижение производства на 3,05 %, АО «Анапский хлебокомбинат» наращивает объемы полученной выручки в 2020 году по сравнению с 2018 годом – на 84279 тыс. руб. или 29,87 %, а по сравнению с 2019 годом – на 63199 тыс. руб. или на 20,84 %. Рост обусловлен преимущественно, увеличением цены кондитерских изделий.

Следует отметить, что хлебокомбинат получает в основном выручку от основного вида деятельности, которая также имеет тенденцию роста за период 2018–2020 гг. – на 84446 тыс. руб. или 29,95 %.

Значительный рост на сырье привел к росту себестоимости в 2020 году по сравнению с 2018 годом – на 62753 тыс. руб. или 35,13 %, что отрицательно повлияло на прибыль от продаж и привело к ее снижению – на 5245 тыс. руб. или 24,24 %. Рост отрицательного сальдо счета 91 «прочие доходы и расходы» привел к снижению величины чистой прибыли по отношению к прибыли от продаж. Однако стоит отметить, что в 2020 году отрицательное сальдо (-6467 тыс. руб.) было меньше этого показателя в 2018 году (-10067 тыс. руб.), что привело к незначительному росту чистой прибыли – на 73 тыс. руб. за период 2018–2020 гг.

Таким образом, основные результаты деятельности свидетельствуют о наращивании объема производства и улучшении социальной политики АО «Анапский хлебокомбинат».

## Литература

1. Официальный сайт Анапского хлебокомбината. – URL : <http://anapa-hleb.ru>
2. Садыкова Т.М. Бухгалтерский учет и анализ : учебник / Т.М. Садыкова, С.И. Церпенто. – М. : ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2018. – 256 с. – URL : <http://znanium.com/bookread2.php?book=528434>
3. Старкова А.А. Методика проведения анализа финансовых результатов деятельности организации на основании данных отчета о финансовых результатах / А.А. Старкова, М.Н. Смагина // Вестник научных конференций. – 2018. – № 4–5(8). – URL : <http://elibrary.ru/item.asp?id=26083872>

УДК 352.075:338.23:331.5.024.5

## СИСТЕМА МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ

**Л.М. Мурадян**  
студент 5 курса  
направления подготовки  
«Государственное  
и муниципальное управление»,  
Анапский филиал МПГУ

**А.А. Забегаева**  
кандидат экономических наук,  
доцент, заведующий кафедрой  
экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ

---

**Аннотация.** В статье анализируется система муниципального управления занятостью населения, реализуемая посредством деятельности организации: ГКУ КК «Центр занятости населения города Анапа». Материал дает характеристику основных аспектов муниципального регулирования уровня безработицы. Автор определяет необходимость разработки и практического применения дополнительных эффективных мер для решения вопросов занятости населения в рамках муниципалитета. В статье уделяется внимание оптимальным мероприятиям, практическая реализация которых в условиях муниципалитета позволит качественно улучшить деятельность местных органов власти в управлении занятостью населения.

**Ключевые слова:** уровень безработицы, занятость населения, управление занятостью населения, государственное управление, муниципальное управление.

Актуальность темы исследования заключается в росте безработицы на территории всей Российской Федерации, наивысшая интенсивность которого в 2020 году обусловлена пандемией XXI века – коронавирусной инфекцией, и введенными вследствие этого карантинными ограничениями по всему миру. По данным Федеральной службы государственной статистики, официальный уровень безработицы с мая 2020 года до настоящего момента составляет выше 6 %, что является максимальным показателем с марта 2012 года, когда уровень безработицы составил 6,3 % [8]. По данным Международной организации труда за май 2020 года, численное количество граждан, оставшихся без работы по причине банкротства или ликвидации предприятия – свыше 4,5 млн человек [5]. Рост количества безработных 2020 года составил 32,7 %, в сравнении с показателями 2019 года – 5,3 % [7]. Выделенные статистические данные требуют принятия мер со стороны государ-

ства в целях урегулирования создавшейся ситуации, в первую очередь, посредством управления занятостью населения. От эффективности деятельности федеральных и муниципальных органов управления, их территориальных органов и подведомственных организаций зависит скорость стабилизации положения [3].

Анализируя основные показатели деятельности ГКУ КК «Центр занятости населения города Анапа», удалось выявить аспекты, указывающие на снижение эффективности его работы и необходимость разработки мероприятий, способных справиться с основной текущей задачей – снижение показателя безработицы. В ходе анализа выявлена тенденция постепенного снижения количества обращений в ГКУ КК ЦЗН г. Анапа – по вопросам информирования о положении рынка, по вопросам трудоустройства, обучения, размещения вакансий организациями для их замещения [2]. Порядка 90 % поступающих обращений в Центр обусловлены потребностью граждан в трудоустройстве. Профильное обучение или переподготовка по итогам 2020 года практически не реализованы по причине невозможности проведения массовых мероприятий – вследствие эпидемиологического положения в регионе. Работа с обращениями граждан осуществляется посредством сети Интернет при том, что, согласно данным опроса, только 10 % обратившихся имеют опыт успешного дистанционного взаимодействия с ГКУ КК ЦЗН г. Анапа.

На основании вышеизложенного, можно сделать вывод, что методы работы, используемые Центром до пандемии, оказались неэффективными в условиях кризиса, вызванном карантинными ограничениями. В результате чего разработан комплекс рекомендаций, практическая интеграция которого в деятельность ГКУ КК ЦЗН г. Анапа, будет способствовать повышению эффективности выполняемых работ по трудоустройству граждан г. Анапа и Анапского района и снижению уровня безработицы.

Комплекс предоставленных рекомендаций включил в себя несколько направлений:

1. Рекомендации по информированию граждан: распространение информации о порядке дистанционного обращения в Центр и инструкций по пользованию личным кабинетом на официальном сайте – посредством раздаточного материала – листовок, информационных досок, пабликов социальных сетей и так далее; проведение дополнительного обучения сотрудников Центра для реализации качественной обработки поступающих обращений.

2. Рекомендации по реализации занятости молодежи и подростков: взаимодействие с учебными учреждениями; создание базы учащихся, желающих быть трудоустроенными; организация встреч с потенциальными работодателями; контроль исполнения законов о привлечении к труду несовершеннолетних; учет нетрудоустроенных выпускников профессиональных учебных заведений; проведение профориентационных мероприятий; популяризация самозанятости и осуществление поддержки на начальных этапах – информационной, психологической, технической, правовой.

3. Рекомендации по взаимодействия ГКУ КК ЦЗН г. Анапа с административными подразделениями города: совместная реализация программ по управлению занятостью населения; формирование муниципального банка вакансий, временных и сезонных рабочих мест; контроль деятельности структур, оказывающих влияние на функционирование системы реализации занятости населения; организация образовательных курсов для соискателей; создание профориентационных программ; проведение исследований рынка труда.

4. Рекомендации по взаимодействию Центра с потенциальными работодателями: взаимодействие с кадровыми службами предприятий города; проведение мероприятий для сотрудников организаций и соискателей – встречи, дни открытых дверей, ярмарки вакансий; проведение семинаров для сотрудников кадровых служб и работников, намеченных к сокращению.

Таким образом, практическая реализация данных мероприятий как в настоящее время, так и в будущем, после снятия ограничений по причине пандемии, будет способствовать сокращению числа безработных граждан и стабилизации положения рынка труда как в рамках муниципалитета, так и в условиях всей страны.

## Литература

1. Вартамян А.А. Занятость населения как фактор экономического развития территории / А.А. Вартамян, А.А. Забегаева // В сборнике: Современные проблемы и тенденции развития экономики и управления: региональный аспект. Материалы II Всероссийской научно-практической конференции. Сборник статей. – 2018. – С. 48–50.
2. Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения города Анапа» // Официальный сайт муниципального образования город-курорт Анапа. – URL : <https://www.anapa-official.ru/adm/socialnaja-politika/centr-zanyatosti-naseleniya>
3. Данилова Т.С. Реализация государственной политики занятости на муниципальном уровне / Т.С. Данилова // Молодой ученый. – 2018. – № 11(115). – С. 702–704.
4. Елсуков М.Ю. Государственное управление занятостью населения в условиях кризиса экономики / М.Ю. Елсуков, Р.Р. Амиров // Управленческое консультирование. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennoe-upravlenie-zanyatostyu-naseleniya-v-usloviyah-krizisa-ekonomiki>
5. Савельев О.Е. Безработица в России выросла до максимума за восемь лет / О.Е. Савельев // РБК. – URL : <https://www.rbc.ru/economics/19/06/2020/5eecd9db9a7947e77>
6. Стужук А.В. Управление занятостью населения на муниципальном уровне / А.В. Стужук, А.А. Забегаева // В сборнике: Современные проблемы и тенденции развития экономики и управления: региональный аспект. Материалы I всероссийской научно-практической конференции. – 2017. – С. 133–135.
7. Уровень безработицы в России в марте 2020 года // Финанс – данные финансовой статистики. – URL : <https://www.finam.ru/analysis/newsitem/uroven-bezroboticy-v-rossii-v-marte-2020-goda-sostavil-4-7-20200424-173136>
8. Федеральная служба государственной статистики // Росстат. – URL : <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13211?print=1>

УДК 379.832-930.85

## ИСТОРИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТЕМАТИЧЕСКИХ ГОСТИНИЦ

**К.Н. Назарова**

студент 2 курса специальности  
«Гостиничный сервис»,  
Анапский филиал МПГУ  
[nazarovak1111@gmail.com](mailto:nazarovak1111@gmail.com)

Научный руководитель:

**И.А. Белашова**

кандидат педагогических наук,  
преподаватель кафедры  
экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
[ia.belashova@mpgu.su](mailto:ia.belashova@mpgu.su)

**Аннотация.** В данной статье рассматриваются концепты тематических гостиниц, которые обязаны своим распространением не только стремлению туристов к новым впечатлениям, но и могут диктоваться спецификой отдельных видов туризма и условиями конкретной туристской сферы. Автор прослеживает историю развития тематических гостиниц и приводит пример становления уникальных идей на примере зарубежных гостиниц.

**Ключевые слова:** Концепция, тематическая гостиница, бутик – отели, уникальная идея, бизнес, туризм, привлекательность.

Знатоки мирового туристского бизнеса утверждают, что в скором времени потребитель не станет более сговорчивым, наоборот – в будущем клиент будет еще более разборчивым и избирательным. Еще совсем недавно требования к гостиничным номерам были совсем иными. Большие гостиничные сети заботились о том, чтобы их гостям было комфортно в любой точке планеты. Именно поэтому они разрабатывали стандартные типовые гостиничные номера, в которых постояльцев обеспечивали одинаково комфортными условиями. Сегодня эта тенденция также сохранилась, и многие крупные гостиничные цепи строят «типичные» гостиницы с одинаковым фирменным стилем. Однако сегодня для потребителей этого уже недостаточно [1].

В современное время в мире многие владельцы строят и переделывают существующие гостиницы под определенную концепцию. Концепты тематических гостиниц обязаны своим распространением не только стремлению потребителей к новым впечатлениям, но и могут диктоваться спецификой отдельных видов туризма и условиями конкретной туристской сферы. Если город не богат историческими достопримечательностями, памятниками и различными туристскими примечательностями, то тематическая гостиница будет прекрасным выходом, особенно для небольших городов. Именно поэтому, чтобы конкурировать со «старейшинами» гостиничного бизнеса, владельцы малых и средних предприятий начинают придумывать особые «изюминки», которые выделяют гостиницу среди других. Поэтому, желание держаться «на плаву» запустило маятник концептуальных гостиниц и гостиничных услуг.

На пике расцвета гостиничной индустрии начали появляться тематические отели. Так как для удовлетворения желаний постояльцев, простых гостиниц с обыденными гостиничными услугами было уже недостаточно. Современные путешественники от каждого отпуска ждут новых ощущений и экзотики. Именно по этой причине тематические гостиницы начали активно развиваться, как новый формат средств размещения. И такие отели стали очень востребованы среди привередливых туристов, что повлияло на заполняемость гостиниц, а, следовательно, на прибыль предприятия [3].

Концепция тематических гостиниц начала свое развитие в США – такие объекты появлялись в основном в составе тематических развлекательных парков, например, «Диснейленде», а также в Лас-Вегасе, где первыми появились знаменитые на весь мир тематические отели-казино.

Бутик-отели получили распространение с легкой руки Филиппа Старка, известного французского промышленного дизайнера. Акцент на декоре дает возможность повысить привлекательность отелей, которые в ином случае имели бы низкий уровень средней цены продажи и загрузки. Например, отель, который имеет неудачное местоположение или располагается в старом здании, где нельзя оборудовать такие элементы, как бассейн, лифты, паркинг, может вполне успешно работать и привлекать своих туристов, если к их отделке подключится известный популярный дизайнер или бутиковый бренд [2].

История возникновения дизайнерских гостиниц берет свое начало в 1984 г., когда Ян Шрегер и Стив Рубелл купили отель «Morgans Hotel» в Нью-Йорке и пригласили известного французского дизайнера для его оформления. Необыкновенный облик имеют отели, которые соответствуют понятию «арт-отеля». Авторами такого концептуального направления считаются известные дизайнеры Урс Карли и Дирк Гадеке, которые впервые в конце 1980-х гг. открыли в Берлине группу арт-отелей [4].

Американские океанологи Ян Кобилик и Нейл Мани создали уникальную гостиницу под водой. Они переоборудовали в отель маленькую подводную лабораторию, находящуюся на глубине 21 м у побережья Флориды. Попастъ в отель можно только с аквалангом, зато внутри никакие дыхательные приборы не нужны [5].

Одной из первых причин появления тематических гостиниц можно считать «усталость» нынешних туристов от стандартности. Современный человек, измотанный стрес-

сами, жаждет частой перемены мест в погоне за новыми ощущениями. Путешествуя по миру в поисках ярких, новых впечатлений, люди осознанно стали готовы платить больше за удовольствия и необычные впечатления от отпуска. Современная гостиница стала не просто местом, где путешественник может остановиться для ночлега, это место, где он может получить новый чувственный опыт через впечатление. Наряду с традиционно ценным качеством обслуживания и комфортом, привлекательным стало необыкновенное эстетическое оформление средств размещения, применение инновационных технологий. Отсюда и желание владельцев отелей экспериментировать с гостиничным дизайном, стремление к созданию необычных вариантов размещения туристов.

#### Литература

1. Березовая Л.Г. История туризма и гостеприимства : учеб. пособие / Л.Г. Березовая. – М. : Юрайт, 2014.
2. Бутик-отель «Библиотека». Официальный сайт бутик-отеля «Библиотека». – URL : <http://bibliotekahotel.ru/otel>
3. Гостиницы: история возникновения: Универсальная научно-популярная онлайн-энциклопедия «Кругосвет». – URL : <https://www.krugosvet.ru/enc/ekonomika-i-pravogostinitsa>.
4. Казакова С.А. Концептуальные средства размещения как элементы креативных кластеров / С.А. Казакова, Т.М. Кривошеева // Научная электронная библиотека «КиберЛеника». – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptualnye-sredstva-razmescheniya-kak-elementy-kreativnyh-klasterov>
5. Пережогина О.Н. Концептуальные основы развития отелей-музеев в современном туристском пространстве / О.Н. Пережогина, М.С. Рузавина // Научная электронная библиотека «КиберЛеника». – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptualnye-osnovy-razvitiya-oteley-muzeev-v-sovremennom-turistskom-prostranstve>

УДК 371.11:373.5(571.64)

### МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

**Л.П. Никитина**

учитель русского языка и литературы  
МАОУСОШ № 6, г. Холмск,  
Холмский городской  
округ Сахалинской области  
[nikitina\\_lyudmil@mail.ru](mailto:nikitina_lyudmil@mail.ru)

**Аннотация.** Статья посвящена актуальной на сегодняшний день проблеме – это необходимость в разработке методических рекомендаций для руководителей образовательных организаций по управлению педагогическим коллективом на современном этапе. В статье речь идет о принципах и методах административного управления, о концепции всестороннего развития личности и теории человеческих отношений в образовательной организации. Автор приходит к выводу, что особенности педагогического коллектива требуют и особенности управления педагогическим коллективом.

**Ключевые слова:** организация, персонал, образование, управление, процесс, школа, педагоги, профессиональная деятельность, коллектив, квалификация, эффективность.

Сегодня персонал – важнейший ресурс организации. В век быстрого роста научно-технического прогресса, перемен в обществе, в информационный век необходимо умело

управлять персоналом организации, т.к. от этого зависит и собственное выживание самой организации и самые разнообразные характеристик и общества в целом.

Современный этап развития общественных отношений, характеризующийся интенсивной интеграцией всех сфер жизнедеятельности человека между собой и растущими требованиями к организации функционированию любой отрасли человеческой жизни, ставит задачи поиска эффективных механизмов регулирования и воздействия на все области профессиональной деятельности, будь то политика, бизнес, руководство современными образовательными организациями

Модернизация всей системы общего образования в России имеет комплексный характер. В жизнь школы внедряются экономические и организационно-управленческие инновации: в содержании, в организации самого образовательного процесса. Эти инновации тесно связаны с изменениями во внутришкольном управлении. Эффективный руководитель современной школы решает главную задачу – обеспечивать опережающий характер образования: ставить задачи, которые важны сегодня и которые станут ещё более важными завтра, а главное – уметь находить пути их решения.

Это позволяет выявить необходимость в разработке методических рекомендаций для руководителей образовательных организаций по управлению педагогическим коллективом на современном этапе.

1. Администрации школы необходимо знать теоретические положения по управлению персоналом.

2. Использовать в руководстве школы гуманистический, партисипативный и системный и целевой подходы, применяемые в управлении педагогическим коллективом.

3. Разработать механизмы управления педагогическим коллективом, а именно:

– осуществлять кадровую преемственность;

– создавать условия для регулярного повышения квалификации, через внутриорганизационное обучение (методическую работу, самообразование и аттестацию всех сотрудников);

4. Разработать систему условий стимулирования для участия педагогов (учителей) в инновационной деятельности.

5. Администрации школы необходимо строить политику, применяя следующие принципы: уважение и доверие к человеку; сотрудничество; системность и целостность в управлении; гласность; справедливость; единство коллегиальности и единоначалия; индивидуальный подход в управлении; поддержка инициативы, стимулирования деятельности; постоянное повышение квалификации; делегирование полномочий, участие учителей в управлении; объективность и полнота информации.

6. Управляя педагогическим коллективом, необходимо опираться не только на административные и экономические методы, но и социально-психологические методы: социальные нормы поведения, моральная мотивация и стимулирование, развитие у работников инициативы и ответственности, установление материальных санкций).

Все предложенные рекомендации, обязательно должны осуществляться руководителем образовательной организации, для эффективного управления педагогическим коллективом и устранения слабых сторон всей организации.

Сегодня существуют разные точки зрения к определению «управления персоналом». Прежде всего, это особая функция управленческой деятельности, где объектом является сам человек, входящий в определенные социальные группы.

Заметим, что современные концепции базируются на принципах и методах административного управления и на концепции всестороннего развития личности и теории человеческих отношений.

Механизм управления персоналом включает в себя цели, информацию, технику и технологию управления коллективом, принципы управления, функции, методы и стиль руководства.

На сегодняшний день человеческий фактор является основой, поэтому управление персоналом – это одна из важнейших задач для развития любой организации.



Если мы имеем сплоченный и заинтересованный в образовательных результатах педагогический коллектив, то это будет залогом успешного функционирования образовательной организации, потому что именно человеческий ресурс обеспечивает эффективность реализации образовательной стратегии, формирование положительной репутации образовательного учреждения. На современном этапе в школе в качестве человеческого ресурса, безусловно, выступает педагогический коллектив, его отличие от других коллективов социальных организаций заключается в следующем:

1. Педагогический коллектив учителей – это часть общественного коллектива, куда входит и ученический коллектив.

