

тельных документов к единообразию во избежание разночтения, создание государственной системы культурологической экспертизы, то есть приведение принципов, методов, технологий, понятийного аппарата к строгому регламентированию. Наиболее полно и профессионально разработана и представлена культурологическая экспертиза в трудах А.П. Садохина [5]. Недостаточное финансирование культурологических экспертиз на разных уровнях замедляет работу экспертов. Законодательно отсутствует положение об общедоступности объектов и предметов культуры, находящихся в частной собственности. Слабое привлечение специалистов-культурологов, экспертных сообществ к законодательной деятельности, особенно в моделировании результатов внедрения законодательных инициатив [6].

Государственные структуры упрекают экспертные сообщества в излишней декларативности и описательности. Рекомендуется экспертам-культурологам совмещать одновременно юридические и культурологические знания, усилить взаимодействия различных экспертных сообществ, активнее использовать новейшие методы исследовательской работы, в частности,

применять квалиметрические методы при оценке какого-либо объекта, феномена, явления [7]. Приближающийся 2014 год – год Культуры создает условия для принятия закона «О культуре» и реализации законодательных инициатив с учетом рекомендаций экспертных сообществ.

Список литературы

1. Проект ФЗ «О культуре в Российской Федерации» от 26 октября 2011 года. Статья 33. Согласование иных целевых программ с целевыми программами в сфере культуры.
2. Федеральный закон от 25.06.2002 г. № 73-ФЗ «Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов РФ»
3. Постановление Правительства РФ от 15.07.2009 г. N 569 «Об утверждении Положения о государственной историко-культурной экспертизе».
4. Приказ Россохранкультуры № 251 от 02.12.2005 г. «Положение об экспертах Федеральной службы по надзору за соблюдением законодательства в сфере массовых коммуникаций и охране культурного наследия по охране объектов культурного наследия».
5. Садохин А.П. Теоретико-методологические ресурсы культурологической экспертизы // Культурологический журнал. – 2012/3(9)
6. Гудима Т.М. Экспертиза законодательной деятельности – Культурологическая экспертиза: теоретические модели и практический опыт. – СПб.: Астерион, 2011.
7. Назаренко М.А., Топилин Д.Н., Калугина А.Е. Квалиметрические методы оценки качества объектов в современных научных исследованиях // Успехи современного естествознания – 2013. – № 7. – С. 175-176.

«Экономика и менеджмент»,

Таиланд (Бангкок, Паттайа), 20-30 декабря 2013 г.

Экономические науки

ФОРМИРОВАНИЕ БЮДЖЕТА ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ И КОНТРОЛЬ ЕГО ИСПОЛНЕНИЯ

¹Алябьева Т.А., ¹Горшкова Е.С.,
¹Горькова И.А., ¹Тукачева А.Б., ¹Фетисова М.М.,
^{1,2}Назаренко М.А.

¹ГБОУ ВПО МО «Международный университет природы, общества и человека «Дубна», Дубна,
e-mail: alyatat@yandex.ru;

²ФГБОУ ВПО «Московский государственный технический университет радиотехники, электроники и автоматики», филиал МГТУ МИРЭА, Дубна, e-mail: nazarenko@mirea.ru

Затраты на персонал складываются из денежной и нематериальной частей. Эти вознаграждения выплачиваются за выполненные работы [1] и за дополнительные расходы компании в пользу сотрудников. [2]. Также есть еще и расходы, связанные с оценкой потребности в персонале, его подбором и расстановкой, с оценкой компетенций [3] персонала.

При формировании бюджета расходов на кадровую работу [4] необходимо понимать, каким образом составляется бюджет организации в целом и как происходит корректировка.

Можно выделить три способа планирования бюджета [5]. В первом случае годовой «ка-

дровый» бюджет планируется строго в определенных рамках. При этом нет возможности дополнительных расходов, не снижая при этом другие затраты [6]. Во втором – при планировании бюджета на год есть возможность внесения дополнительных статей расходов в течение года в ограниченном диапазоне [7]. И, наконец, планирование бюджета может происходить приблизительно [8], тогда есть возможность дополнять статьи расходов в том объеме, в котором это необходимо.

При кадровом и бюджетном планировании необходимо учитывать стратегию управления персоналом организации [9] и организационную культуру [10], основанную на стратегии деятельности организации. Более того, важно учитывать не только этап развития компании, экономические аспекты организации, но и интересы работников [11].

Для каждого предприятия доля расходов на персонал очень индивидуальна. Это зависит от отрасли, трудоемкости процесса производства и других факторов. В основном затраты на персонал колеблются в диапазоне 15–20% от общих расходов [12].

Планирование бюджета расходов на персонал обычно происходит в последнем квартале года, предыдущего году, на который составляет-

ся бюджет. Форму, сроки и регламент устанавливает финансовый отдел предприятия.

Выделяют четыре категории статей. Первая – зарплата (оклады, премии, бонусы, компенсации). Вторая категория – социальные расходы [13]. Они планируются в соответствии с документами, утвержденными в организации (положения о «социальном пакете», материальной помощи и прочие локальные нормативные акты). Третья категория – это обучение [14]. Расходы на обучение планируются как структурными подразделениями [15], так и кадровой службой. Четвертая категория – собственные расходы HR-службы. В этой категории планируются расходы, не обходимые для работы с персоналом и для успешного функционирования самой кадровой службы [16].