2. Главная отличительная особенность педагогического коллектива состоит в специфике профессиональной деятельности.

3. Полифункциональность педагогической профессии.

4. Высокая степень самоуправления.

5. Коллективный характер труда и коллективная ответственность за результаты педагогической деятельности.

6. Отсутствие временных рамок выполнения тех или иных видов педагогического труда.

7. Преимущественно женский состав.

Безусловно, особенности педагогического коллектива требуют и особенности управления педагогическим коллективом. Управление педагогическим коллективом принципиально отличается от других видов труда, поскольку связана она с многообразием человеческих отношений, огромным количеством производственных ситуаций при максимальной ответственности за процесс и результат управления.

Таким образом, можно выделить следующие методические рекомендации по управлению педагогическим персоналом в образовательной организации на современном этапе. Они следующие:

1. Осуществление долгосрочного планирования управления педагогическим персоналом на основе глубокого системного анализа.

2. Выстраивание кадровой политики руководства образовательной организации, которая должна быть направлена на формирование коллектива единомышленников.

3. Применение руководством стратегии управления человеческими ресурсами, позволяющими выработать общие правила, нормы и ценности.

4. Использование руководством в своей деятельности гуманистического, партисипативного и системно-целевого подходов в управлении педагогическим коллективом, что позволит обеспечить высокий уровень готовности педагогов инновационной деятельности на основе складывающихся взаимовыгодных партнерских отношений, при которых происходит постепенное согласование целей и ценностей.

## Литература

1. Василенко Е.И. Курс лекций: «Управление персоналом» / Е.И. Василенко // РУДН. – URL : <http://www.edu-zone.net/show/45014.html>

2. Долгова Н.Г. Управление персоналом как подсистема в общей системе управления организацией / Н.Г. Долгова // Вестник непрерывного образования. – 2016. – № 1. – С. 9–12

3. Основы концепции управления персоналом. Управление персоналом как наука: предмет, история, взаимосвязь с другими науками Управление персоналом как прикладная наука представляет собой. – URL : <https://gree-conditions.ru/osnovy-koncepcii-upravleniya-personalom-upravlenie-personalom-kak>

4. Проблемы управления коллективом образовательного учреждения. Кадровая политика – URL : <https://westud.ru/work/6422043/problems-upravlenia-kollektivom-obrazovatel-nogo>

## ПОЛОЖЕНИЕ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

**Д.И. Отт**

студент 4 курса  
направления подготовки  
«Государственное  
и муниципальное управление»,  
Анапский филиал МПГУ  
ottdilyaver@gmail.com

Научный руководитель

**Г.П. Синькевич**

кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
gp.sinkevich@mpgu.su

---

**Аннотация.** В статье на основе анализа теоретических и прикладных проблем исследуются особенности структуры и функционирования рынка труда и положения на нём молодёжи – части населения Российской Федерации в возрасте 14–35 лет. В итоге сформулирован вывод о том, что проблемы трудоустройства молодёжи ведут к снижению качества жизни и росту социальной напряжённости в обществе. В этой ситуации необходима разработка государственных мероприятий по социально-экономической поддержке молодёжи.

**Ключевые слова:** молодёжь, рынок труда, занятость, безработица, трудоустройство молодёжи, качество жизни.

Как наиболее значимая категория населения молодёжь привлекает к себе внимание многих наук. В рамках каждой из них существуют различные определения, обобщающие основные характеристики данной возрастной категории населения. Самым общим является определение, приведённое в «Российской социологической энциклопедии»: молодёжь – большая общественная группа, имеющая специфические социальные и психологические черты, наличие которых определяется возрастными особенностями, социально-экономическим и общественно-политическим положением, их духовный мир находится в стадии становления и формирования [2].

По мнению российских аналитиков и разработчиков молодёжной политики, решение проблем занятости должно базироваться на изучении особенностей российского рынка труда и положение на нём соискателей обозначенного возраста. В рамках теоретического осмысления проблемы целесообразно проанализировать следующие позиции: общее состояние рынка труда в Российской Федерации (в целом) и, отдельно его молодёжный сегмент; содержание спроса и предложения труда в современных условиях; уровень занятости и безработицы и их влияние на социально-экономическое положение молодёжи.

Рынок труда сложная система, имеющая многоэлементную структуру:

- субъекты;
- нормативные правовые документы, регламентирующие отношения субъектов;
- инфраструктуру (система учреждений, организаций и институтов);
- конъюнктуру рынка [3].

Помимо названных, обязательным элементом функционирования рынка труда и трудоустройства различных категорий населения является занятость – это обеспеченность людей общественно необходимой работой, приносящей им заработок, трудовой доход [3].

Занятость молодёжи, рассматривается как обязательный элемент рынка труда, обеспечивающей устойчивое развитие страны в целом и достойный уровень качества жизни самих занятых.

Занятость тесным образом связана с ещё одним элементом рынка труда – безработицей, которая не является обязательной, но присутствует в большей или меньшей степени всегда. Поскольку по своему смыслу безработица является антагонистом занятости, то её теоретическое определение выступает как отрицание занятости: отсутствие у людей наёмной работы или законного доходного занятия при желании их иметь и прилагаемых усилиях по поиску.

Безработица, как и занятость, является сложным явлением, имеет свои причины, структуру и является предметом для отдельного специализированного исследования. В данной работе безработица интересна в качестве индикатора состояния (благополучного/неблагополучного) экономики страны в целом, и рынка труда в частности. Уровень безработицы характеризует текущее состояние экономики страны. Существует допустимый уровень безработицы. Согласно современным представлениям экономистов, уровень безработицы в 4–5 % считается нормой. Средний уровень безработицы в России в декабре 2019 года составил 4,7 % (по данным Росстата), уровень безработицы (отношение численности безработных к численности рабочей силы) в декабре 2019 года составил 4,7 %, как для населения в возрасте 15 лет и старше, так и для населения в возрасте 15–72 лет [1].

Однако более глубокий анализ занятости и безработицы в работах российских экономистов и аналитиков представляют несколько иную картину и свидетельствуют о напряжённости, возникшей в молодёжном сегменте российского рынка труда.

По данным Росстата, уровень безработицы среди молодёжи 15–19 лет в конце 2019 года составил 22,1 %, а среди молодёжи 20–24 лет – 15,1 %. При сравнении с общими показателями уровня безработицы в стране – 4,7 % видно, что молодёжная безработица значительно превышает этот показатель, в 4,7 раз и в 3,2 раза (соответственно) выше общего уровня безработицы [4].

Возникновение проблем с трудоустройством молодёжи сегодня зачастую связывают с экономическими трудностями, вызванными пандемией COVID-19. Однако анализ приведённых данных свидетельствует о том, что процесс падения спроса в молодёжном сегменте рынка труда наблюдается уже в 2019 году, до введения «ковидных» ограничений. Следовательно, причины этих проблем заключены в других факторах, среди которых могут быть такие как: требования к качеству молодёжных трудовых ресурсов, особенности региональных потребностей к трудовым ресурсам, несовпадение требований к качеству труда и размеров его оплаты и др.

Обобщение приведённых теоретических и статистических данных позволяет нам констатировать, что на возрастную категорию населения «молодёжь» государством возлагаются большие надежды в сфере реализации программы устойчивого развития страны. Однако при осложнении социально-экономической обстановки именно молодёжь первой попадает «под удар». Сокращение спроса на труд молодых специалистов, рост безработицы, и, как следствие, снижение уровня качества жизни, возникновение жилищных и семейных проблем и т.п.

Всё это определило необходимость разработки государственных мероприятий по социально-экономической поддержке молодёжи, включающих сферы образования, трудоустройства и самореализации, здоровья, семьи, т. е. весь спектр проблем, обеспечивающих достойный уровень качества жизни молодого поколения страны.

## Литература

1. Информация о ситуации на рынке труда Российской Федерации // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации; дата изм. 28 декабря 2019. – URL : <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/inform/1>

2. Российская социологическая энциклопедия / Под общ. ред. Г.В. Осипова. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : НОРМА; ИНФРА-М, 2018. – 678 с.
3. Рофе А.И. Экономика труда : учебник. – 3-е изд., стер. – М. : КНОРУС, 2018. – 400 с.
4. Рынок труда молодых специалистов накануне кризиса: статья от 13 мая 2020 г. – URL : <https://krasnodar.hh.ru/article/26787>

УДК 658.817:65.011.46+347.71:339.372.8

## **ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ БИЗНЕСА В ОРГАНИЗАЦИЯХ ТОРГОВЛИ**

### **А.А. Павлюков**

студент 3 курса специальности  
«Коммерция (по отраслям)»,  
Анапский филиал МПГУ  
Akim.pavlyukov@list.ru

Научный руководитель

### **А.В. Мандрыко**

кандидат экономических наук,  
доцент, преподаватель кафедры  
экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
av.mandryko@mpgu.su

---

***Аннотация.*** В статье описаны методы оценки эффективности организации бизнеса в организациях торговли. Коммерческая деятельность выступает одним из важнейших факторов обеспечения эффективного функционирования экономической системы в рыночных условиях хозяйствования.

***Ключевые слова:*** эффективность, коммерческая деятельность, общество, структура.

Торговля в условиях рыночных отношений, функционирует в рамках крупномасштабной, быстроменяющейся внешней среды. Весь спектр сложных позитивных и негативных процессов, противоречивых тенденций, происходящих в экономической и социальной жизни, как страны, так и регионов, находит отражение и в торговле.

Рыночная экономика требует организации коммерческой деятельности предприятий розничной и оптовой торговли на качественно новом уровне, в связи с чем она приобретает все большее значение.

Коммерческой деятельности предприятий торговли должен быть присущ высокий динамизм, обусловленный изменениями во внутренней и внешней среде, ресурсном потенциале, технологии торговли, финансовом состоянии, а эффективная коммерческая деятельность обеспечивает устойчивое развитие торгового предприятия, его конкурентоспособность.

Актуальность данного исследования определяется и тем, что разработка стратегических направлений развития коммерческой деятельности предприятий торговли необходима для укрепления конкурентных позиций на рынке товаров и услуг региона. В связи с этим возникает необходимость конкретизации сущности и цели коммерческой деятельности предприятий торговли, разработки инструментария оценки и рекомендаций по организации, прогнозированию и планированию коммерческой деятельности.

Независимо от выбранной стратегии развития и методов ее реализации, главной целью каждой коммерческой организации является получение прибыли. И, на конец, осуществление любых коммерческих операций должно привести к получению предприятия положительного финансового результата. Таким образом, коммерческая деятельность тесно связана с конечными результатами работы торговой организации – чем эффективнее коммерческая деятельность, тем лучше конечные результаты, и наоборот. По этому не обходимо не только не прерывно вести коммерческую работу по установлению экономических связей, оптовым закупкам, формированию ассортимента, управлению товарами за пасами, оптовой продажей товаров, стимулированию продаж, а также постоянно проводить оценку ее эффективности.

Это позволит своевременно выявлять «слабые места» и разрабатывать мероприятия по улучшению коммерческой деятельности предприятия и повышать ее эффективность.

Основная цель оценки эффективности деятельности торгового предприятия – на основе всестороннего анализ разработать рекомендации по улучшению деятельности предприятия и повышению эффективности его работы [2, с. 4]. Исходя из обзора существующих методологических подходов к постановке задач того или иного исследования и заранее поставленных целей, можно сформулировать следующие задачи оценки эффективности деятельности предприятия в современных условиях:

- всестороннее и объективно исследовать объект оценки;
- определить экономическую эффективность использования отдельных видов ресурсов;
- провести комплексную оценку эффективности деятельности предприятия, с построением системы показателей эффективности деятельности;
- выявить и измерить внутренние и внешние резервы повышения эффективности функционирования анализируемого объекта;
- разработать мероприятия по повышению эффективности деятельности предприятия [1, с. 15]

Следовательно, основные цели коммерческой работы заключаются в обеспечении доведения товаров до покупателей и торговом обслуживании, учитывая при этом требования рынка. Коммерческие работники имеют большие возможности для проявления коммерческой инициативы, предприимчивости и самостоятельности. Коммерческой деятельности должен быть присущ высокий динамизм, который обусловлен изменениями во внутренней и внешней среде, технологии торговли, финансовом состоянии, что и составляет основу функционирования розничного торгового предприятия.

#### Литература

1. Ещенко Е.С. Теоретические и практические аспекты анализа эффективности деятельности предприятия / Е.С. Ещенко, О.С. Лешина // Молодой ученый. – 2015. – № 11.3(91.3). – С. 30–34. – URL : <https://moluch.ru/archive/91/19695/>
2. Пурьжова Л.В. Оценка эффективности предпринимательской деятельности: основные подходы / Л.В. Пурьжова // Молодой ученый. – 2015. – № 10.2(90.2). – С. 76–78. – URL : <https://moluch.ru/archive/90/19040/>
3. Сергеев А.А. Бизнес-планирование: учебник и практикум для среднего профессионального образования / А.А. Сергеев // ЭБС Юрайт [сайт]. – 4-е изд., испр. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2021. – 484 с. – URL : <https://urait.ru/bcode/475518>

## ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ КОММЕРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ

### **А.А. Павлюков**

студент 3 курса специальности  
«Коммерция (по отраслям)»,  
Анапский филиал МПГУ  
Akim.pavlyukov@list.ru

Научный руководитель

### **А.В. Мандрыко**

кандидат экономических наук,  
доцент, преподаватель  
кафедры экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
av.mandryko@mpgu.su

---

**Аннотация.** В статье описаны методы оценки эффективности коммерческой деятельности предприятий розничной торговли. Коммерческая деятельность выступает одним из важнейших факторов обеспечения эффективного функционирования экономической системы в рыночных условиях хозяйствования.

**Ключевые слова:** эффективность, коммерческая деятельность, общество, структура.

Эффективность любой коммерческой деятельности характеризуется результативностью коммерческих операций и определяется как сумма доходов или прибыли, которые соотносятся с объемом привлеченных ресурсов либо затрат. Но в работе компании зачастую сложно выделить эффективность коммерческих операций, именно поэтому целесообразно оценивать их по ряду определенных, специфических показателей, которые наиболее полно отражают успехи в коммерческой деятельности, чем общие показатели.

Актуальность данного исследования обусловлена тем, что организация коммерческой деятельности предприятия на товарном рынке являются одним из наиболее важных элементов системы взаимодействия фирмы и потребителя как субъектов экономических отношений. Коммерческая деятельность выступает одним из важнейших факторов обеспечения эффективного функционирования экономической системы в рыночных условиях хозяйствования.

Оценка эффективности коммерческой деятельности предприятия – это одно из основных направлений осуществления экономического анализа, основной целью оценки эффективности деятельности торгового предприятия – разработка рекомендаций по улучшению деятельности предприятия и повышению эффективности его работы на основе всестороннего анализа [2, с. 34].

Оценка эффективности деятельности базируется на показателях, которые со измеряют результаты работы предприятия с ресурсами или затратами, которые использовались для их достижения. Поэтому всестороннее изучение основных результатов деятельности и состояния ресурсов анализируемого хозяйствующего субъекта является не обходимым условием расчета и анализа по казателей эффективности его функционирования. С целью оценки эффективности не обходимо проведение комплексного анализа формирования таких основных результативных по казателей деятельности, как товарооборот, расходы, доходы, прибыль, а также по казателей, характеризующих со стояние ресурсов предприятия: численность и структура трудовых ресурсов, динамика стоимости и со става оборотных средств и основных фондов предприятия и т.д.

Наиболее распространенными по казателями оценки эффективности коммерческой деятельности торгового предприятия являются: фондоотдача, фондорентабельность, оборачиваемость товарных запасов, производительность труда, уровень издержек обращения, рентабельность затрат, срок окупаемости капитальных вложений и пр. [3].

Наиболее целесообразным представляется комбинирование системы по казателей оценки эффективности коммерческой деятельности с расчетом обобщающих параметров, по казатели, характеризующие эффективность деятельности предприятия, функционирующего в сфере товарного обращения:

1 группа – по казатели эффективности использования основных фондов:

- 1.1. Фондоотдача;
- 1.2. Фондооснащенность;
- 1.3. Фондоемкость;
- 1.4. Фондовооруженность;
- 1.5. Фондорентабельность;
- 1.6. Товароборот на 1 кв. м. общей площади;
- 1.7. Товароборот на 1 кв. м. торговой площади.

2 группа – показатели эффективности использования оборотных средств:

- 2.1. Скорость обращения оборотных средств;
- 2.2. Время обращения оборотных средств;
- 2.3. Рентабельность оборотных средств.

3 группа – показатели эффективности использования трудовых ресурсов:

- 3.1. Производительность труда;
- 3.2. Товароборот на 1 рубль расходов на оплату труда;
- 3.3. Прибыль на одного работника;
- 3.4. Прибыль на 1 рубль расходов на оплату труда;
- 3.5. Коэффициент трудоемкости;

4 группа – по казатели эффективности текущих затрат:

- 4.1. Уровень издержек обращения;
- 4.2. Затратоотдача;
- 4.3. Рентабельность текущих затрат.

В результате проведенного исследования можно сказать, что «экономическая эффективность (economic efficiency) – это отношение между затратами редких ресурсов и производимым в результате их использования объемами товара или услуги; производство продукта определенной стоимости при наименьших затратах ресурсов; достижение наибольшего объема производства товара или услуги с применением ресурсов определенной стоимости. Большое количество продукта, получаемое от данного объема затрат, означает повышение эффективности.

#### Литература

1. Кондратьева К.В. Состояние и перспективы развития розничной торговли в России / К.В. Кондратьева // Молодой ученый. – 2018. – № 50(236). – С. 150–153. – URL : <https://moluch.ru/archive/236/54703>

2. Петракова Н.И. Характеристика деятельности организаций в сфере торговли / Н.И. Петракова // Молодой ученый. – 2018. – № 13(199). – С. 251–257. – URL : <https://moluch.ru/archive/199/48984/>

3. Шаврова А.Г. Пути повышения эффективности деятельности объектов розничной торговли / А.Г. Шаврова // Молодой ученый. – 2020. – № 6(296). – С. 294–296. – URL : <https://moluch.ru/archive/296/67137>

## МОТИВАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ И ВИДЫ МОТИВАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

**Л.А. Пархоменко**

студент 5 курса  
направления подготовки  
«Государственное  
и муниципальное управление»,  
Анапский филиал МПГУ  
bakaevamila@mail.ru

Научный руководитель

**А.В. Мандрыко**

кандидат экономических наук,  
доцент,  
доцент кафедры экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
av.mandryko@mpgu.su

---

**Аннотация.** В статье рассматриваются основы трудового поведения персонала, мотивы, внутренние устремления, ценности, определяющие направленность активности человека и ее формы. Раскрыты основные понятия мотивации и стимулирования труда, современные методы материальной и нематериальной мотивации персонала муниципальных служащих.

**Ключевые слова:** мотивация, персонал, задачи, структура, система, муниципальные служащие, эффективность, виды мотивации.

Мотивация – это процесс побуждения каждого сотрудника и всех членов коллектива к активной деятельности для удовлетворения своих потребностей и для достижения целей организации [1, с.156].

Так как эффективность труда связана исключительно с трудовыми затратами, то можно сделать вывод, что эффективность труда напрямую зависит от результативной деятельности персонала, от их усилий, которые они вкладывают в свою работу, а в это время на результативность сотрудников организации влияют внешние и внутренние показатели: к внешним показателям относятся факторы, независимые от деятельности организации, но влияющие на ее деятельность. К внутренним показателям относят те факторы, которые характеризуют деятельность организации и работу коллектива в ней.

Основные методы мотивации также можно разделить на два вида: материальный и нематериальный.

К материальному виду мотивации относится заработная плата, фиксированное ежемесячное материальное стимулирование, пособие по временной нетрудоспособности, предоставление гарантий и компенсаций в порядке, установленном РФ за счет средств организации.

К нематериальному виду мотивации относится стимулирование персонала без помощи денежных поощрений, но ее эффективность можно будет наблюдать, в случае удовлетворения основных потребностей:

- информированность;
- признание;
- развитие (обучение);
- команда (общение);
- карьерный рост.



Муниципальная служба – профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта)

Для эффективности всей деятельности органов местного самоуправления следует по максимуму использовать все имеющиеся в них ресурсы. Кадровые ресурсы являются главной основой любой организации, главным ее капиталом. От профессионализма и компетентности персонала муниципальной службы, их уровня знаний и навыков, системной готовности к труду зависит качество принятия управленческих решений. И это напрямую влияет на социально-экономическое развитие страны. В связи с тем, что на сегодняшний день Россия относится в число стран, имеющих не высокий уровень эффективности государственного управления, качества публичных услуг и человеческого потенциала в общем, нужда внедрения действенной системы мотивации государственных служащих, нацеленной на повышение качества их труда, относится к стратегически важной задаче государства. Для выполнения этой задачи необходимо серьезное теоретическое понимание самого феномена системы мотивации в рамках государственной службы. Главной задачей управления персоналом государственной службы является установка работников по достижению целей организации и в результате получение от них наивысшей точки отдачи. Аутентичные побуждения, заставляющие отдавать работе максимум усилий, многогранны и поэтому их точное определение представляется довольно трудной задачей. Пути к эффективности управления человеком проходят через понимание его мотивации.

Различают также два вида методов стимулирования персонала муниципальных служащих – нематериальные и материальные. Только главным аспектом является специфические особенности профессиональной деятельности муниципальной службы, которые по своему содержанию трудовой деятельности муниципальных служащих нацелена на осуществление общенациональных интересов, на мировое укрепление и развитие общественного и муниципального принципа, повышенный уровень ответственности должностных лиц за принятие решений, осуществление, результативность и их последствия, высокая степень нормативной регламентации управления и профессиональной дисциплины, а также использование интеллектуального и в том числе творческого потенциала для решения задач при управлении.

Таким образом, структура стимулирования труда муниципальных служащих в органах местного самоуправления подразумевает собой систему материальных и нематериальных стимулов, относящихся к обеспечению эффективного труда муниципальных служащих методом принуждения, вознаграждения и побуждения.

#### Литература

1. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – URL : [https://yandex.ru/search/?text:1107&clid=2036231&win=153&suggest\\_reqid=906876718159973699900829389693399](https://yandex.ru/search/?text:1107&clid=2036231&win=153&suggest_reqid=906876718159973699900829389693399)
2. Анощенко А.В. Мотивация государственных гражданских служащих / А.В. Анощенко // Молодой ученый. – 2019. – № 20(258). – С. 187–189. – URL : <https://moluch.ru/archive/258/59166>
3. Хазиев А.О. Особенности системы мотивации государственных гражданских служащих / А.О. Хазиев // Молодой ученый. – 2019. – № 47(285). – С. 234–237. – URL : <https://moluch.ru/archive/285/64324>

## МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ: РЕАЛИЗАЦИЯ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ

### **С.Е. Петриченко**

студент 4 курса  
направления подготовки  
«Государственное  
и муниципальное управление»,  
Анапский филиал МПГУ  
serzh.petrichenko.96@bk.ru

### **Н.А. Гущина**

кандидат социологических наук,  
доцент кафедры экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
na.gushchina@mpgu.su

---

**Аннотация.** В статье анализируются ключевые позиции государственной молодежной политики. Материал дает характеристику основным трудностям полноценной эффективной реализации молодежной политики на уровне муниципального образования. Автор определяет необходимость разработки и применения дополнительных мер для развития молодежной политики на местном уровне.

**Ключевые слова:** государственная молодежная политика, муниципальное образование, молодежь, муниципалитет.

Важность исследуемого вопроса заключается в подходе к решению ключевых стратегических задач развития страны и обеспечении национально-государственных интересов посредством формирования активного и жизнеспособного будущего поколения страны – молодежи. От деятельности государства, направленной на обучение, развитие и интеграцию в социум молодого поколения, зависит вектор развития всего общества, так как молодежь является фактором, способствующим прогрессу или, напротив, регрессу будущих поколений и самого государства в целом.

Молодежная политика определяет своей целью выработку направлений работы органов власти всех уровней – федеральных, региональных, муниципальных в части мер и мероприятий для молодёжи разных возрастных групп и интересов.

Государственная молодежная политика – это система мер Российской Федерации, реализуемая на основе взаимодействия с гражданскими институтами общества и гражданами с целью создания оптимальных условий для эффективной самореализации молодежи, повышения ее потенциала с целью достижения устойчивого социально-экономического развития государства, обеспечения национальной безопасности страны, упрочнения ее позиций на мировой арене.

Вопрос взаимосвязи государственного развития с реализуемыми мерами молодежной политики исследовала автор С.Э. Уруджаева, которая определила, что проведение эффективной молодежной политики в субъектах РФ имеет прямую следственную связь с перспективами развития политики государственного уровня. По мнению автора, концепция развития должна базироваться на формировании политического, социально-экономического и культурного положения в государстве [3].

Муниципальная молодежная политика – это деятельность органов местного самоуправления, имеющая своей целью и задачами создание и обеспечение условий и гаран-

тий самореализации молодежи, развития молодежных движений, объединений, инициатив. Данная политика должна реализовывать потенциал молодежи, что способствует развитию муниципального образования.

По данным исследователя И.А. Панкратова, эффективная реализация молодежной политики может быть возможна только при комплексном взаимодействии всех имеющихся ресурсных организаций – общественных объединений, юридических лиц, государственных и муниципальных подразделений, в соответствии с требованиями действующего законодательства [1].

Указанный аспект определяет необходимость развития системы всесторонней социализации личности на разных этапах социального становления в систематизации действий различных управлений и служб. Поэтому первостепенной задачей реализации молодежной политики на уровне муниципалитета является активизация межведомственного взаимодействия для полноценного раскрытия потенциала молодых людей.

Реализация молодежной политики, как на уровне муниципального образования, так и страны, невозможна без решения актуальных проблем молодежи.

В ходе анализа основных положений проведения молодежной политики в МО город Новороссийск были выделены следующие проблемные аспекты:

1. Отсутствие логической взаимосвязи молодежной политики с другими сферами муниципальной политики (экономической, социальной, кадровой), что приводит к ее изолированности.

2. Наличие ведомственной разобщенности и слабой координации деятельности учреждений разной структурной принадлежности в части работы с детьми, подростками и молодежью.

3. Практически полное отсутствие организаций, помимо профессиональных учебных заведений, работающих с молодыми людьми в сегменте от 18 до 30 лет, с целью создания возможностей участия лиц данного возраста в общественной, творческой, спортивной или интеллектуальной деятельности по интересам.

4. Недостаточный уровень финансирования молодежной политики.

5. Несформированная информационная составляющая в сфере реализации молодежной политики (недостаточное освещение молодежных инициатив, проектов и инноваций, и деятельности властей в этом направлении в средствах массовой информации).

В целях преодоления указанных трудностей, рациональным считаем необходимость применения комплекса мероприятий. Так, органам местного самоуправления МО г. Новороссийск следует:

– создать систему мониторинга социального развития, которая будет способствовать повышению эффективности молодежной политики, чтобы оперативно реагировать на изменения, происходящие в молодежной среде и впоследствии учитывать их при разработке стратегии социально-экономического развития территории;

– более чётко декларировать управленческие позиции органов по делам молодёжи и учреждений сферы молодёжной политики: МКУ «Отдел по делам молодежи» / МКУ «Молодежный центр г. Новороссийска» в координации работы с гражданами в возрасте от 14 до 30 (а в отдельных случаях и до 35) лет;

– определить возможность создания молодежных объединений различной направленности для молодёжи старшего возрастного сегмента на базе муниципальных учреждений различной ведомственной принадлежности, детско-юношеских общественных организаций. Данная мера расширит возможности в проявлении потенциала личностного роста молодых людей, и будет способствовать развитию коммуникативных качеств путем новых знакомств со сверстниками в сфере общих интересов;

– увеличить финансирование комплексных межведомственных муниципальных программ для наиболее полной реализации молодёжных инициатив;

– усилить аспект информационного взаимодействия с подрастающим поколением о предпринимаемых мерах в части реализации молодёжной политики, новых молодежных

объединениях, возможностях раскрытия имеющегося потенциала проектной деятельности молодежи. Для данных целей могут быть использованы действующие тематические паблики в социальных сетях – Инстаграм, Твиттер, ВКонтакте, Одноклассники и других. В настоящее время на обновление информации данных пабликов подписаны около 2500 человек, тогда как количество молодых людей в возрасте от 14 до 35 лет на территории муниципалитета, по данным местного периодического издания «Наша газета», более 70000 человек [4]. Роль подобных коммуникаций в современном медиапространстве неопределима.

Посредством реализации данных направлений в области молодежной политики, по нашему мнению, можно добиться выхода муниципального образования на кардинально новый уровень развития и социального прогресса, уделяя основное значение решению насущных социальных проблем молодежи.

#### Литература

1. Панкратов И.А. Роль государственной власти в управлении молодежной политики / И.А. Панкратов // Егорьевский филиал. МПГУ. Государственное и муниципальное управление. – 2020. – 63 с.

2. Макеева Е.А. Приоритеты государственной молодежной политики / Е.А. Макеева, М.А. Литвинова // Молодой ученый. – 2015. – № 22(102). – С. 657–659. – URL : <https://moluch.ru/archive/102/23119>

3. Уруджаева С.Э. Совершенствование молодежной политики на муниципальном уровне / С.Э. Уруджаева // Ставропольский филиал. МПГУ. Государственное и муниципальное управление. – 2019. – 66 с.

4. «Наша газета» // Интернет-издание. – Новороссийск. – URL : <https://ngnovo.ros.ru/posts/v-novorossiyske-prozhivaet-70-tysyach-chelovek-v-vozhraze-ot-14-do-30-let>

УДК 35.083.1

### УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ КАК СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

**А.О. Позднышева**

студент 4 курса  
направления подготовки  
«Государственное  
и муниципальное управление»,  
Анапский филиал МПГУ  
[miss.pozdnysheva@list.ru](mailto:miss.pozdnysheva@list.ru)

Научный руководитель

**Г.П. Синькевич**

кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
[gp.sinkevich@mpgu.su](mailto:gp.sinkevich@mpgu.su)

---

***Аннотация.*** Данная статья посвящена сфере кадровой политики и управлению персоналом в органах местного самоуправления. Значительное внимание уделяется вопросу рассмотрения управления персоналом в органах местного самоуправления как составной части кадровой политики. В работе был использован комплексный подход к изучению и анализу теоретической информации.

**Ключевые слова:** кадровая политика, управление персоналом, технологии управления персоналом, управление (отдел) кадровой политики органа местного самоуправления, муниципальные служащие.

Кадровая политика, будучи многоаспектным понятием, включает в себя основы работы с человеческими ресурсами организации – цели и принципы, а также деятельность кадровых служб организации по их применению – управление персоналом.

Управление персоналом или human resources management (HRM), как и множество других понятий управленческих наук, пришло к нам из-за рубежа, а потому тяготеет к идеям повышения эффективности организации. Происходит это путём рационального использования интеллектуальных и физических способностей сотрудников с применением следующих технологий:

- управления подбором и расстановкой кадров, деловой оценкой их профессиональных и личностных качеств;
- управления развитием сотрудников – обучение, аттестация и нововведения в работе;
- управления системой мотивации, разрешения конфликтов, создания корпоративной культуры и этики деловых отношений.

Определение методик, которые будут применяться в рамках выше указанных технологий, и их практическое применение – задача кадровой службы организации.

Кадровая служба, являясь самостоятельным, специализированным структурным подразделением, строит систему управления персоналом, для обеспечения планомерного развития и устойчивости организации в меняющихся рыночных условиях, на основании критериев эффективности, таких как простота и надёжность, экономичность и удобство применения.

Также система управления персоналом формируется в зависимости от специфики деятельности организации и её нормативно-правового регулирования [2].

Органы местного самоуправления являются важной частью жизни граждан – они наиболее приближены к проблемам населения конкретной территории и за счет этого уровень их эффективности можно наглядно увидеть, пройдя по улицам муниципалитета.

За эффективность органов местного самоуправления отвечает их основной кадровый состав – муниципальные служащие. От их профессиональных и личностных данных, а также от правильности расстановки служащих по должностям в управлениях и отделах, зависит качество их деятельности.

Выделяют три основных этапа прохождения муниципальной службы: поступление на службу, исполнение служебных обязанностей и прекращение муниципальной службы. Также некоторые исследователи выделяют в этом качестве присвоение классовых чинов и аттестацию. Все эти этапы объединяет следующее – приоритетность их регулирования отдаётся специальному Федеральному закону «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ, а не Трудовому кодексу России. В связи с этим трудовая деятельность муниципальных служащих и соответственно сфера ведения кадровой службы в органах местного самоуправления имеют свои особенности [1].

Традиционно кадровая служба органа местного самоуправления называется управление (или отдел) кадровой политики и противодействия коррупции. По сравнению с «отделом кадров» среднестатистического российского предприятия наименование кадровой службы органа местного самоуправления говорит о более высоком уровне организации, а также о серьёзности и значимости сферы управления персоналом для муниципалитета. Это проявляется в таких мероприятиях, как создание и деятельность конкурсных, аттестационных, антикоррупционных и иных комиссий.

Действующее федеральное законодательство чётко определило основы управления персоналом в органах местного самоуправления, оставив решение достаточно большого количества вопросов на усмотрение региональных и местных органов власти.

В большинстве случаев региональное законодательство дублирует федеральное, а потому особый интерес представляют нормативно-правовые акты муниципальных образований, в которых подробно отражена кадровая политика и её непосредственная реализация – технологии управления персоналом. Однако разработанные муниципальным образованием методики не всегда обеспечивают достижение целей и развитие как управления кадрами, так и самой местной администрации.

Как уже было сказано выше, современное значение управления персоналом включает в себя развитие и повышение эффективности. Для российской действительности, в не до конца оформившейся рыночной экономике (в том числе экономике труда), западные наработки управленческих наук ещё не могут быть применены в полной мере. Но отечественные учёные и исследователи, практические деятели могут изучить и переработать зарубежный опыт для применения в отечественных организациях.

Так, нами предлагается введение технологий планирования персонала, профориентации и адаптации, разработка системы мотивации и противодействия кадровому выгоранию, системы критериев оценки эффективности деятельности служащих и на её основе продвижение по должностям муниципальной службы, создание службы внутреннего PR для обеспечения благоприятного психологического климата и гармонизации отношений в коллективе.

#### Литература

1. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ (последняя редакция) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».

2. Новосадова О.М. Кадры решают всё!: HR-пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 153 с. – URL : <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493643>

УДК 352.075

### ПРОБЛЕМАТИКА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕСТНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ И НАСЕЛЕНИЯ, И ПУТИ ЕЁ РАЗРЕШЕНИЯ

**А.С. Резникова**

студентка 4 курса  
направления подготовки  
«Государственное  
и муниципальное управление»,  
Анапский филиал МПГУ  
[aleksandra21109@gmail.com](mailto:aleksandra21109@gmail.com)

Научный руководитель

**Е.А. Некрасова**

кандидат философских наук,  
доцент, директор  
Анапского филиала МПГУ  
[ea.nekrasova@mpgu.su](mailto:ea.nekrasova@mpgu.su)

---

*Аннотация.* Данная статья посвящена рассмотрению проблематики взаимодействия органов местного самоуправления и населения. Работа содержит анализ основных затруднений в работе органов местного самоуправления и населения. Также даны реко-

мендации по разрешению возникающих проблем при взаимодействии местной власти и населения.

**Ключевые слова:** органы местного самоуправления, население, взаимодействие, инициатива, проблема.

Становление модели местного самоуправления как отдельной подотрасли власти началось в нашей стране только в 1993 году. До 1990 года местного самоуправления как такового не существовало, местные органы власти являлись не более чем частью единого вертикально партийно-государственного механизма.

В 1993 году первая Конституция РФ закрепила с правовой позиции автономию местного самоуправления, отделив его от органов государственной власти [1].

Так как система управления на местах ранее в истории России никогда не существовала, возникают некоторые трудности у муниципалитетов в организации своей управленческой деятельности.

Институт местного самоуправления еще не прошел полностью перестроение с советской системы управления и во многих муниципалитетах прослеживается чрезмерная зависимость от вышестоящих органов власти, например, органов власти субъектов РФ, проблема местных чиновников также заключается в неумении выработать согласованные решения.

Ключевой проблемой, осложняющей развитие местного самоуправления, является выстраивание эффективной коммуникации между местными чиновниками и населением, проявление пассивного и равнодушного отношения населения к управлению местными территориями и делами.

Для того чтобы понять и проанализировать, из-за чего происходят затруднения в сфере взаимодействия местных органов власти с населением в современной России, был рассмотрен «Доклад о состоянии гражданского общества в Российской Федерации и оценки состояния институтов местного самоуправления» [2], который подготовила Общественная палата Российской Федерации. К основным проблемам развития местного самоуправления были отнесены:

1. Недостаточное финансирование местных бюджетов. Данная проблема является наиболее распространённой. Вследствие чего инициативы граждан не могут быть воплощены в жизнь местными властями, а также прописанные в законе обязательства выполняет местная администрация не в полную силу. Решением данной проблемы могут в ряде случаев поспособствовать перечень налогов, поступающих в муниципальные бюджеты, проявление активного участия граждан, деятельность фондов местных сообществ, которые аккумулируют денежные средства для решения местных задач. Немаловажно поддерживать местный малый бизнес и производства, что также поможет в последствии справиться с дефицитом местного бюджета.

2. Дефицит квалифицированных кадров в системе местного самоуправления, особенно в сельской местности.

Для того чтобы ликвидировать кадровый дефицит, местный аппарат власти может воспользоваться государственными программами вузов муниципалитета для подготовки и переподготовки сотрудников местной администрации и муниципальных служащих, также направлять их на участие в тренингах, семинарах и другие различные кадровые мероприятия.

Наравне с вышеперечисленными проблемами актуальными в том числе являются: недоверие населения к органам местного самоуправления и отчужденность органов местного самоуправления от населения. Основной причиной данных проблем является в недостаточной степени налаживание коммуникативных отношений между местными властями и населением, а также в проявлении пассивного общения каждой из сторон. Решению этой проблемы поспособствует повышение профессионализма муниципальных кадров, про-

свещение и информатизация самого населения в области местного самоуправления и стимулирование большего проявления социальной активности [3, с. 115].

Таким образом, благодаря внимательному отношению муниципальных работников к общественным потребностям и инициативам, создается крепкий пласт партнерских отношений власти с обществом.

Для создания доверительных отношений с населением власть должна направить свою деятельность на поиск конструктивного обмена идеями и установления диалога, борьбы с безучастным общественным поведением, без этого невозможно построение развитого демократического общества.

Все вышеуказанные проблемы на современном этапе являются очень актуальными и муниципалитетам, у которых данные проблемы присутствуют, предстоит приложить все возможности и силы для их решения, что поможет оставаться муниципальному образованию эффективным и развиваться в перспективном направлении, а что самое главное – взаимодействовать с населением и поддерживать их инициативы.