Во многих компаниях при планировании бюджета для обеспечения кадрового направления могут возникнуть некоторые сложности. Во-первых, это нечеткое разделение обязанностей между финансовой и кадровой службами [17], что часто приводит к тому, что менеджер по персоналу исключается из процесса принятия окончательных решений по утверждению «кадрового» бюджета. Во-вторых, руководство зачастую сокращает расходы [18], так как стоимость вложений в персонал высока, и многие российские руководители к таким тратам не готовы. Третья причина – особенности российского налогообложения.

В итоге можно отметить, что в большинстве компаний бюджет корректируется в течение года в силу различных изменений: стратегия, план продаж, открытие новых направлений и т.д. Поэтому у HR-службы всегда есть шанс [19] убедить руководство в рациональности увеличения этой части расходов, чтобы привлечь в организацию и удержать в ней высококвалифицированный персонал [20].

Настоящая работа подготовлена в ходе проведения научно-исследовательской работы студентов (магистратура) под руководством М.А. Назаренко.

Список литературы

1. Назаренко М.А., Дзюба С.Ф., Котенцов А.Ю., Духнина Л.С., Лебедин А.А. Организационная культура в системе управления персоналом // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7. – С. 191–192.
2. Сидунов А.А. Оптимизация затрат на развитие персонала организации // Грани познания – 2012. – № 1 (15). – С. 46–50.
3. Горькова И.А., Алябьева Т.А., Горшкова Е.С., Корешкова А.Б., Фетисова М.М. Компетентные требования при проведении анализа систем управления персоналом в организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 8. Ч 3. – С. 180–181.
4. Горшкова Е.С., Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Корешкова А.Б., Фетисова М.М. Роль кадрового аудита в организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 10. Ч 2. – С. 330–331.
5. Самохвалова А.Р., Дзюба С.Ф., Ковалева Е.В., Назаренко М.А. Проектирование кадровой политики и критерии ее эффективности // Успехи современного естествознания – 2014. – № 1.

6. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателей вузов в современных условиях // Интеграл – 2012. – № 5. – С. 122–123.

7. Охорзин И.В., Акимов Т.И., Назаренко М.А. Применение принципов менеджмента качества для обеспечения социальной мотивации и улучшения качества трудовой жизни // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4. – С. 176.

8. Абакумова Н.В., Бобров В.Н., Иткис М.Г., Назаренко М.А., Усов А.А. Эффективность филиальной сети технического университета // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 11. Ч. 1.

9. Назаренко М.А. Технологии управления развитием персонала в диссертационных исследованиях // Успехи современного естествознания – 2013. – № 6. – С. 160.

10. Горшкова Е.С., Алябьева Т.А., Корешкова А.Б., Горькова И.А., Фетисова М.М. Формирование организационной культуры в соответствии с целями организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 8 (часть 3). – С. 178–180.

11. Духнина Л.С., Лысенко Е.И., Назаренко М.А. Основные принципы социального партнерства в сфере труда и доверие к ним со стороны работающей молодежи // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4. – С. 174–175.

12. Назаренко М.А., Петров В.А., Сидорин В.В. Управление организационной культурой и этический кодекс вуза // Успехи современного естествознания – 2013. – № 4. – С. 171.

13. Абакумова Н.В., Бобров В.Н., Иткис М.Г., Назаренко М.А., Усов А.А. Эффективность филиальной сети технического университета // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 11. Ч. 1.

14. Иткис М.Г., Назаренко М.А. Повышение квалификации инженерных кадров ОИЯИ на базе филиала МГТУ МИРЭА в г. Дубне // Современные проблемы науки и образования – 2013. – № 5.

15. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А. Применение учебных планов филиала МГТУ МИРЭА в г. Дубне в системе дополнительного образования // Современные проблемы науки и образования – 2013. – № 5.

16. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Напеденина А.Ю., Николаева Л.А., Петров В.А. Использование кадрового аудита для развития компании в современных условиях // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 6. – С. 151–152.

17. Назаренко М.А. Межпредметные связи теории организации, организационной культуры и кадрового аудита // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 10. Ч. 3. – С. 518–519.

18. Горькова И.А., Алябьева Т.А., Горшкова Е.С., Корешкова А.Б., Фетисова М.М. Управление организационной культурой и роль высшего руководства организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 10. Ч. 3. – С. 516–517.

19. Назаренко М.А., Топилин Д.Н., Калугина А.Е. Квалиметрические методы оценки качества объектов в современных научных исследованиях // Успехи современного естествознания – 2013. – № 7. – С. 175.

20. Фетисова М.М., Корешкова А.Б., Горшкова Е.С., Алябьева Т.А. Современные методы управления персоналом и пути их совершенствования // Успехи современного естествознания – 2013. – № 11. – С. 195–196.

МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МАКРОРЕГИОНОВ С УЧЕТОМ МОДЕРНИЗАЦИОННЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

Барак В.С.

ФГБОУ ВПО «Волгоградский государственный университет», Волгоград,
e-mail: verakalinina@mail.ru

Формирование механизма регулирования развития макрорегионов целесообразно с уче-