#### Литература

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)
2. Доклад о состоянии гражданского общества в Российской Федерации за 2020 год. – М. : Общественная палата Российской Федерации, 2020. – URL : <http://www.oprf.ru>
3. Бондарь Н.С. Местное самоуправление : учебник для академического бакалавриата / Н.С. Бондарь // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2018. – 386 с. – URL : <https://urait.ru/bcode/415095>

УДК 331.07:331.6

### СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ

#### **О.В. Рыкова**

студент 4 курса  
направление подготовки  
«Государственное  
и муниципальное управление»,  
Анапский филиал МПГУ  
[olga\\_rykova.98@mail.ru](mailto:olga_rykova.98@mail.ru)

#### **И.А. Белашова**

кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
[ia.belashova@mpgu.su](mailto:ia.belashova@mpgu.su)

---

**Аннотация.** Статья посвящается таким вопросам, как система государственного (муниципального) управления занятостью населения. В данной статье открываются системы государственных рычагов управления, нормативно-правовые базы, анализ решения проблем занятости населения и безработицы в городе-курорте Анапа, финансовое обеспечение занятости, организация профессионального обучения безработных граждан по востребованным профессиям.

**Ключевые слова:** государственное управление, муниципальное управление, профессиональное обучение, организация занятости, проблемы безработицы.



Актуальность темы исследования определяется особенностями социально-экономических процессов в современном российском обществе, связанными, прежде всего, со становлением рыночных отношений в сфере занятости. В нынешней обстановке особенно остро стоит вопрос безработицы, поэтому нужно как можно лучше и подробно изучать, корректировать и контролировать системы управления занятостью населения.

В РФ провозглашается свобода труда и свобода выбора вида занятости, определенным образом учитываются и иные личные потребности при выборе занятости. К ним могут быть отнесены: место занятости, специфика выполняемой деятельности, режим занятости и другие характеристики вплоть до состава трудового коллектива. Конечный выбор вида занятости всегда определяется гражданином.

Системы государственных рычагов управления направлены на:

- развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защиту национального рынка труда;
- обеспечение равных возможностей всем гражданам РФ в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;
- создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие личности;
- поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;
- обеспечение социальной защиты в области занятости;
- осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- обеспечение согласованности действия регионов и федеральных органов в области занятости;
- поощрение работодателей, сохраняющих работающих и создающих новые рабочие места, особенно для лиц, остро нуждающихся в социальной защите [3].

Система управления занятостью населения разделяется на три уровня, а именно:

- на федеральном уровне – это Минздрав соц. развития России и Федеральная Служба по труду и занятости (Роструд);
- на уровне субъектов Российской Федерации – территориальные органы Роструда, находящиеся в этих субъектах;
- на уровне районов (городов) – учреждения службы занятости, которые обычно носят название районного (городского) центра (управления, отдела) занятости населения.

В октябре 2020 года в центре занятости Анапы стояло на учете более пяти с половиной тысяч человек. Это в пять раз больше, чем в 2019 году. Около четырех тысяч из них потеряли рабочие места во время пандемии. Вакансий же в Анапе – около 2 тысяч. По словам специалистов, большая часть нынешних безработных появилась во время пандемии, благодаря упрощенной процедуре подачи документов через портал Госуслуг.

Были выявлены нарушения среди тех, кто стоит на учёте, именно это повлияло на решение перерегистрировать и далеко не все остались в качестве безработных, получающих пособие, так как многие подавали о себе недостоверные сведения [6].

В Анапе на сегодняшний день официально зарегистрировано порядка 4,5 тыс. безработных. По состоянию на 01 октября 2020 года их было около 6 тыс.

Теперь же можно констатировать, что динамика стала положительной. За период с 01 октября число безработных стало меньше на 25 %. Работа над дальнейшим снижением уровня безработицы продолжается [4].

Как отмечают в городском Центре занятости населения, пособия по безработице в городе выплачивается в полном объёме. Его размер на 2021 год определяется федеральным правительством. «Минимальный размер пособия по безработице будет составлять полторы тысячи рублей, максимальный – 12130 рублей в первые три месяца, либо 75 про-

центов будет браться от среднемесячного заработка соискателя, который предоставит документ, подтверждающий информацию о средней заработной плате. В последние три месяца размер пособия максимальный будет составлять 5 тысяч рублей.

Программа содействия занятости населения в городе-курорте Анапа обеспечена следующими финансовыми источниками:

- средствами Федерального бюджета;
- средствами краевого бюджета.

За январь – сентябрь 2020 года кассовые расходы бюджетных средств по государственной программе составили 5053026,5 тыс. рублей, или 82,3 % от предусмотренного бюджетом годового объема финансирования, в том числе за счет средств:

- федерального бюджета – 4526135,5 тыс. рублей (85,8 % от общего объема финансирования);
- краевого бюджета – 526891,0 тыс. рублей (61,2 % от общего объема финансирования) [4].

Центр занятости населения города Анапа организует для безработных граждан профессиональное обучение по профессиям:

- электро-, газосварщик;
- парикмахер;
- портной;
- слесарь-электромонтажник.

Формируются группы из безработных граждан на дополнительную профессиональную программу переподготовки: «Педагогика и психология в образовании», для повышения квалификаций по программам: «Менеджмент в гостиничном бизнесе», «1:С Бухгалтерия», «1:С Управление торговлей», «Управление государственными и муниципальными закупками», «Менеджмент продаж с изучением 1:С Управление торговлей», «1:С Зарплата и управление персоналом», «Делопроизводство».

Прогноз дополнительной потребности организаций, осуществляющих деятельность на территории Краснодарского края, в квалифицированных кадрах на среднесрочный период. В марте-мае 2020 года министерством труда и социального развития Краснодарского края организован опрос организаций Краснодарского края о кадровой потребности до 2027 года [5].

На основании данных мониторинга, согласованных отраслевыми министерствами и ведомствами, министерством сформирован прогноз дополнительной потребности организаций Краснодарского края в квалифицированных кадрах на период до 2027 года.

Всего в опросе приняли участие 40,9 тыс. организаций со списочной численность работников 1,1 млн человек, или 80,6 % от занятых в организациях края.

Общий прогноз потребности в кадрах по Краснодарскому краю до 2027 года составил 185,3 тыс. человек, в том числе для реализации инвестиционных проектов – 8,6 тыс. человек. Кроме того, в опросе приняли участие 10,0 тыс. индивидуальных предпринимателей со списочной численностью работников 60,6 тыс. человек. Прогноз потребности в кадрах до 2027 года для индивидуальных предпринимателей по Краснодарскому краю составил 6,7 тыс. человек [4].

Итоги прогноза дополнительной потребности отраслевых организаций Краснодарского края в квалифицированных кадрах на период до 2027 года сформированы и направлены в министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края для использования в работе по формированию контрольных цифр приема в профессиональные образовательные организации Краснодарского края.

## Литература

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) статья 37.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2015) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
3. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 08.12.2020) «О занятости населения в Российской Федерации».
4. Годовой отчет Центра занятости // Текущий архив Центра занятости населения. Государственное учреждение центра занятости населения Анапского района.
5. URL : <https://newszn.krasnodar.ru>
6. URL : <https://anapa.media>

УДК 374.32

## **ПОНЯТИЕ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И ЕЕ ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ**

**В.Н. Рыльков**

студент 4 курса  
направления подготовки  
«Государственное  
и муниципальное управление»,  
Анапский филиал МПГУ  
[rylkov\\_vladimir@mail.ru](mailto:rylkov_vladimir@mail.ru)

**Г.П. Синькевич**

кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
[gp.sinkevich@mpgu.su](mailto:gp.sinkevich@mpgu.su)

---

**Аннотация.** В данной статье определяется сущность молодежной политики, как структурного компонента общей социальной политики государства. Рассматривается современное состояние молодежной политики, реализуемой в рамках муниципального образования. Особое внимание уделено определению ключевых направлений развития и совершенствования молодежной политики – одного из институтов развития молодых граждан, субъектов современного общества. Основными методами исследования выступили: анализ теоретической информации сферы государственного и муниципального управления, статистических данных, нормативно – правовых документов, определяющих особенности реализации муниципальной политики в условиях выделенной территории.

**Ключевые слова:** молодежная политика, социальная политика, муниципальное управление, развитие молодежной политики, общество, молодежь.

Актуальность темы нашей работы определена высокой важностью эффективной реализации молодежной политики, потому как, именно посредством молодежной политики создаются оптимальные условия, стимулы, конкретные механизмы, способствующие творческому развитию молодых граждан, определению их интересов, выбору жизненного пути, что во многом определяет и пути развития современного общества.

Молодежная политика – это одно из самостоятельных направлений деятельности государства, реализованное посредством специальных органов координации и управления. Степень государственного воздействия определена уровнем вовлеченности молодежи – чем меньше молодежная активность, тем выше степень государственного воздействия. Направления реализации молодежной политики определяются действующими потребностями общества, требованиями к качеству образования, предоставляемых услуг, трудоустройства – рынка труда, досуга и так далее.

Согласно сведениям исследователя Д.А. Салина, эффективность реализации молодежной политики определяется статистическими данными и положениями об актуальных направлениях государственной работы с молодыми гражданами [4].

Анализируя данные Росстата за последние три года, ключевыми проблемами молодежи, обострившимися в 2020 году в результате пандемии и следующими за ней санитарными мерами и мерами самоизоляции, стали трудности в трудоустройстве, получении достойной и хорошо оплачиваемой работы, потеря возможности получения качественных медицинских, образовательных, социально-бытовых услуг. Также трудностью молодежной среды в настоящее время является обособленное формирование молодежных групп по причине разделения мнений по мировоззренческим, политическим и культурным вопросам, что сопровождается ростом преступности, распространением наркомании и ведет к экономическому обнищанию молодежной среды, ее физическому и нравственному регрессу [5].

Нормативно-правовой базой реализации молодежной политики является комплекс международных, общероссийских и региональных конвенций, актов, Федеральных законов и положений. На территории Российской Федерации основными из них являются Федеральный закон № 131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и Постановление ВС РФ № 5090-1 «Об основных направлениях государственной молодежной политики в Российской Федерации», которые содержат основные положения по работе с детьми и молодежью [1; 2].

По данным исследователя Власова В.М., в настоящее время основными направлениями реализации молодежной политики в рамках муниципалитетов являются: вовлечение молодежи в социальную практику, информирование молодежи о потенциальных возможностях развития, развитие созидательной активности молодежи, интеграция молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в жизнь общества. По нашему мнению, данные направления не в полной мере решают актуальные задачи, как всего современного общества, так и молодых граждан [3, с. 45].

В качестве приоритетных направлений развития молодежной политики муниципального образования, кроме указанных, можем выделить следующие:

- формирование и развитие молодежных межгрупповых и межличностных связей посредством реализации социально важных проектов и коллективного решения текущих проблем;
- информирование молодежи о возможностях получения государственной помощи в обучении, трудоустройстве, получении профессиональной подготовки;
- вовлечение молодежи в активную деятельность в рамках муниципалитета – творческую, спортивную.

Реализацию данных направлений развития молодежной политики в рамках муниципалитета считаем возможной посредством мероприятий:

1. Объединение структурных муниципальных учреждений и административных подразделений муниципалитета в комплексной реализации молодежной политики – могут быть привлечены муниципальные молодежные центры, центры патриотического воспитания, органы самоуправления, дома творчества, образовательные учреждения и так далее. Для комплексного взаимодействия со стороны местных органов власти считаем необходимым разработку единой программы развития молодежной политики, основанной на взаимодействии молодежных и детско-юношеских подразделений города.

2. В целях информирования молодежи о возможностях получения помощи в трудоустройстве или профессиональном обучении, со стороны центра занятости муниципалитета необходимо проведение комплекса работ по размещению соответствующей информации на информационных площадках города, в том числе, и в приоритете, на интернет-площадках, в пабликах социальных сетей, на официальных сайтах молодежных организаций.

3. Для вовлечения молодежи в активную деятельность в рамках муниципалитета необходимо проводить творческую, спортивную, информационную и организационную работы. Данная работа может быть проведена посредством взаимодействия ответственных

за реализацию молодежной политики подразделений органов власти муниципалитета с образовательными организациями среднего и высшего профессионального образования, предпринимателями и представителями организаций, в числе сотрудников которых есть молодые граждане.

По нашему мнению, практическая реализация данных мероприятий будет способствовать не только объединению и развитию коммуникативных связей между молодежными группами, но и проведению качественной работы с безработицей, предупреждению правонарушений, совершаемых молодыми гражданами, популяризации здорового образа жизни, формированию нравственного и ответственного отношения к окружающей среде. Реализация указанных аспектов, в комплексе, позволит определить реализуемую молодежную политику как эффективную систему взаимодействия и развития молодежи.

#### Литература

1. Постановление ВС РФ от 03.06.1993 № 5090-1 «Об Основных направлениях государственной молодежной политики в Российской Федерации» // «Консультант Плюс» – надежная правовая поддержка. – URL : [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW2138/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW2138/)

2. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 29.12.2020) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // «Консультант Плюс» – надежная правовая поддержка. – URL : [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_44571/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/)

3. Власов В.М. Совершенствование механизма оценки эффективности молодежной политики в Российской Федерации / В.М. Власов // МПГУ. Факультет прикладной политологии: Кафедра политологии. – 2020. – 85 с.

4. Салин Д.А. Разработка основных направлений муниципальной молодежной политики / Д.А. Салин // Покровский филиал. МПГУ. Государственное и муниципальное управление. – 2019. – 80 с.

5. Федеральная служба государственной статистики // Росстат. – URL : <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13211?print=1>

УДК 338.465.4:352.07"313"

### **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ НА БАЗЕ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕНТРОВ**

**А.С. Сабодырь**  
студент 5 курса  
направления подготовки  
«Государственное  
и муниципальное управление»,  
Анапский филиал МПГУ

**А.А. Забегаева**  
кандидат экономических наук,  
доцент, заведующая кафедрой  
экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ

---

**Аннотация.** В данной статье представлены теоретические аспекты формирования и развития государственных и муниципальных услуг на базе многофункциональных цен-

тров, сущность и назначение многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг, организационно-правовые основы предоставления государственных и муниципальных услуг населению в многофункциональных центрах, проблемы организации и реализации задач многофункциональных центров.

**Ключевые слова:** государственные и муниципальные услуги, предоставление государственных и муниципальных услуг, многофункциональные центры, государственное учреждение, принцип «одного окна», электронная очередь, предварительная запись.

Актуальность темы вызвана тем, что вопросам совершенствования организации предоставления государственных и муниципальных услуг населению в последнее время уделяется особое внимание. Это связано с тем, что Российская Федерация рассматривает данный аспект как одно из важных направлений социальной политики. Провозглашая себя социальным государством, Российская Федерация должна обеспечить своим гражданам не только достойный уровень жизни и максимальную социальную защищенность, но возможность получения различных государственных и муниципальных услуг максимально быстро и удобно. В связи с чем создание во всех регионах нашей страны многофункциональных центров следует рассматривать как этап государственной административной реформы. Создаваемые многофункциональные центры функционировали как в форме государственного учреждения, так и в форме муниципального учреждения. Главным условием выступала возможность предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «единого окна».

Предоставление населению государственных и муниципальных услуг в электронном виде и формате «единого окна» началось в 2007 году. При этом в ряде субъектов нашей стране были запущены пилотные проекты, которые предусматривали возможность выдачи гражданам различных справок и документов в специально для этого созданных офисах районных центров. В таких офисах можно было получить документы различных ведомств. Но функционирование многофункциональных центров показало большую эффективность, чем офисы в районных центрах. Поэтому на протяжении 2013-2019 годов происходило открытие многофункциональных центров по всей территории страны. При этом можно выделить регионы-лидеры, где было открыто наибольшее число многофункциональных центров. На первом месте можно назвать Свердловскую область, где был создан 91 многофункциональный центр. Далее следуют города федерального значения: Москва – 76 многофункциональных центров и Санкт-Петербург – 63 многофункциональных центра. На территории Краснодарского края был создан 61 многофункциональный центр, а в Ростовской области – 56 многофункциональных центров [8]. В 2020 году деятельность государства по открытию новых учреждений была осложнена условиями пандемии коронавируса, в 59 регионах России деятельность МФЦ была приостановлена, в 26 субъектах МФЦ не закрывались, но работали с ограничениями.

Главной особенностью многофункционального центра как государственного или муниципального учреждения можно назвать оказание государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна». Такой формат оказания услуг предусматривает, что после того, как человек обратился в МФЦ с определенным запросом, его участие в данной процедуре окончено. Именно МФЦ берет на себя функции дальнейшего посредника между гражданином и каким-либо государственным или муниципальным учреждением. Обслуживание граждан в МФЦ осуществляется с использованием талонов электронной очереди. Также возможно использование механизмов предварительной записи или же получение консультации у сотрудников МФЦ о порядке и сроках предоставления конкретных государственных и муниципальных услуг.

Оказание услуг в формате «одного окна» предусматривает наличие определенного общественного места обслуживания и приема различных категорий заявителей. Обязательно должны учитываться потребности граждан с ограниченными возможностями здо-

ровья. Важным фактом функционирования МФЦ на современном этапе выступает возможность одновременно получить несколько государственных услуг. Это могут быть как услуги федеральных исполнительных органов власти, так и услуги органов местного самоуправления, находящихся на территории страны [9].

Согласно позиции Б.П. Носко, если рассматривать деятельность многофункциональных центров с функциональной точки, то можно охарактеризовать их как особый «физический интерфейс взаимодействия государства и граждан» [6, с.154].

В настоящее время МФЦ функционируют на всей территории под единым логотипом «Мои Документы». Выступая в качестве особой площадки, где осуществляет функции посредника между гражданами, выступающими в качестве заявителей и ведомственными государственными структурами.

В специальной литературе существует точка зрения, согласно которой МФЦ можно рассматривать как своего рода «супермаркет» государственных и муниципальных услуг. В процессе осуществления своей достаточно специфической деятельности МФЦ должны обеспечить обратившимся гражданам максимальный комфорт. Это связано с тем, что услуги МФЦ востребованы у населения нашей страны, количество оказываемых услуг увеличивается. Деятельность МФЦ на данном этапе можно рассматривать как один из факторов модернизации системы местного самоуправления и муниципального управления в рамках реализации административной реформы [10].

К положительным аспектам деятельности многофункциональных центров следует отнести следующие:

- уменьшение межведомственной взаимодействия при получении различных справок и документов;
- минимальное количество времени на получение государственных и муниципальных услуг;
- отсутствие посредников, которые могут быть участниками различных коррупционных схем;
- достаточно высокая степень удовлетворенности граждан от взаимодействия с государственными органами.

В качестве основного нормативного акта, который обеспечивает предоставление государственных и муниципальных услуг на территории Российской Федерации, а также функционирование МФЦ как учреждений, необходимо назвать принятый в 2010 году ФЗ-210 «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» (в ред. от 30.12.2020). В нем представлено развернутое определение государственной услуги; закреплено внедрение новых форм предоставления государственных услуг. При этом в качестве главного условия выступает их доступность. Закреплен процесс регламентации оказания государственных и муниципальных услуг; представлены требования к необходимой инфраструктуре [2].

В качестве проблемных аспектов деятельности сети МФЦ можно назвать проблемы кадрового обеспечения. Наблюдается дефицит специалистов, которые прошли обучение и сертификацию в соответствующих ведомственных структурах, и могли на высоком профессиональном уровне обеспечить соблюдение регламента предоставления государственных и муниципальных услуг [4].

Оказание государственных и муниципальных услуг в МФЦ оценивается с позиции качества предоставленных услуг. Во всех МФЦ на постоянной основе осуществляется мониторинг качества предоставления государственных и муниципальных услуг. Результаты мониторинга призваны корректировать процесс предоставления услуг с точки зрения повышения качества. Фактором, снижающим качество получения услуги в МФЦ, можно назвать ожидание в очереди. Согласно принятым в МФЦ регламентам, максимальный срок ожидания в очереди не должен превышать 15 минут. Но как показывает практика, увеличение количества оказываемых услуг приводит к увеличению посетителей, что и способствует увеличению времени ожидания услуги.

В качестве путей решения чаще всего можно увидеть увеличение окон оказания услуг или же увеличение организационных мероприятий, направленных на повышение квалификации сотрудников МФЦ. Необходимо отметить, что именно эти два направления чаще всего используют руководители многофункциональных центров. Однако в специальной литературе данный механизм нередко рассматривается в качестве основного [3].

Таким образом, можно сделать вывод, что в стране создана и функционирует необходимая основа, которая обеспечивает качественное решение вопросов граждан по получению той или иной государственной услуги. Функционирование во всех субъектах РФ обширной сети МФЦ как процесс предоставления государственных и муниципальных услуг стал максимально прозрачен и публичен.

### Литература

1. Конституция Российской Федерации: (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 14.03.2020 № 1-ФКЗ, вступили в силу 04.07.2020 года) // Российская газета. – 1993. – 25 декабря.

2. Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг: фед. закон от 27.07.2010 № 210-ФЗ (ред. 30.12.2020) // Российская газета. – 2010. – 30 июля.

3. Булычев В.А. Новый уровень комфорта при обращении за получением услуг в МФЦ / В.А. Булычев // Новатор года. – 2020. – № 4. – С. 46–49.

4. Гаврилова Л.А. Многофункциональные центры предоставления государственных и муниципальных услуг: преимущества и проблемы создания / Л.А. Гаврилова // Сервис плюс. – 2017. – № 1. – С. 26–34.

5. Каминская Л.А. «Мои документы на все случаи жизни»: эффективность многофункциональных центров Краснодарского края / Л.А. Каминская, А.А. Забегаева // В сборнике: Современные проблемы и тенденции развития экономики и управления: региональный аспект. Материалы I всероссийской научно-практической конференции. – 2017. – С. 65–67.

6. Носко Б.П. Интеграция многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг в систему электронного правительства / Б.П. Носко // Экономика и управление. – 2017. – № 4. – С. 154–158.

7. Онопченко Д.И. Анализ организации предоставления государственных и муниципальных услуг в ГАУ КК «МФЦ КК» г. Анапа / Д.И. Онопченко // В сборнике: Современные проблемы и тенденции развития экономики и управления: региональный аспект. Материалы III Всероссийской научно-практической конференции. Анапский филиал ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет». – 2019. – С. 127–129.

8. Филимонова Е.А. Предоставление государственных и муниципальных услуг в многофункциональных центрах: вопросы теории и практики / Е.А. Филимонова // Вестник юридического факультета Южного Федерального университета. – 2020. – № 1. – С. 54–60.

9. Чкалова В.Н. Организация клиентского сопровождения граждан и бизнеса при получении услуг в МФЦ / В.Н. Чкалова // Моя профессиональная карьера. – 2020. – № 8. – С. 122–125.

10. Чулков А.С. Повышение качества государственных и муниципальных услуг и пути оптимизации сети учреждений, оказывающих их / А.С. Чулков; Гл. ред. Н.Э. Бабичева; учред. ООО «Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ» // Региональная экономика: теория и практика. – М. : Финансы и кредит, 2020. – Т. 18. Вып. 1. – 206 с. – URL : <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574744>



## РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ

**Ю.М. Саитов**

студент 5 курса  
направления подготовки  
«Государственное  
и муниципальное управление»,  
Анапский филиал МПГУ  
yunus-saitov@yandex.ru

**И.А. Белашова**

кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
ia.belashova@mpgu.su

---

**Аннотация.** В данной статье рассматривается развитие системы муниципального управления жилищно-коммунальным хозяйством. Рассматривается концептуальное изменение роли муниципальных органов в переходе от прямых воздействий на субъекты жилищно-коммунальным хозяйством к косвенным методам регулирования рыночного механизма спроса и предложения жилищно-коммунальным хозяйством. Автор делает вывод, что от развития системы муниципального управления жилищно-коммунальным хозяйством, повышается эффективность всей работы жилищно-коммунальным хозяйством.

**Ключевые слова:** муниципальное управление, жилищно-коммунальное хозяйство, конкурентная среда, оказание услуг, технологические фонды, концептуальное изменение, основные принципы.

Главные технологические фонды ЖКХ служат для удовлетворения потребностей населения в услугах ЖКХ и формируют основную инженерную инфраструктуру городов (основное производство и водо-, тепло-, электро- и газоснабжение и т.д.)

Цель создания и назначения ЖКХ является обеспечение роста качества среды обитания человека в соответствии с уровнем экономического развития благодаря предоставлению услуг потребителями обеспечения сохранности инфраструктуры ЖКХ, обеспечение должного санитарного состояния на селенных пунктах, надежности и устойчивости функционирования указанных объектов.

ЖКХ, исходя из особенностей своей работы, включает в свой состав виды деятельности по оказанию следующих услуг:

- промышленно-индустриального характера; очистку сточных вод, включая утилизацию осадков сточных вод, сбор, вывоз, утилизация и захоронение бытовых отходов, уборку улиц, площадей, дорог (летняя и зимняя)
- позволяющих нормализовать санитарно-экологическую ситуацию на территории на селенных пунктах обеспечивая их безопасность;
- строительство и ремонт дорог, мостов, тротуаров, тоннелей и берегозащитных сооружений, содержание лесопаркового хозяйства, озеленение улиц и дорог, установку и поддержку уличного освещения
- позволяющих обеспечить благоустройство на селенных пунктах;
- содержание и ремонт жилых домов, включая лифтовое хозяйство, уборку и благоустройство прилегающих территорий
- по обслуживанию жилищного фонда;

- гостиницы, прачечные, бани, учет недвижимости;
- транспортные услуги (троллейбус, трамвай).

На данный момент организации ЖКХ России включают больше 30 видов деятельности.

В структуре ЖКХ действует более 55 тыс. предприятий, в данной сфере задействовано около 5 млн человек. Не смотря на то, что идёт рост объемов, оказываемых услуг, производимых работ и продукции в отрасли, огромная часть предприятий не приносит прибыль. В средних значениях их фонды изношены на 50 %, а в некоторых регионах

- на 70 %, из-за чего нередко происходят различные аварийные ситуации.

Надёжность инженерных коммуникаций в России в 3–3.5 раза ниже, чем в странах Европы. Однако исключительно на поддержание жилищно-коммунальной сферы государство расходует около 5 % ВВП и до 35 % общих расходов бюджета регионов.

Концептуальное изменение в деятельности муниципальных компаний можно выразить в переходе от прямого воздействия на субъекты жилищно-коммунальной сферы к преимущественно косвенным методам регулирования рыночного механизма спроса и предложения в сфере жилищно-коммунальных услуг. Муниципальное образование становится одним из основополагающих общественных институтов, формирующих правила и ограничения в организации как отдельно жилищно-коммунального хозяйства, так и в целом городского и координации экономических субъектов внутри него.

Мы можем выразить основные принципы, на которые стоит ориентироваться органам местного самоуправления в регулировании рынка жилищно-коммунальных услуг:

- признание приоритета частного сектора в экономике;
- доступность и открытость жилищно-коммунальной политики;
- упор на системное развитие жилищно-коммунальной сферы;
- учёт возможностей отдельно взятых территорий признание приоритета частного сектора в экономике.

На сегодняшний день предполагается решение новых задач: развитие конкурентных отношений в секторе жилищных услуг, переход на систему индивидуальных персонализированных социальных счетов, демонополизация в сфере коммунальных услуг.

Организация конкурентной среды в сфере управления недвижимостью предполагает:

- формирование отношений, основанных на договорённости между собственниками и недвижимостью и управляющим, и компаниям и счётчиком определением прав и обязанностей каждой из сторон;

– создание эффективного контроля собственников недвижимости за действиями управляющих компаний;

– обеспечение равных возможностей для предприятий различных видов собственности, формирование цены на услуги только на основе проведения открытых конкурсов.

Для де монополизации сферы коммунальных услуг нужно:

- нормативное регулирование стоимости на услуги монополистов;
- создание равных условий для хозяйствующих субъектов различных форм собственности, принадлежащих различным территориям;

– расширение инструментария воздействий на частные субъекты рынка жилищно-коммунальных услуг;

– формирование условий для привлечения инвестиций в коммунальную инфраструктуру;

- выполнение финансовых планов, соблюдение обязательств по договорам.

Муниципальные органы освобождаются от обязательств расчетов по жилищным субсидиям и перекалывают эти полномочия на службу социального обеспечения граждан. Вводится «единое социальное окно» ради оказания централизованной социальной помощи населению по месту проживания, ведения системы персональных лицевых счетов, лицевых счетов домохозяйств, служащих для учета бюджетных средств в начислениях, расчетах и платежах за жилищные и другие услуги. Данная мера позволит обеспечить целевое применение бюджетных средств, а гражданам делать выплаты исключительно

но в случае получения определённой услуги и иметь право выбирать самого эффективного поставщика.

В таком случае в процессе институциональных преобразований в жилищно-коммунальной сфере происходит улучшение рыночной инфраструктуры. Открываются экспертные организации, проводящие независимые экспертизы тарифов, аудиторские службы, биллинговые услуги, добровольная сертификация образовательные учреждения, расчетные центры и консалтинговые компании. Данные преобразования позволяют освободить муниципальные органы от хозяйственной деятельности по производству жилищно-коммунальных благ и даёт направление муниципальной власти на решение общих задач ответственности за организацию, содержание и развитие муниципальных систем жизнеобеспечения благодаря совершенствованиям правил и норм функционирования рынка.

#### Литература

1. Арьков С.В. Проблемы управления жилым хозяйством; факторы, влияющие на эффективность управления жилищным фондом и методические подходы к его управлению / С.В. Арьков // Экономикастрва. – 2016. – № 6. – С. 72–77.
2. Иванов А.П. Состояние коммунального комплекса – социальная проблема России / А.П. Иванов // Жилищно-коммунальное хозяйство. – 2016. – № 7– С. 6–10.
3. Качкаев П.Р. Проблемы и перспективы развития ЖКХ в рамках реформирования отрасли // Жилищно-коммунальное хозяйство. – 2017. – № 2. – С. 2–5.
4. Козлова С.В. Государственно-частное партнерство в сфере ЖКХ: проблемы и перспективы / С.В. Козлова, О.М. Грибанова // Вестн. Ин-та экономики Рос. Акад. наук. – 2017. – № 4. – С. 176–184.
5. Пирогов Н.Л. Экономика российского ЖКХ: проблемы управления и инновации / Н.Л. Пирогов, К.Ю. Решетов // Бизнес в законе. – 2017. – № 5. – С. 277–282.

УДК 657.21

### СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА ПРОЧИХ ДОХОДОВ И РАСХОДОВ

**В.И. Салей**

студент 2 курса

специальности

«Экономика

и бухгалтерский учет (по отраслям)»,

Анапский филиал МПГУ

Salei.2000@mail.ru

Научный руководитель

**Б.Б. Зайковский**

кандидат экономических наук,

доцент, преподаватель

кафедры экономики и управления,

Анапский филиал МПГУ

bb.zaikovskii@mpgu.su

**Аннотация.** Совершенствование учета прочих доходов и расходов является важной составляющей успешного функционирования любой организации. Благодаря совершенствованию автоматизации бухгалтерского учета и внедрению инновационных учетных программ, которые будут полностью отвечать особенностям специфики организации,

можно добиться исключения ошибок при ведении бухгалтерского учета не только прочих доходов и расходов, но и в целом всех показателей.

**Ключевые слова:** бухгалтерский учет, доходы, расходы, прибыль, выручка, организация, документация, информатизация, автоматизация, первичные регистры.

С переходом к рыночной системе в современных условиях управление организацией требует постоянного анализа деятельности для эффективного принятия управленческих решений. Для этого необходимо получать оперативную и достоверную информацию о доходах и расходах организации.

Согласно данным бухгалтерского учета прочих доходов и расходов определяется эффективность, стабильность, рациональность и перспективы развития организации.

Доходом от обычных видов деятельности относится выручка, дебиторская задолженность, лицензионные платежи и арендная плата. К прочим доходам организации относятся от участия в уставных капиталах других предприятий полученные проценты, поступления арендных платежей, активы, полученные безвозмездно, положительные курсовые разницы, полученные штрафы и т.п. Структура доходов организации [4] представлена на рисунке 1.



Рисунок 1 – Структура доходов коммерческой организации

Прочие расходы коммерческих организаций включают расходы, связанные с предоставлением за плату во временное пользование активов, прав на результаты интеллектуальной собственности, с участием в уставных капиталах других организаций, с продажей активов, не относящихся к денежным средствам, товарам и продукции, проценты по кредитам и займам, штрафы, пени, возмещение убытков, курсовые разницы, суммы уценки активов и т.п. Структура расходов организации [5] представлена на рисунке 2.

При проведении анализа прочих доходов и расходов организации обнаруживаются ошибки при работе с первичной документацией. Такими ошибками могут являться не полностью заполненные реквизиты или лишние, ненадлежащие или неверные реквизиты покупателей. Не допускаются в реквизитах грамматические ошибки грубого характера. Из-за этого могут возникнуть трудности с наименованиями отгруженных товаров и т.д.

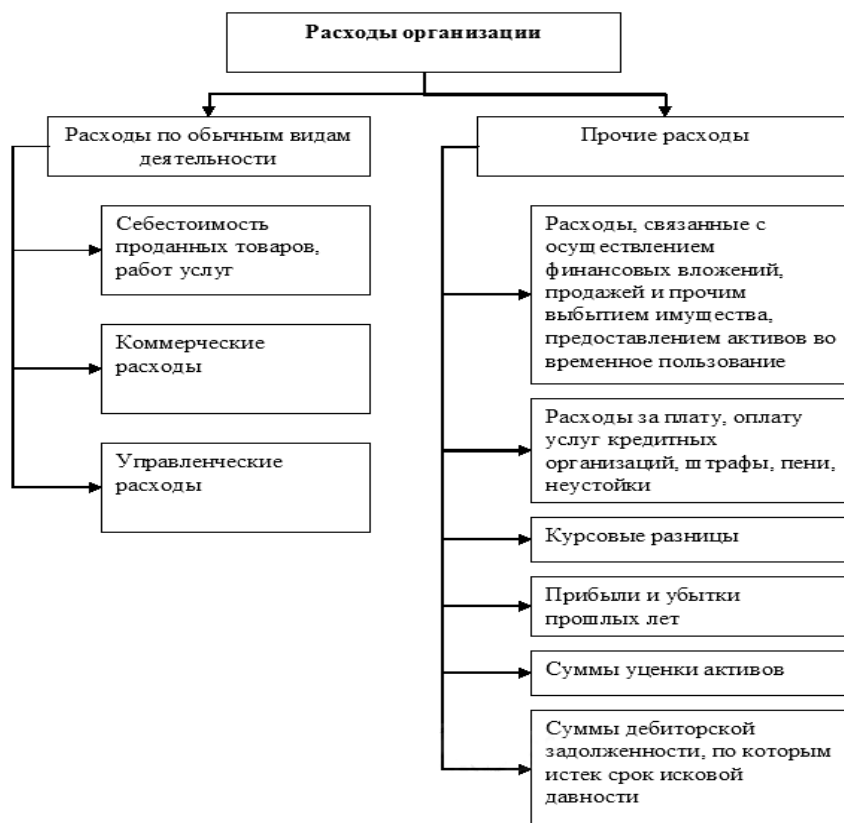


Рисунок 2 – Структура расходов коммерческой организации

Довольно часто первичные документы по реализации товаров и услуг имеются в организациях, но составлены не по требованиям, которые к ним предъявляются. Довольно часто можно наблюдать отсутствие заполненной графы «к платежному-расчетному документу» к выставленной счет-фактуре в случае авансовой оплаты товара покупателем. Среди ошибок также наблюдается неверные указания адреса грузополучателя. Номера доверенности в счетах – фактурах не всегда проставлены, из-за этого ответственные лица не имеют права их подписывать.

Помимо неумышленных ошибок в бухгалтерии в качестве основной причины ошибок при учете прочих доходов и расходов организации можно выделить неудовлетворенную автоматизацию бухгалтерского учета. Довольно часто в организациях встречается плохое программное обеспечение финансовых служб.

При рассмотрении торговых предприятий и складов рекомендуется использовать 1С: Торговля и склад или специализированная или индивидуально созданная конфигурация.

Новейшие информационные технологии и их внедрение в деятельность предприятия позволят улучшить организацию учета прочих доходов и расходов. Благодаря широкому использованию информационных технологий в различных сферах организации приводит к повсеместному использованию специализированных учетных программ, которые учитывают специфику деятельности организации.

В бухгалтерском учете использование специализированных учетных программ приведет:

1. К механизации составления договорной и прочей документации для продаж.
2. К исключению или снижению ошибок во время переноса данных из первичных документов в регистры бухгалтерского учета. Это актуально в случае работы с покупателями и заказчиками.
3. К сокращению количества первичной документации и повышению точности и оперативности учета.

Таким образом, основными мероприятиями, которые будут направлены на совершенствование учета прочих доходов и расходов будет совершенствование автоматизации бухгалтерского учета благодаря внедрению инновационных учетных программ, которые будут полностью отвечать особенностям специфики организации

#### Литература

1. Бухгалтерский финансовый учет : учебник для вузов / Под ред. Ю.А. Бабаева. – М. : Вузовский учебник, 2019. – 649 с.
2. Теория организации. Организация производства : учеб. пособие / А.П. Агарков, Р.С. Голов, А.М. Голиков [и др.]; Под общ. ред. А.П. Агаркова. – М. : Дашков и К°, 2018. – 271 с. (Учебные издания для бакалавров). – URL : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454150>
3. Уильямс Л. Анализ объемов реализации продукции организации : монография / Л. Уильямс, Л.П. Алексеева. – М. : Лаборатория книги, 2019. – 360 с. – URL : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=97414>
4. Чувикова В.В. Бухгалтерский учет и анализ : учебник для бакалавров / В.В. Чувикова, Т.Б. Иззука. – М. : Дашков и К°, 2015. – 248 с. (Учебные издания для бакалавров). – URL : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=267322>
5. Шкляр М.Ф. Экономика кредитных кооперативов. – 3-е изд. – М. : Дашков и К°, 2017. – 284 с. – URL : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454128>
6. Экономика организаций : учебник / О.Н. Глотова, Ю.В. Рыбасова, О.А. Чередниченко [и др.]. – Ставрополь : Агрус, 2015. – 392 с. – URL : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=438689>

УДК 64.024:379.832

### ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ РАБОТЫ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ ГОСТИНИЧНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

**Э.К. Сумелиди**

студент 3 курса специальности  
«Гостиничный сервис»,  
Анапский филиал МПГУ  
[erik.sumelidi@bk.ru](mailto:erik.sumelidi@bk.ru)

Научный руководитель:

**И.А. Белашова**

кандидат педагогических наук,  
преподаватель кафедры  
экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
[ia.belashova@mpgu.su](mailto:ia.belashova@mpgu.su)

---

**Аннотация.** Актуальность данной работы определяется ведущим значением отлаженной качественной работы службы хозяйственного обеспечения для успеха любого отеля. Ведь гости первым делом помимо оперативности и вежливости, ищут домашний комфорт и чистоту, когда находятся на отдыхе, либо в поездке по бизнесу.

**Ключевые слова:** Гостиница, инженерно-техническое оборудование, комфорт, гостиница, инженерно-техническая служба.

Гостиница – это предприятие, которое работает в непрерывном режиме обслуживания, а, следовательно, к нему предъявляются высокие санитарно-гигиенические требования. К какой бы категории не относилось средство размещения, оно должно быть безукоризненно чистым. Чистота и созданный комфорт – это одни из главных критериев, по которым клиенты оценивают средства размещения. И создание этого комфорта требует огромного повседневного труда персонала службы хозяйственного обеспечения. Это одна из важнейших служб любого отеля.

В большинстве средств размещения это самая многочисленная служба, включающая огромное количество служащих, выполняющих самую главную функцию и ответственных за важный участок работы – качество и чистота номеров, оперативное обеспечение гостей всеми необходимыми предметами гигиены и оказание бытовых услуг на высшем уровне.

По функциональному назначению все гостиничные предприятия разделяются на две большие группы: гостиницы транзитные и гостиницы целевые.

Предназначение транзитных гостиниц – обслуживание туристов в условиях кратковременной остановки.

К целевым гостиницам относят гостиницы делового назначения и гостиницы для отдыха (туристские, курортные).

Инженерно-техническая служба – одна из многочисленных служб гостиничного предприятия, которая возглавляется главным инженером или директором по эксплуатации здания отеля. В зависимости от размера гостиницы и ее категории инженерно-техническая служба может иметь несколько подразделений. Чаще всего можно встретить административный отдел, инженерный отдел, а также различные ремонтные мастерские.

Современные отели оснащены сложным инженерно-техническим оборудованием, которое обеспечивает высокий уровень благоустройства, максимальные удобства и комфорт.

Это оборудование состоит из следующих групп:

- санитарно-техническое (водопровод, канализация, холодное и горячее водоснабжение, отопление, вентиляция, кондиционирование воздуха, централизованное пылеудаление, мусоропровод, бельепроводы);
- энергоснабжение (освещение и силовые сети);
- лифтовое хозяйство (пассажирские, служебно-хозяйственные и грузовые лифты, эскалаторы);
- слаботочные устройства и автоматика (телефонизация, радиофикация, пожарная охранная и служебная сигнализация).

Естественно, гостиница не может позволить себе содержать полный штат инженерно-технических работников для обслуживания и ремонта всего оборудования.

Обычно гостиница заключает договоры со специализированными фирмами, которые и осуществляют его обслуживание и ремонт. Служба главного инженера имеет относительно небольшой штат сотрудников, желательно универсалов, способных устранить несложные неисправности сантехнического и электрооборудования и осуществлять грамотную эксплуатацию всего оборудования. Инженерная служба также может иметь в своем составе мастерскую по ремонту мебели, ковров, а также службу, проводящую ремонт номеров (малярные, сантехнические работы).

Современные гостиницы немыслимы без соответствующей их технической оснащенности и оборудования машинами и механизмами, предназначенными для облегчения труда обслуживающего персонала.

Оснащенность гостиниц водопроводно-канализационным хозяйством, электрическими линиями, а также машинами и механизмами, работающими от электроэнергии – комфорт и удобства в повседневной жизни любого человека, а гостиничной клиентуры особенно.

На основе вышеизложенного можно сделать вывод о том, что инженерно-техническая служба должна обеспечить гостям отеля бесперебойную работу технических средств и занимается ремонтом инженерных систем, сооружений и оборудования гостиницы. Современные гостиницы снабжены большим и сложным инженерно-техническим оборудованием. Это центральное отопление, канализация, горячая и холодная вода, противопожарная система, вентиляция и мусоропроводы. Здания оборудованы электросетью, телефонами, радио- и телевизионными установками, сигнализацией.

#### Литература

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) (от 26.01.1996 № 14-ФЗ, ред. от 02.02.2006 № 19-ФЗ) // Соб. законодательства. Рос. Федерации. 1996. № 5. Ст. 410; 2005. № 30 (Ч. 1). Ст. 3100.
2. ГОСТ Р 51185-2019 «Туристские услуги. Средства размещения. Общие требования» от 01.07.2018. – URL : <http://tourlib.net>
3. Байлик С.И. Гостиничное хозяйство: организация, управление, обслуживание : учеб. пособие. – Киев : Альтерпресс, 2020. – 23 с.
4. Балашова Е.А. Гостиничный бизнес. Как достичь безупречного сервиса : учеб. пособие. – М. : ООО «Вершина», 2018. – 81 с.
5. Биржаков М.Б. Введение в туризм : учеб. пособие. – СПб. : Издательский Торговый Дом «Герда», 2019. – 192 с.
6. Банникова Н.В. Стратегическое планирование и стратегии развития гостиниц / Н.В. Банникова // АПК: Экономика, управление. – 2020. – 547 с.
7. Барчуков И.С. Гостиничный бизнес и индустрия размещения туристов : учеб. пособие; КноРус – М., 2018. – 273 с.
8. Баумгартен Л.В. Маркетинг гостиничного предприятия : учебник; Высшая школа. – М., 2019. – 340 с.

УДК 352.075-053.6

### ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКОЙ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

**Д.А. Тимошенко**

студент 5 курса  
направления подготовки  
«Государственное  
и муниципальное управление»,  
Анапский филиал МПГУ

**А.А. Забегаева**

кандидат экономических наук,  
доцент, заведующий  
кафедрой экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ

---

**Аннотация.** В статье описаны теоретические особенности управления молодежной политикой в муниципальном образовании. На сегодняшний день совершенно, несомненно, то, что результативность молодежной политики – это гарантия национальной безопасности страны.



**Ключевые слова:** молодежь, молодежная политика, общество, муниципальная программа.

Молодежь как социально-демографическая группа является носителем определенного образа жизни, культурных норм, определяя будущее государства в процессе преемственности. В связи с этим перед государством встают задачи по формированию основных направлений развития и поддержки молодежи.

Молодежь – это вектор формирования любой страны. На сегодняшний день совершенно, несомненно, то, что результативность молодежной политики – это гарантия национальной безопасности страны. В данной взаимосвязи оно является характеризующим звеном в создании заказа на молодежную политику.

Молодежная политика – это политика, нацеленная на молодежь и направленная на вовлечение молодежи в реальные процессы развития территории муниципальных образований.

На федеральном уровне утверждается направление, в котором необходимо работать программам различного рода и направления. А далее регион и муниципалитеты осуществляют государственную муниципальную политику.

Полномочия органов местного самоуправления в области работы с молодежью закреплены в Федеральном законе от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». Разработка и реализация муниципальной политики происходит в рамках государственной молодежной политики.

Под муниципальной молодежной политикой следует понимать комплекс целей и задач органов местного самоуправления, направленных на создание условий для полноценного развития и поддержки молодежи. Среди основных целей муниципальной молодежной политики можно выделить содействие социальному, культурному и физическому развитию молодежи, создание условий для полного участия молодежи в социально-экономической, политической и культурной жизни общества, реализация инновационного потенциала молодежи в интересах общественного развития и самой молодежи. Как пример осуществления муниципальной политики со стороны правовой реализации можно взять Краснодарский край. Постановление главы об утверждении порядка разработки и реализации долгосрочных краевых целевых программ от 19.11.2008 г. № 1172 было утверждено для исполнения Закона Краснодарского края от 10 июля 2001 года № 384-КЗ «О прогнозировании, индикативном планировании и программах социально-экономического развития Краснодарского края».

И на основе этих двух правовых актов появилась государственная программа Краснодарского края «Молодёжь Кубани».

Ключевым механизмом реализации молодежной муниципальной политики выступают муниципальные целевые программы, которые направлены на поддержку молодежи и решение актуальных проблем молодежной политики.

Муниципальная программа «Развитие гражданского общества в муниципальном образовании г-к Анапа». Как можно предположить из названия муниципальной программы основой является:

1. Становление и формирование гражданского общества в муниципальном образовании г-к Анапа.
2. Обеспечение общественной и общественно-политической стабильности в муниципальном образовании г-к Анапа.
3. Гармонизация межэтнических и межконфессиональных взаимоотношений.

Задачами муниципальной программы является:

- создание условий для работы и поддержки инициатив общественно ориентированных некоммерческих учреждений, направленных на формирование местного самоуправления, работу с ветеранами, инвалидами и людьми пенсионного возраста;

– формирование концепции информационно-методической, консультативной и координационной поддержки хозяйственной работы органов территориального общественного самоуправления в муниципальном образовании г-к Анапа;

– создание результативной системы взаимодействия между органами местного самоуправления муниципального образования г-к Анапа, общественно ориентированными некоммерческими организациями, помощь в формировании институтов гражданского общества и укреплению целостности российского народа в муниципальном образовании г-к Анапа;

– сохранение и увеличение духовного потенциала нынешнего и будущего поколения, принятие заслуг трудовой и социальной деятельности людей воспитание гражданского патриотизма увековечивание памяти погибших при исполнении воинского и гражданского долга, укрепление культурных и исторических традиций.

Молодежная политика муниципального уровня призвана решать самые острые проблемы молодежи конкретного муниципального образования в области здоровья и досуга, занятости и образования, бытовых проблем. Решение этих проблем возможно при формировании целостной системы социальной поддержки молодежи, ее обучения и трудоустройства, способствующая развитию молодежного и детско-юношеского движения и созданию возможности регулирования миграции, обеспечения защиты прав и реализации интересов молодежи, поддержки молодых семей. Программно-целевой метод предполагает создание системы социальных заказов в области молодежной политики, реализуемых на муниципальном уровне, которые распределяются на конкурсной основе по итогам юридической, финансовой и социальной экспертизы.

Таким образом, среди механизмов реализации молодежной политики можно выделить правовые механизмы, организационные, информационные, научно-аналитические, социальные.

#### Литература

1. Долгосрочная муниципальная целевая программа «Молодежь Анапы на 2012–2015 гг.»: постановление администрации МО г.-к. Анапа от 25 марта 2012 № 116 // Анапское Черноморье. – 2012. – 23 марта.

2. Муниципальная программа «Молодежь Анапы»: постановление администрации МО г.-к. Анапа от 16 января 2015 г. № 50 // Анапское Черноморье. – 2015. – 27 января.

3. Берсенева Я.А. К вопросу о сущности государственной молодежной политики / Я.А. Берсенева // Экономика. Государство. Общество. – 2015. – № 4. – С. 94–97.

4. Бурцев В.М. Государственная молодежная политика как фактор становления гражданского общества : дис. ... на соиск. канд. полит. наук / В.М. Бурцев. – М., 2019. – 196 с.

5. Бутова Т.В. Проблемы реализации молодежной политики на муниципальном уровне / Т.В. Бутова, А.И. Дунаева, Н.О. Удачин // Науковедение. – 2019. – № 12. – С. 73–76.

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ДОШКОЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ

**Е.Е. Тришина**  
студент 5 курса  
направление подготовки  
«Государственное  
и муниципальное управление»,  
Анапский филиал МПГУ  
abramova.ek.ev@yandex.ru

**Е.А. Некрасова**  
кандидат философских наук,  
доцент, директор  
Анапского филиала МПГУ  
afmgpu@yandex.ru

---

**Аннотация.** Данная статья раскрывает роль органов муниципального управления в реализации политики общего дошкольного образования; рассматриваются вопросы делегирования полномочий в сфере образования. Большое внимание уделяется развитию и совершенствованию общему дошкольному образованию, регулированию деятельности образовательных учреждений на муниципальном уровне управления образованием.

**Ключевые слова:** дошкольное образование, управление образованием, отдел по образованию и молодежной политике, муниципальное управление, муниципалитет, развитие управленческих систем муниципального образования дошкольного образования.

Дошкольное образование направлено на формирование общей культуры, развития физических, интеллектуальных, нравственных, эстетических и личностных качеств формирования предпосылок учебной деятельности, сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста [5].

Иными словами, учреждение дошкольного образования обязано обеспечить ребенку:

- 1) возможность ориентироваться и адекватно действовать в окружающем его мире;
- 2) охрану и укрепление здоровья, формирование основ здорового образа жизни;
- 3) выявление, проявление и развитие всего комплекса индивидуальных склонностей и задатков, формирование личности, развитие его творческого потенциала;
- 4) возможность своевременного и полноценного перехода в школу.

Следовательно, дошкольное образование представляет собой совокупность обязательных требований к дошкольному образованию, а значит, все эти требования лежат в основе Государственного образовательного стандарта. То есть Государственный образовательный стандарт дошкольного образования является ориентиром для независимой оценки качества дошкольного образования.

В Российской Федерации Органы управления образованием подразделяются на:

- государственные (федеральные, центральные) органы управления образованием (Министерство образования и науки РФ);
- органы управления образованием субъектов РФ;
- муниципальные.

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» организация предоставления общественного бесплатного дошкольного образования на территории самоуправления становится реальным субъектом управления развития дошкольного образования на местах.

Как правило, муниципальные органы власти передают полномочия в сфере образования одной из своих структурных подразделений – муниципальному органу управления образованием. В различных территориях они именуется по-разному, например: управление образованием; отдел образования; отдел по образованию и молодежной политике и так далее [3].

Роль органов муниципального управления также состоит в организации учебного процесса дошкольного образования, а именно:

1) обеспечение комфортного развития и подготовки физического аспекта ребенка (правильный рацион питания, место для сна ребенка, весь необходимый материал для занятий, бассейн, спортзал, место для активного отдыха на свежем воздухе);

2) методический подход (учебно-методические комплексы, необходимая информация, разнообразие видов методических средств).

В свою очередь, глава местного самоуправления создает специальные отделы и назначает на должности ответственных лиц за:

- методическое обеспечение;
- повышение квалификации и уровня подготовки педагогов;
- обучающий план; правильный рацион питания и физической подготовки ребенка;
- хозяйственная направленность.

О качестве управления полную картину раскрывает оценка результатов дошкольных учреждений – степень их соответствия, степень достижения воспитанниками планируемых результатов освоения основной образовательной программы дошкольного образовательного учреждения, а также качество условий – выполнение стандартов – гигиенических норм организации образовательного процесса;

- организации питания в дошкольном учреждении;
- реализации мер по обеспечению безопасности воспитанников в организации образовательного процесса и так далее.

Также стоит отметить, что важным условием развития системы дошкольного образования является оптимизация финансирования образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, на основе нормативно-подушевого подхода. Это нацелено на рационализацию механизма финансирования дошкольного образования и повышение эффективности в обеспечения необходимыми и достаточными ресурсами для реализации конституционных гарантий граждан Российской Федерации, но и повышение доступности и качества дошкольного образования, также, создание условий для расширения видов услуг, предоставляемых населению дошкольными образованиями, с учетом имеющихся в них потребности.

В условиях совершенствования системы дошкольного образования главной задачей является обеспечение современного качества дошкольного образования. Новые подходы к развитию системы дошкольного образования требуют обновления данной системы, создание инновационных программ и проектов, а именно: подготовить ребенка к дальнейшему росту становления его как личности, ведь именно социум оказывает влияние на формирование личности ребенка. Поэтому нужно развивать дошкольное образование, расширять аспект умений и навыков ребенка, и именно муниципалитет играет важную роль в его развитии, обеспечение социального функционирования. Второй немаловажный уровень социальной группы будет являться именно дошкольное образование, так как для ребенка, который идет в детский сад, первым социумом является его семья.

Совершенствование качества образования было бы беспочвенным без его целенаправленного управления, которое обязано сохранить основную функцию дошкольной организации – создание условий для успешной позитивной социализации личности ребенка: введение его в мир природных и человеческих связей и отношений, передача ему лучших образцов, способов и норм поведения во всех сферах жизнедеятельности.

## Литература

1. Апатенко С.Н. «О задачах по реализации государственной образовательной политики в Российской Федерации» / С.Н. Апатенко // Основа государства и права. – 2015. – № 5.
2. Краснов М.Н. Введение в муниципальное право. – М. : Юристъ, 2016. – URL : <http://search.rsl.ru>
3. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018–2025 года (постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 295).
4. Доклад Правительства Российской Федерации от 21.10.2015 – № 7073-п-п8 «О реализации государственной политики сферы образования».
5. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.10.2012. № 273-ФЗ. Ст. 64.

УДК 657.21

### СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕТА РАСЧЕТОВ С ДЕБИТОРАМИ И КРЕДИТОРАМИ

**К.Т. Тумикян**  
студент 3 курса  
специальности «Экономика  
и бухгалтерский учет (по отраслям)»,  
Анапский филиал МПГУ  
[ktumikan@gmail.com](mailto:ktumikan@gmail.com)

Научный руководитель  
**Б.Б. Зайковский**  
кандидат экономических наук,  
доцент,  
преподаватель кафедры  
экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
[bb.zaikovskii@mpgu.su](mailto:bb.zaikovskii@mpgu.su)

**Аннотация.** Обязательства в бухгалтерском учете представляют собой задолженность организации перед кредиторами. Эту задолженность надо погасить в течении определенного времени. Имеются различные признаки обязательств. В процессе своей деятельности организация ведет расчеты с покупателями и поставщиками за продажу или приобретение каких-либо материальных ценностей. Для совершенствования организации учета расчетов с дебиторами и кредиторами необходимо применять различные меры по управлению задолженностью и снижению удельного веса сомнительной дебиторской задолженности. Все это в совокупности приведет к повышению платежеспособности организации.

**Ключевые слова:** бухгалтерский учет, доходы, расходы, дебиторы, кредиторы, обязательства, задолженность, платежеспособность.

В бухгалтерском учете обязательства представляют собой задолженность организации перед кредиторами, которая должна быть закрыта в течение определенного времени.

На деятельность организации могут влиять различные риски и неопределенности.

При работе с дебиторской задолженностью можно выделить основные задачи, к которым необходимо стремиться. Одной из них является эффективное взаимодействие с дебиторами, которые не исполняют или плохо исполняют свои договорные обязательства. Эта задача направлена на получение кредитором денежных средств в кратчайшие сроки.

Одним из направлений работы с дебиторами является внесудебная погашение просроченной задолженности. Такое решение проблемы будет являться самым оптимальным и желательным. Необходимо понимать, что оно очень актуально, если просрочка платежа происходит у давнего делового партнера или стратегически-важного контрагента. Стоит отметить, что такое решение проблемы можно использовать только в случае добровольного согласия со стороны дебитора. В ином случае все действия приведут к провалу и получение средств необходимо будет проводить с использованием других способов. Такая ситуация подразумевает, что потраченное время не будет оправданно.

Во время проведения переговоров обе стороны должны в обязательном порядке обсудить не только сроки выполнения обязательств, которые бы устраивали всех, но и возможность отсрочки или рассрочки их. Также необходимо помнить о существовании не стандартных способов прекращения обязательств.

В случае наличия у организации встречной задолженности, можно использовать взаимозачет. В данном случае требуется согласие обеих сторон.

В некоторых случаях в данной форме может содержаться сумма НДС. Ещё одним способом совершенствования расчета с дебиторами и кредиторами является перевод долга.

Перевод долга является самостоятельной сделкой, по которому сторона 1 передает стороне 2 свою обязанность по уплате долга третьему лицу, а сторона 2 получает за это вознаграждение. Другими словами, вместо стороны 1 долг перед третьим лицом будет уплачивать сторона 2, т.е. в договоре происходит смена должника.

Для того чтобы организация качественно управляла задолженностями и, следовательно, повышала свою платёжеспособность, необходимо провести следующие мероприятия: провести организацию систему контроля за расчетами с поставщиками и заказчиками; самостоятельно отслеживать все задолженности, особенно просроченные; система контроля должна учитывать сроки появления долгов; разработка гибких стратегий для покрытия платежей; при работе с партнерами использование скидок и акций. пересмотр условий договоров; отбор потенциальных партнеров и исключение ненадежных; проведение прогноза задолженностей на будущее для принятия качественных решений; составление финансового плана, который бы учитывал расчеты с кредиторами и дебиторами; перевод краткосрочной задолженности в долгосрочную.

Таким образом, предложенные мероприятия позволят провести сокращение дебиторской и кредиторской задолженности и позволят качественно ею управлять.

## Литература

1. Богомолец С.Р. Бухгалтерский учет. – 3-е изд., перераб. и доп. / Г.И. Алексева, С.Р. Богомолец, И.В. Сафонова [и др.]; Под ред. С.Р. Богомолец. – М. : МФПУ «Синергия», 2018. – 720 с.
2. Дружиловская Т.Ю. Особенности практики учета обязательств и их влияние на показатели деятельности организаций / Т.Ю. Дружиловская, Т.В. Игонина // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. – 2018. – № 6. – С. 2–10.
3. Канке А.А. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия : учеб. пособие. – 2 изд. / А.А. Канке, И.П. Кошечкина. – М. : Инфра-М, Форум, 2018. – 288 с.
4. Леднев М.В. Управление дебиторской задолженностью для компаний малого и среднего бизнеса / М.В. Леднев, И.Е. Покаместов // Банковское кредитование. – 2019. – № 2. – С. 88–95.
5. Методика финансового анализа деятельности коммерческих организаций : учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. / А.Д. Шеремет, Е.В. Негашев; Под ред. А.Д. Шеремет, Е.В. Негашев. – М. : ИНФРА-М, 2017.
6. Спицына Т.В. Изменения в правовом регулировании обязательственных отношений / Т.В. Спицына // Упрощенная система налогообложения: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2018. – № 7. – С. 58–67.

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В ГОСТИНИЧНОЙ СФЕРЕ

**А.С. Устюжанина**

студент 2 курса специальности  
«Гостиничный сервис»,  
Анапский филиал МПГУ  
9186055221@mail.ru

**Н.А. Гущина**

кандидат социологических наук,  
преподаватель кафедры  
экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
na.gushchina@mpgu.su

---

**Аннотация.** В данной статье рассматриваются общие положения деятельности малых предприятий в гостиничной сфере. Целью статьи является анализ изучения появления малых гостиниц, их особенности и развитие. Автор приходит к выводу, что малые гостиницы имеют направленность гибко и быстро откликаться на меняющуюся конъюнктуру российского рынка, экономически прибыльны и быстро окупаются.

**Ключевые слова:** малые гостиницы, деятельность, современный малый бизнес, туризм, типология.

Оказание гостиничных услуг в России осуществляется в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, а также в соответствии с Правилами предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 09 октября 2015 г. № 1085. Деятельность гостиниц относится к предмету регулирования закона РФ «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации», в том числе в части определения порядка классификации объектов туристской индустрии [4].

Термин «малые и средние предприятия» (МСП) применяется в европейских государствах и, сообразно систематизации Комиссии европейских сообществ, МСП – это фирмы с количеством занятых до 500 человек и оборотом до 75 млн. Термин «малый бизнес» (МБ) употребляется большей частью в USA и предполагает фирмы с количеством занятых до 500 человек. В конце 80-х годов XX в. стал обширно применяться термин «малые предприятия» (МП).

Сегодняшнее положение мировой экономики характеризуется наращиванием выгоды малого предпринимательства в связи с рыночной формой управления. Возникновение компаний малого бизнеса содействует достижению ряда финансовых и общественных задач. Следует отметить современные тенденции: увеличение финансовых потоков городского бюджета, целостное развитие экономического сектора региона, создание новых рабочих мест.

В мире малые компании энергично оказывают влияние на сокращение безработицы, немаловажную роль играет в формировании местных бюджетов и интенсивно противостоит губительной силе кризиса. Малые компании формируют новый социальный класс. В текущее время 40–48 млн человек отчасти либо полностью живут на прибыль от деятельности в сфере малого предпринимательства. Но по соотношению с ведущими государствами мира малые компании в России производят всего лишь 12–13 % валового внутреннего продукта, что в 4–5 раз ниже мирового уровня.

Роль малого предпринимательства в сфере услуг расширяет свои границы в части фундаментального условия функционирования и удачного развития экономики регионов на современном этапе финансовых и общественных отношений. Она обязана охватывать не сферу услуг в целом, но и ее составляющие и подсистемы, ликвидировать происходящие отрицательные факторы развития на всех уровнях и способствовать постоянному поиску внутренних и внешних резервов финансового роста, как на отдельных предприятиях, так и всей рассматриваемой области народного хозяйства региона [1].

В сфере услуг, как и в иных секторах государственной и частной экономики, работают крупные, средние и малые компании, в том числе без привлечения наемного труда. Особенностью предоставленной сферы в нашей стране выступает очевидное количественное преобладание компаний малого бизнеса. Под малыми предприятиями, как правило, предполагают компании с количеством занятых не менее 100 человек [6].

В соответствии с действующим законодательством, к легальным субъектам малого бизнеса относятся, внесенные в Единый государственный реестр юридические лица (ЕГРЮЛ), коммерческие организации (за исключением государственных и муниципальных унитарных фирм), потребительские кооперативы и физические лица, внесенные в Единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей (ЕГРИП), и занимающиеся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица [2]. Стоит заметить, что в соответствии с законодательными нормами, для получения статуса субъекта малого предпринимательства, должны быть соблюдены рамки трех критериев: финансовый критерий, независимость, предельные значения средней численности работников.

Типология малых отелей в зависимости от организационно-правовой формы, обеспечивающей деятельность гостиничных компаний, включает в себя как отели средней (максимум 100 номеров) вместимости, обслуживаемые акционерными обществами, так и отели много меньшей (максимум 50 номеров) вместимости, обслуживаемые малыми предприятиями, так и акционерными обществами.

К отдельным видам малых отелей могут быть отнесены мотели и кемпинги, а также размещение гостей в сдаваемом в аренду жилом секторе города, в случае если этот бизнес выходит за рамки частной предпринимательской деятельности.

Малые гостиницы также сегментируются на классы:

1. Гостиница «LUX». Большая численность персонала, эти отели обеспечивают высокий уровень сервиса. Отели такого класса располагаются в центре крупного города. Цены на размещение и услуги очень высокие, но и условия проживания соответствующие. Номера с дорогой отделкой, управление по высшим профессиональным стандартам. В такие отели обычно приезжают деловые туристы для деловых встреч, руководители компаний и участники конференций.

2. Отели высокого класса. Обычно они расположены в пределах города и имеют широкий набор услуг, качественно обученный обслуживающий персонал управляется профессиональной командой менеджеров. В номерах дорогая мебель и оборудование, в гостинице просторное фойе и ресторан. Обычно в таких отелях останавливаются бизнесмены, участники конгрессов или индивидуальные предприниматели.

3. Гостиницы среднего класса. Располагаются обычно в пределах города и предполагают типичный набор услуг. Услуги на уровне средних цен данного района или чуть выше. Команда подготовлена достаточно профессионально.

4. Отели эконом класса. Расположены вблизи города, вдоль транспортных магистралей. Цены за номер в таких отелях обычно на 40 % ниже средней по району. Эти гостиницы рассчитаны на гостей, не нуждающихся в полном пансионе. Термин «эконом» акцентирует внимание на снижение стоимости услуг не за счет низкого качества обслуживания, а за счет целого ряда факторов таких как: строгая экономия при строительстве здания, упрощенная система обслуживания и управления, стандартизации и систематизации гостиничного продукта за счет резкого понижения эксплуатационных затрат.



На сегодняшний день именно малые отели эконом класса имеют направленность гибко и быстро откликаться на меняющуюся конъюнктуру российского рынка, экономически прибыльны и быстро окупаются [6].

#### Литература

1. Кобелева И.В. Анализ финансово-хозяйственной деятельности коммерческих организаций : учеб. пособие / И.В. Кобелева, Н.С. Ивашина. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2017. – 256 с.
2. Воликов Е.М. Роль малого бизнеса в развитии экономики России / Е.М. Воликов, Д.Е. Баркин // Сетевой научный журнал «Яв науке». – URL : <http://www.yavnauke.ru/stati/yekonomicheskie-modeli-funkcionirovanijapredpriyatii-i-regionov-v-usloviyah-rupnochnoi-yekonomiki/rol-malogo-biznesa-vrazviti-yekonomiki-rosi.html>
3. «Гражданский кодекс Российской Федерации» от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 23.05.2016). – URL : <http://www.pravo.gov.ru>
4. Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ). – URL : <http://www.pravo.gov.ru>
5. Постановление Правительства РФ от 04.04.2016 № 265 «О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства». – URL : <http://www.consultant.ru>
6. Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации». – URL : <http://www.consultant.ru>

УКД 339.138

### МАРКЕТИНГОВЫЙ АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФИРМЫ НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ АО «ТОРГОВЫЙ ДОМ «ПЕРЕКРЕСТОК»

**Е.В. Ханина**

студент 3 курса специальности  
«Коммерция (по отраслям)»,  
Анапский филиал МПГУ  
[Xanina.eua@mail.ru](mailto:Xanina.eua@mail.ru)

Научный руководитель

**Е.А. Милета**

кандидат экономических наук,  
доцент, преподаватель кафедры  
экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
[ea.mileta@mpgu.su](mailto:ea.mileta@mpgu.su)

**Аннотация.** В данной статье показана необходимость и эффективность проведения маркетингового анализа в организации на основе обзора и анализа научно-экономической литературы.

**Ключевые слова:** маркетинг, маркетинговый анализ, маркетинговые мероприятия, входящий маркетинг, маркетинговая деятельность.

Маркетинг – это процесс обучения потребителей тому, почему они должны выбрать именно этот продукт или услугу по сравнению с конкурентами, и является формой

убедительной коммуникации. Он состоит из каждого процесса, связанного с перемещением продукта или услуги из бизнеса к потребителю.

Для большинства компаний, особенно крупных, маркетинг – это текущий и постоянно меняющийся процесс, который никогда не останавливается. Многие компании проводят сразу несколько различных типов маркетинговых кампаний.

Виды маркетинговых кампаний:

1. Исходящий маркетинг. Это тип маркетинговой стратегии, когда бизнес пытается привлечь внимание к своему продукту или услуге с помощью кампаний, которые выходят на рынок, чтобы генерировать продажи.

2. Стратегия входящего маркетинга предназначена для привлечения клиентов в бизнес с помощью таких средств, как привлечение людей на сайт или эффективное размещение рекламы в популярных социальных сетях.

Маркетинговые мероприятия – это не реклама, а действия, нацеленные в первую очередь на повышение лояльности клиентов и запоминание бренда. Они направлены на повышение объемов продаж, привлечение новых клиентов и удержания старых. Основные виды маркетинговых мероприятий – это презентации, выставки, распродажи, акции и прочие процедуры.

Главная цель организации маркетинговых предприятий - соединить в единое событие время, место и атмосферу, для того чтобы незаинтересованный и занятой потенциальный потребитель обратил внимание и оценил предназначенную для него информацию о товаре или услуге.

Маркетинговые мероприятия в действии. Комплекс маркетинговых мероприятий (также имеет название маркетинг-микс) – это серия абсолютно конкретных мер, при помощи которых компания воздействует на рынок. Маркетинг-микс состоит из товарной, ценовой и сбытовой политики, а также из политики продвижения товара.

Проведение анализа эффективности маркетинговых мероприятий – обязательный элемент. Анализ эффективности маркетинговых мероприятий. Действенность этих мер представляет собой достижение поставленных целей или, как минимум, наивысших результатов из возможных. При этом затраты должны быть минимальными. Эффективность маркетингового мероприятия достигается в том случае, если целевые рейтинги оказались таковыми, которые превышают плановые. Основные показатели в данном случае – это объемы продаж. Пример эффективного маркетингового мероприятия: был проведен ряд презентаций и промоакций, после чего объем продаж данного продукта значительно возрос.

Рассмотрим основные маркетинговые стратегии, применяемые ЗАО торговый дом «Перекрёсток».

А. Новые пользователи.

Каждый класс продуктов имеет потенциал привлечения новых покупателей: людей, которые не владели информацией о свойствах товаров, не имели возможности приобрести их из-за высоких цен, не желали покупать продукт, характеристики которого не удовлетворяли имеющиеся потребности.

Б. Новые способы применения продукта.

Расширению рынков способствуют открытие и продвижение новых способов использования продуктов. Например, среднему американцу три дня в неделю на завтрак подают кашу. Несомненно, производители каш выиграют, если им удастся внушить потребителям, что их продукт хорош не только по утрам, но и днем или вечером.

В. Увеличение интенсивности использования продукта.

Третья стратегия расширения рынка заключается в попытке убедить потребителей увеличить интенсивность использования продукции компании. Если производителю кукурузных хлопьев удастся внушить покупателям, что они получают огромное удовольствие, если будут съедать за день не половину, а целую пачку его продукта, объем его продаж, несомненно, возрастет.

Маркетинговая деятельность относится к тому, что предпринимает физическое лицо или организация для увеличения продаж услуг/продуктов, а также для улучшения своего бренда.

Маркетинговая деятельность позволит вам лучше понимать своих клиентов и генерировать больше потенциальных клиентов для ваших продуктов и услуг. Для большинства организаций и предприятий всегда недостаточно иметь отличный продукт или услугу. Таким образом, без эффективной маркетинговой деятельности ваш продукт и бренд не были бы известны.

Иногда организации через несколько лет натываются на стену. Потому что, они не могут приобрести новых клиентов, и продажи становятся очень медленными. Все, что вам нужно сделать, – это составить эффективный список маркетинговых мероприятий для увеличения продаж и доходов. Эти мероприятия должны быть должным образом спланированы, иначе они не будут успешными.

### Литература

1. Синяева И.М. Маркетинг: учебник для среднего профессионального образования. – 3-е изд., перераб. и доп. / И.М. Синяева, О.Н. Жильцова // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2020. – 495 с. – URL : <http://www.biblio-online.ru/bcode/457271>

2. Тертышник М.И. Экономика организации: учебник и практикум для среднего профессионального образования / М.И. Тертышник // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2020. – 631 с. – URL : <https://urait.ru/bcode/448837>

3. Торхова А.Н. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия : учеб. пособие. – изд. 3-е, стер. – М.; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 104 с. – URL : <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473319>

4. Маркетинг : учебник и практикум для вузов / Т.А. Лукичёва [и др.]; Под ред. Т.А. Лукичёвой, Н.Н. Молчанова // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2020. – 370 с. – URL: <http://www.biblio-online.ru/bcode/450620>

5. Маркетинг-менеджмент : учебник и практикум для вузов / И.В. Липсиц [и др.]; Под ред. И.В. Липсица, О.К. Ойнер // ЭБС Юрайт [сайт]. – М. : Издательство Юрайт, 2020. – 379 с. – URL : <http://www.biblio-online.ru/bcode/450381>

УДК 657-11

## ОСОБЕННОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УЧЕТА ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ

**Е.В. Шкуро**

студент 2 курса  
специальности «Экономика  
и бухгалтерский учет (по отраслям)»,  
Анапский филиал МПГУ  
[katjashkuro400@gmail.com](mailto:katjashkuro400@gmail.com)

**Е.А. Милета**

кандидат экономических наук,  
доцент, преподаватель кафедры  
экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
[ea.mileta@mpgu.su](mailto:ea.mileta@mpgu.su)

**Аннотация.** Основными задачами бухгалтерского учета основных средств являются правильное документальное оформление и своевременное отражение в учетных реги-

страх поступления основных средств, их внутреннего перемещения и выбытия; правильное исчисление и отражение в учете суммы износа основных средств; точное определение результатов при ликвидации основных средств; контроль за затратами на ремонт основных средств, за их сохранностью и эффективностью использования.

**Ключевые слова:** бухгалтерский учет, основные средства, основные фонды, основной капитал, совершенствование, амортизация, автоматизация.

При осуществлении любой хозяйственной деятельности организации кроме материалов требуются основные средства.

В экономической литературе основные средства также могут обозначаться словами синонимами такими как «основные фонды», «основной капитал», «основные средства».

Основные средства представляют собой часть имущества организации, которая используется на постоянной основе на протяжении длительного периода времени. Не менее одного года. Основные средства используются для производства товаров и оказания услуг.

К основным средствам можно отнести предметы производственного и не производственного назначения. Довольно часто основные средства выступают наибольшей и важнейшей частью имущества организации.

Неоспорима роль основных средств в производстве. Их особенности в производстве обуславливают основные требования к информации о наличии, движении, состоянии и использовании основных средств. Рыночная система управления требует полной информации о состоянии основных средств.

Для совершенствования учета основных средств можно выбрать два направления.

Первым направлением является работа над быстрым получением необходимой информации по основным средствам. В случае если в организации имеется большое количество различных групп основных средств, то в данном случае необходимо использовать вычислительную технику. С помощью централизованного учета данная задача может быть решена.

Следующим направлением является совершенствование имеющейся методологии учета основных средств. В научной литературе активно обсуждаются вопросы классификации основных средств. Проблема амортизации, износа и ремонта основных средств, а также учета данных показателей позволяют перейти к пересмотру такого основополагающего документа как Положение по бухгалтерскому учету основных средств государственных, кооперативных и общественных предприятий и организаций.

При учете основных средств необходимо всесторонне рассматривать такое понятие как «инвентарный объект». Он представляет собой имущественную единицу основных средств при учете.

Согласно федеральному закону «О бухгалтерском учете», инвентарный объект будет законченным устройством в случае представления единого целого для выполнения определенных работ. Следовательно, инвентарный объект представляет собой технически законченную единицу учета основных средств, которая выделяется благодаря самостоятельным эксплуатационным возможностям.

При рассмотрении проблемы классификации основных средств необходимо понимать, что существует связь с созданием средств механизации и автоматизации управленческого труда.

В случае изменения классификации можно попытаться уточнить назначение основных средств по различным группам, что даст более полное понимание назначения этих групп в производственном процессе.

Ещё одним направлением совершенствования учета основных средств является его автоматизация.

При автоматизации необходимо учитывать, что при учете основных средств наблюдается стабильность информации.

Для автоматизации учета основных средств применяются коды:

- синтетических счетов и субсчетов аналитического учета;
- структурных подразделений предприятия;
- инвентарных объектов;
- норм амортизационных отчислений;
- бухгалтерских операций и др.

Еще одним направлением совершенствования бухгалтерского учета основных средств является дополнительный контроль со стороны руководства.

Руководитель может просматривать бухгалтерские документы, изучать нормативные акты, которые действуют в данной области.

Это позволит руководителю понимать, насколько рационально происходит расходование средств на приобретение основных средств, их ремонт и т.д.

Все это приведет к тому, что сотрудникам потребуется меньше времени на то чтобы убедить руководство в целесообразности приобретения или ремонта основных средств.

Таким образом, предложенные мероприятия позволят повысить дисциплину использования основных средств, а также упростить их учет.

### Литература

1. Климович Л.П. Бухгалтерский учет: теория учета / Л.П. Климович, И.И. Ивакина; Министерство образования и науки Российской Федерации, ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный технологический университет». – Красноярск : СибГТУ, 2018. – 323 с. – URL : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428866>

2. Миславская Н.А. Бухгалтерский учет / Н.А. Миславская, С.Н. Поленова. – М. : Дашков и К°, 2018. – 591 с. – URL : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496141>

3. Оценка стоимости имущества. – 2-е изд., перераб. и доп. / Н.В. Мирзоян, О.М. Ванданимаева, Н.Н. Ивлиева [и др.]; Под ред. И.В. Косоруковой. – М. : Университет «Синергия», 2017. – 760 с. – URL : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=490815>

4. Учет и анализ / О.В. Глушакова, А.А. Мельникова, Р.Т. Унщикова, Н.И. Сергейчик; Под общ. ред. О.В. Глушаковой; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кемеровский государственный университет». – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2019. – 706 с. – URL : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=481643>

5. Чернопятав А.М. Налоги и налогообложение. – М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 346 с. – URL : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=498552>

6. Щепотьев А.В. Оценка стоимости предприятия (бизнеса) / А.В. Щепотьев, А.А. Вязьмов, Т.Е. Карпова. – М.; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 183 с. – URL : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=256331>

## ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ ОФОРМЛЕНИЕ РАСЧЕТОВ С ПОСТАВЩИКАМИ И ПОДРЯДЧИКАМИ В ООО «ГАРАНТ «УПРАВЛЕНИЕ МКД»

### **П.С. Шураев**

студент 2 курса  
специальности «Экономика  
и бухгалтерский учет (по отраслям)»,  
Анапский филиал МПГУ  
marvin.2001@bk.ru

Научный руководитель

### **А.В. Мандрыко**

кандидат экономических наук,  
доцент, преподаватель  
кафедры экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
av.mandryko@mpgu.su

---

**Аннотация.** В статье представлен бухгалтерский учет расчетов с поставщиками и подрядчиками, рассмотрено документальное оформление расчетов по счету 60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками».

**Ключевые слова:** бухгалтерский учет, поставщики и подрядчики, счет 60, документация

Расчеты с поставщиками и подрядчиками, грамотное оформление расчетов имеют важное значение для деятельности ООО «Гарант «Управление МКД».

Для поддержания благоприятного уровня финансовой устойчивости ООО «Гарант «Управление МКД» уделяет особое внимание правильному и четкому оформлению расчетов с поставщиками и подрядчиками.

Учет расчетов с поставщиками и подрядчиками в ООО «Гарант «Управление МКД» ведется на специализированном счете 60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками», установленном в плане счетов ООО «Гарант «Управление МКД».

По дебету данного счета ООО «Гарант «Управление МКД» отражает оплату договора, работ, услуг в установленные сроки. По кредиту счета 60 ООО «Гарант «Управление МКД» отражает поступление товарно-материальных ценностей, работ, услуг.

Все операции с поставщиками и подрядчиками в ООО «Гарант «Управление МКД» обязательно документально зарегистрированы и подписаны бухгалтером организации.

В первичную документацию по учету расчетов с поставщиками в ООО «Гарант «Управление МКД» входят:

1. Договор. Все операции, обязательства между ООО «Гарант «Управление МКД» и организацией-поставщиком заключаются в договоре, в котором прописана сумма оплаты, сроки поставки товаров, работ или услуг, и обязанности сторон. Данный документ подписывается двумя сторонами в двух экземплярах. Один экземпляр остается в ООО «Гарант «Управление МКД», второй – забирает организация-поставщик.

2. Платежное поручение. На основании платежного поручения, банк ООО «Гарант «Управление МКД» имеет право внести оплату за ту или иную поставку товарно-материальных ценностей, работ, услуг от лица ООО «Гарант «Управление МКД». Заполняться документ должен без допущения каких-либо ошибок. Если в ходе заполнения документа допускается ошибка, то, вследствие чего, производится оплата в разы больше или

меньше обговоренной суммы, что существенно добавит ООО «Гарант «Управление МКД» не мало проблем. Следовательно, нужно уделить должное внимание для заполнения данного документа, чтобы в дальнейшем не было каких-либо конфликтов с поставщиками. ООО «Гарант «Управление МКД» заполняет данный документ в соответствии со всеми установленными нормами и правилами заполнения, без допущения ошибок и исправлений.

3. Для достоверности оплаты и произведения поставки товарно-материальных ценностей, работ, услуг составляется акт выполненных работ. В случаях, когда данный документ обходят стороной и не заполняют при поставке товаров, может произойти разногласие между ООО «Гарант «Управление МКД» и поставщиками, доходя вплоть до административных наказаний. В случае избежания данного рода неприятностей, следует заполнять данный документ при каждой поставке товаров. Если после подписания документа от одной из сторон поступают те или иные претензии, то разбирательство происходит строго в судебном порядке. Заполняется документ без ошибок, подписывается бухгалтером ООО «Гарант «Управление МКД» и поставщиком. Составляется документ ООО «Гарант «Управление МКД» строго согласно предписанным нормам и правилам составления данного документа, тщательно и внимательно проверяется на допуск ошибок перед заполнением.

Все вышеперечисленные документы ООО «Гарант «Управление МКД» составляет, проверяет и заполняет согласно всем установленным нормам и правилам ведения документации.

К этому делу ООО «Гарант «Управление МКД» подходит со всей грамотностью, ответственностью и внимательностью каждый раз при поставке товаров, работ или услуг во избежание конфликтов и разногласий с организацией-поставщиком.

Детальное рассмотрение каждого документа, существенно влияет на процесс ООО «Гарант «Управление МКД» расчетов и дальней благополучной работы с организациями-поставщиками.

Для благоприятного финансового состояния ООО «Гарант «Управление МКД», ее дальнейшего развития, все поставки товаров, работ или услуг в обязательном порядке документально оформлены.

В случаях, когда организация-поставщик не спешит или не изъявляет желание заполнять и предоставлять тот или иной документ, во избежание дальнейших разбирательств со стороны администрации ООО «Гарант «Управление МКД» прекращает свою деятельность в отношении данной организации-поставщика.

Во всяком случае, детальное оформление расчетов с поставщиками и подрядчиками пользуется особым вниманием, знаниями и четкими соблюдениями всех установленных норм при заполнении документов.

Одна малейшая ошибка или невнимательность в ходе заполнения документов может повлечь за собой огромный спектр проблем, который может затянуться на неопределенный срок, что отрицательно скажется на финансовом положении ООО «Гарант «Управление МКД» и ее дальнейшей финансово-хозяйственной деятельности.

#### Литература

1. О бухгалтерском учете: федер. закон РФ от 06.12.2011 № 402-ФЗ [принят Гос. Думой 22 ноября 2011 г.: Одобрен Советом Федерации 29 ноября 2011 г.]: с изм. от 28.11.2018 г. – Электрон. дан. – М. : КонсультантПлюс, 2019. – URL : <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts>

2. Выпирайленко Т.Н. Учет расчетов с поставщиками и подрядчиками / Т.Н. Выпирайленко // Молодой ученый. – 2020. – № 31(321). – С. 68–73. – URL : <https://moluch.ru/archive/321/72979/>

## РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ВЛАСТИ С МОЛОДЕЖНЫМИ ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ И ОБЪЕДИНЕНИЯМИ

**М.С. Яценко**

студент 5 курса  
направления подготовки  
«Государственное  
и муниципальное управление»,  
Анапский филиал МПГУ  
abinskskmk@mail.ru

**Н.А. Гушина**

кандидат социологических наук,  
доцент кафедры экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
na.gushchina@mpgu.su

---

**Аннотация.** В статье рассматривается реализация государственной молодежной политики на уровне субъекта РФ и в муниципальном образовании, а также региональный компонент воспитания детей и юношества в тесной взаимосвязи с казачеством.

**Ключевые слова:** молодёжь, молодёжная политика, молодёжные организации и объединения, казачество, региональный компонент, инициативы.

Актуальность исследуемого вопроса основана на понимании, что общественные объединения являются не только посредниками, но также и связующими звеньями между государством и обществом. В такой взаимосвязи кроются объективные возможности преобразования местных сообществ в гражданское демократическое общество, поэтому разработка проблемы социального партнерства органов местного самоуправления и молодежных общественных организаций и объединений является не только важной, но и своевременной.

Известно, что молодежь на каждом историческом этапе развития общества выступает своеобразным системообразующим звеном связей между различными поколениями. Можно сказать, что именно молодежь выступает главной движущей силой развития общества, и только от нее зависит, каким будет это развитие: прогрессивным или регрессивным.

Ценности, взгляды, благосостояние и нравственный облик молодежи определяют настоящее и будущее общества. А духовный мир молодого человека, глубина его моральных критериев формируется семьёй, кругом общения, социумом – словом, той самой малой родиной.

Для Юга России, Краснодарского края традиционно региональный компонент воспитания детей и юношества тесно связан с казачеством.

По словам атамана Всероссийского казачьего общества Николая Долуды, Кубань – исторически казачий край. И сегодня в лице казачьего образования она готова представить образовательную модель и модель патриотического воспитания молодежи, которой будет не безразлична судьба Родины, потому что она воспитывается в рамках православных, духовных традиций отечественной культуры.

Исходя из задач совершенствования федеративного устройства и формирования патриотического кластера общества, учитывая региональные особенности нашего края, в



2017 году создано Краснодарское региональное детско-юношеское общественное движение «Союз казачьей молодежи Кубани» (в дальнейшем – Движение).

Основными целями Движения являются:

- развитие казачьего детского и молодежного движения на Кубани;
- участие детей и казачьей молодежи в реализации государственной политики в отношении казачества на территории Краснодарского края;
- способствование формированию и развитию на Кубани традиционного казачьего уклада жизни;
- привитие подрастающему поколению традиционных казачьих морально-нравственных норм и ценностей, воспитание чувства патриотизма и верности Отечеству в казачьей молодежной среде;
- популяризация изучения истории и культуры кубанского казачества среди населения Кубани.

Именно на это направлена деятельность региональных органов государственной власти и органов местного самоуправления по реализации молодежной политики.

В соответствии с Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» целями государственной молодежной политики являются создание и обеспечение условий и гарантий для самореализации личности молодежи и развития молодежных объединений, движений и инициатив.

Среди основных направлений поддержки общественных инициатив молодежи и их объединений можно выделить следующие ключевые направления [1]:

1. Поддержка тех инициативных движений, касающихся всех сфер общественной жизни непосредственно.
2. Постоянная трансформация существующей практики, направленной на обеспечение деятельности молодежи и их объединений в таких сферах, как информационная, кадровая, научная, методическая;
3. Поощрительные меры в отношении привлечения молодежи к реализации консультационной деятельности со стороны органов власти в области государственной молодежной политики.

И здесь важнейшее место отводится именно муниципальным органам власти. Следует признать, что одним из ключевых факторов в достижении целей развития муниципальных образований, в создании комфортных условий жизнедеятельности и социализации подрастающего поколения, вовлечения молодежи в решение вопросов местного значения является эффективность муниципального управления.

При этом важно отметить, что для развития страны реализация муниципальной молодежной политики играет не менее значимую роль, нежели государственной, в связи с чем необходимо решение следующих приоритетных задач:

- создание условий для обеспечения социального становления молодежи, а также ее культурного, духовного и физического развития;
- обеспечение реализации выдвигаемых молодежью различных инициатив, программ и проектов;
- создание условий, обеспечивающих наиболее полное участие молодежи в социально-экономической, политической и культурной жизнедеятельности общества.

Обратим внимание, что деятельность «Союза казачьей молодежи Кубани» полностью соответствует приоритетам молодежной политики различных уровней.

По мнению исполняющего обязанности председателя СКМК Никиты Дзюба, ощутимым импульсом молодежного движения в 2021 году станут проекты, которые эффективно воздействуют на духовно-нравственную составляющую молодежи. Отмечены ключевые позиции, которые для казачьего молодежного движения, насчитывающего в своих рядах более 100 тысяч человек, стали точками роста. В их ряду – добровольческая дея-

тельность, которая давно нашла живой отклик в сердцах юных казаков и с каждым годом все глубже проникает в молодежную среду.

В большинстве муниципальных образований края выстроена система тесного взаимодействия муниципальных отделений «Союза казачьей молодежи Кубани» с администрациями муниципальных образований городов и районов, с атаманами отделов и районных казачьих обществ, с управлениями образования и молодёжной политики, руководством районов.

Например, в Абинском районе уполномоченным органом такого взаимодействия является Управление образования и молодёжной политики администрации муниципального образования Абинский район.

Утверждён план организационно-массовых мероприятий совместной деятельности учреждений образования, молодёжной политики и казачества. Среди основных мероприятий можно назвать:

- IV Слёт Абинского отделения «Союза казачьей молодежи Кубани»;
- Муниципальный этап краевого конкурса «Лучший казачий класс»;
- Заочный районный конкурс «Казак и казачка Кубани!»;
- Краевая историко-просветительская акция «Казачий диктант»
- Краевая добровольческая акция «Во имя Кубани» и др.

Указанная совместная деятельность имеет поддержку административного ресурса, кадровое обеспечение и бюджетное софинансирование. Мероприятия «Союза казачьей молодежи Кубани» гармонично встроены в муниципальные целевые программы по реализации образовательного компонента, проведению государственной молодёжной политики на муниципальном уровне и формированию здорового образа жизни.

Анализируя в данном контексте молодежную политику на уровне субъекта РФ и в муниципальном образовании, важным представляется, прежде всего, отметить направляющую роль органов власти в выборе вектора развития общественных молодёжных формирований. Здесь чётко прослеживается тенденция регионального компонента территории. Для Кубани воспитать казачью молодежь надежными патриотами нашей Родины, способными стать преемниками великих традиций и взять на себя ответственность за будущее страны, – та конечная цель, во имя которой и возрождалось казачество.

#### Литература

1. О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений: федер. закон от 26 мая 1995 г. № 98-ФЗ. // Государственная молодежная политика в законодательстве РФ: Сборник документов. – М. : Социум, 2005. – Ч. 1–3.

2. Об основных направлениях государственной молодежной политики в РФ: Постановление Верховного Совета РФ от 3.06.1993 № 5090-1 // Нормативно-правовая система «Гарант».

3. Касаткина Е.А. Молодежная политика как объект государственного и муниципального управления / Е.А. Касаткина Е.А., С.Т. Артыков // Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право. – 2020. – Т. 30. – № 2. – С. 200–207. – URL : [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_42786502\\_55356728.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_42786502_55356728.pdf)

## УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ ОБРАЗОВАНИЯ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ОПТИМИЗАЦИИ

**В.И. Яшина**

студент 5 курса  
направления подготовки  
«Государственное  
и муниципальное управление»,  
Анапский филиал МПГУ  
ktv2007@mail.ru

**Е.А. Милета**

кандидат экономических наук,  
доцент,  
доцент кафедры экономики и управления,  
Анапский филиал МПГУ  
ea.mileta@mpgu.su

---

**Аннотация.** В данной статье определено, что такое образование в Российской Федерации, даны его особенности. Рассмотрены правовые основы государственного управления в сфере образования. Подробно описано функционирование органов исполнительной власти, которые осуществляют государственное управление в области образования. Определены пути модернизации государственного управления в сфере образования. Основными методами исследования выступили: анализ теоретической информации сферы государственного и муниципального управления в сфере образования, данных статистики, нормативно-правовой базы.

**Ключевые слова:** образование, школа, органы управления, образовательный уровень, принципы образовательного процесса, профессия.

Актуальность темы данной работы заключается в том, что на данный момент на государственном уровне уделяется большое внимание проблеме образования. Правительство России в п. 1. Федеральный Закон «Об образовании» закрепляет за гражданами право получать общее начальное, среднее и высшее образование [2]. Образование является своего рода социальным заказом со стороны государства, задача которого – улучшить интеллектуальную мощь страны.

Переход к личностно-ориентированной системе образования, к образованию на выбор в многонациональной Российской Федерации выявил необходимость создавать специальные государственные образовательные стандарты, которые должны обеспечить единство и монолитность образовательного пространства при самых разных формах получения знаний. Итак, образование, согласно теории С.Г. Капканщикова, представляет собой многоуровневое пространство, созданное для того, чтобы сформировать условия для развития и самореализации личности [5].

Основу системы образования формируют:

- дошкольное образование;
- начальное образование;
- среднее образование;
- высшее образование.

Нормативно-правовую базу государственного управления составляют Закон РФ «Об образовании» [2], ФЗ № 125 «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» и другие подзаконные акты федерального уровня, принятые на их основе, зако-

ны и прочие НПА субъектов РФ (В Конституции сказано, что общие вопросы образования и науки должны находиться в совместном ведении РФ и ее субъектов) [1].

Образование в России – это целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах страны людей и общества в целом. Получение образования помогает школьнику достигнуть требуемого образовательного уровня, в результате чего они получают диплом.

Федеральные органы исполнительной власти устанавливают общие принципы осуществления финансирования образовательных услуг, определяют заработную плату, осуществляют социальную поддержку категориям обучающихся, воспитанникам и педагогическим сотрудникам федеральных государственных образовательных учреждений.

Разграничение компетенций в сфере образования между федеральными органами законодательной и исполнительной власти определяется согласно Конституции РФ, Федеральным конституционным законом «О Правительстве РФ».

Министерство образования и науки руководит Федеральной службой по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам, Федеральной службой по контролю и надзору в сфере образования и науки. Он также руководит деятельностью подведомственных служб [3].

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки – это орган исполнительной власти, контролирующей сферу образования и науки, которая выполняет следующие функции:

- выполнение предписаний нормативно-правовых актов в сфере образования, науке, научно-технической, молодежной политике;
- контроль качества образования;
- контроль деятельности диссертационных советов, учёных советов образовательных и научных учреждений [3].

Методы управления образованием можно поделить на:

1. Формирование и применение сетевых организационных структур. Сетевой принцип управления – это организационная форма, которая использует принцип разнообразия и учитывает человеческий фактор.

2. Создание и внедрение на практике инновационной модели управления образованием через организацию единой системы отслеживания качества образования по всей России. Исключительно на основании анализа тенденций образования во всех субъектах страны можно принимать управленческие решения и вводить новые меры.

3. Создание современной информационной среды в системе общего образования, которая является важным элементом образовательного процесса. Появление инфосреды, которая будет отвечать возможностям, подразумевает систематизацию и доступность пользователю неограниченных объемов информации. Это позволит обеспечивать доступность и оперативность информации для управления.

4. Создание кластеров образовательных инноваций. На их основе можно сформировать культурно-инновационных процессов в системе образования.

Модернизация стратегии госуправления в области образования должна быть ориентирована на повышение доступности качественного образования и включает в себя:

- создание и внедрение усовершенствованной модели образования, соответствующей требованиям современных образовательных стандартов;
- улучшение и модернизация институтов образования как инструментов социального развития;
- формирование механизмов оценки качества и востребованности образовательных услуг;
- обеспечение такой системы образования, которая всё время будет модернизироваться и впитывать в себя успешные инновации в области образования [3].

Перемены в социуме, науке и производстве вывели на арену проблемы образования с позиций повышения качества и необходимости его улучшения, чтобы образование, в конечном итоге, способствовало решению имеющихся проблем. В концепции долгосрочного социально-экономического развития нашей страны на период до 2020 года образованию была отведена роль ведущего фактора инновационного развития и превращения нашей страны в одну из развитых стран мира.

#### Литература

1. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013- 2020 годы: (постановление Правительства РФ от 15 апр. 2014 г. – № 295) / Департамент образования г. Москвы; Гл. ред. И.И. Калина // Вестник московского образования. – М. : Центр «Шк. кн.», 2014. – 160 с. – № 2. – Прил. – С. 62–160.

2. Борщевский Г.А. Государственная служба : учебник и практикум. – М. : Юрайт, 2016. – 382 с.

3. Введение в специальность. Государственное и муниципальное управление. Программа курса. – М. : РГГУ, 2016. – 861 с.

4. Капканщиков С.Г. Государственное регулирование экономики / С.Г. Капканщиков. – М. : КноРус, 2017. – 528 с.

*Научное издание*

**СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ТЕНДЕНЦИИ  
РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ:**

**РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

**МАТЕРИАЛЫ  
IV ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ  
КОНФЕРЕНЦИИ**

**18–19 марта 2021 года**

Редактор – А.С. Семенов  
Компьютерная верстка – М.Н. Гусева  
Дизайн обложки – О.Я. Фоменко

Подписано в печать 03.12.2021

Бумага «Снегурочка»

Печ. л. 8,9

Усл. печ. л. 8,3

Уч.-изд. л. 7,5

Формат 60×84<sup>1</sup>/<sub>8</sub>

Печать трафаретная

Изд. № 1217

Тираж 50 экз.

Заказ № 2328

ООО «Издательский Дом – Юг»  
350010, г. Краснодар, ул. Зиповская, 9, литер «Г», оф. 41/3  
тел. +7(918) 41-50-571  
e-mail: id.yug2016@gmail.com      Сайт: www.id-yug.com