

менеджмента», «Основные факторы регионального развития», «Современные особенности регионального развития», «Основные задачи управления региональным развитием», «Методы управления региональным развитием», «Организация управления экономикой региона», «Функции территориального менеджмента», «Управление региональными процессами», «Территориальное планирование».

В процессе обучения курсу студент выполняет практические задания по следующим темам: «Оценка основных факторов регионального развития», «Использование методов управления региональным развитием в конкретных географических и социально-экономических условиях», «Формирование региональных систем управления региональным развитием», «Определение форм воздействия на экономические, социальные, экологические и политические процессы в конкретных региональных условиях», «Регулирование процессов социально-экономического развития», «Управление региональными рынками», «Управление природопользованием и экологический менеджмент».

В команде (коллективно) выполняются следующие задания:

- тренинг «Эффективный руководитель»;
- решение кейс-стади;
- деловая игра «Устойчивое природопользование»;
- разработка группового проекта с последующей презентацией.

Изучение дисциплины также формирует знания по основным видам деятельности квалификационной характеристики бакалавров. Программа разработана с ориентацией на существующий опыт российского и зарубежного регионоведения, экономических и управленческих наук.

С рабочей программой учебной дисциплины можно ознакомиться на сервере ДВФУ: <https://idm.dvfu.ru/uploads/terr-manage.pdf>.

ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В РФ. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ СТРАНЫ

¹Дзюба Е.И., ²Губарев Р.В., ³Файзуллин Ф.С.

¹ОНФ в РБ, Уфа;

²Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, e-mail: intellectrus@ya.ru;

³Уфимский государственный авиационный технический университет, Уфа

Название книги: «Формирование эффективной системы управления в РФ. Социально-экономическое развитие страны».

Целью издания книги послужила объективная оценка современного социально-экономического развития страны, которая позволяет сделать однозначный вывод о необходимости формирования эффективной системы управления в Рос-

сийской Федерации. В СССР система управления была низкоэффективной, что привело к распаду страны, в России в настоящее время подобная система по причине коррумпированности органов власти существует формально, «на бумаге». Проводя исторические параллели несложно сделать вывод о возможном «будущем» страны.

В рамках работы над книгой была предпринята попытка на основе системного подхода предложить ряд мер по организации эффективного процесса управления (на государственном и корпоративном уровне) в РФ. С этой целью был проведен ряд тематических экспресс-исследований. В результате таких исследований было установлено, что для современной России актуальнейшими вопросами в сфере эффективного управления является: развитие антикоррупционного законодательства; повышение степени адекватности кадровой и социальной политики; совершенствование трудового законодательства и организация реального, а не формального процесса реформирования госслужбы. Авторы считают, что только комплексная реализация вышеуказанных мер позволит вывести управление в России на качественно новый более высокий уровень. При этом ключевым мероприятием являются «новые» системы оплаты труда для руководства исполнительной власти РФ (и ее субъектов) и менеджмента госкомпаний, призванные реально «заинтересовать» привилегированную прослойку российского общества в результатах их деятельности. Ядром соответствующей методики для корпоративного уровня управления служит шкала: интегральный показатель эффективности хозяйствующего субъекта → уровень премирования менеджмента (в процентах от чистой прибыли), носящая ярко выраженный стимулирующий характер. Внедрение подобной методики позволит с одной стороны «увязать» уровень оплаты менеджмента госкомпаний с эффективностью деятельности соответствующих субъектов хозяйствования, а с другой стороны – объективно оценивать эффективность деятельности корпораций страны, подконтрольных государству путем перехода от количественного анализа к качественной интерпретации полученных результатов. Экономически обоснованный размер вознаграждения менеджмента госкомпаний также будет способствовать снижению высокой искусственной дифференциации в уровне оплаты их труда и остального персонала хозяйствующих субъектов. А это в свою очередь, в конечном итоге должно привести к существенному снижению социальной напряженности в обществе. По мнению авторов только «заинтересованная» привилегированная часть общества позволит кардинально изменить ситуацию в стране путем обеспечения эффективности управления. На наш взгляд, учитывая ментальность граждан страны, «привилегированная» часть российского общества только под угрозой снижения уровня жизни (низкая эффективность управления – низкий уровень оплаты труда) способна эффективно

работать на результат – устойчивое системное социально-экономическое развитие страны и ее регионов.

Также для корпоративного уровня предлагаются законодательские инициативы, обеспечивающие «прозрачный», справедливый процесс подбора персонала и последующий соответствующий карьерный рост в коммерческих организациях, развитие социального партнерства (авторы вводят в научный оборот «новый» термин «социально-экономическое партнерство», поднимая вопрос о справедливости оценки вклада трудовых коллективов в создание добавочной стоимости в условиях рыночной экономики).

Помимо этого предлагаются эффективные меры препятствующие разгулу коррупции в стране путем совершенствования трудового законодательства (в частности, «разведение» власти и бизнеса путем прямого запрета для руководства исполнительной власти страны (ее субъектов) на занятие по совместительству руководящих должностей в госкомпаниях, лимитирование множественного совместительства и др.). Согласно действующему законодательству РФ, обладая полномочиями (способностью принимать ключевые решения для госкомпании) высокопоставленный чиновник за это не получает вознаграждения в отличие от других членов совета директоров (не работающих по совместительству в органах исполнительной власти), нарушая тем самым основную принцип (платности управленческих функций) рыночной экономики. Отсюда, на наш взгляд, именно занятие по совместительству руководящей должности в органах исполнительной власти и госкомпании существенно повышает коррупционные риски в стране – выступает естественным катализатором соответствующего негативного процесса в современном российском обществе.

А это, в свою очередь, должно способствовать социально-экономическому развитию РФ, а в конечном итоге – трансформации страны из неблагополучной в процветающую (соответствующую высоким мировым стандартам в области управления, с развитой рыночной экономикой и высокой степенью социальной защищенности населения). При разработке и принятии законопроектов в истинно демократическом государстве (на это претендует и Россия) в центре внимания законодательной власти страны должен быть гражданин. Отсюда, авторы под благополучием страны, прежде всего, понимают обеспечение высокого уровня жизни граждан страны, а не только «привилегированной» части ее общества. На наш взгляд, главным ресурсом страны, запоздало вступающей в постиндустриальную эпоху (по сравнению с благополучными странами мира) должны стать знания. Действительно только образованные (обладающие знаниями) менеджеры могут дать результат.

Частично материал, представленный в книге был освещен результате заслушивания автор-

ского доклада, посвященного повышению эффективности управления в РФ путем внедрения новых систем оплаты труда в рамках круглого стола на тему: «Повышение эффективности управления в РФ через внедрение новых социальных механизмов» состоявшегося 19 октября 2015 года в Госдуме РФ (организатор – ЛДПР, председатель – Катаонов С.М. – первый заместитель председателя комитета ГД РФ по бюджету и налогам, кандидат технических наук, доктор экономических наук, профессор).

Книга была написана под влиянием трудов таких видных ученых-экономистов РФ (академики РАН) как В.В. Ивантер, С.Ю. Глазьев, А.Д. Некипелов, В.Л. Макаров, А.И. Татаркин и др. Начиная, с момента формирования «новой» истории страны (с 1991 года), указанные ученые неоднократно публично заявляли (аргументируя полученными результатами соответствующих комплексных тематических исследований) о предпочтительности для России не либерально-рыночного подхода к управлению социально-экономическим развитием РФ, а дирижистского, предполагающего (естественно при необходимости, исправляя недостатки стихийного рынка) активное государственное регулирование ключевых соответствующих процессов. На наш взгляд, таким современным эффективным инструментом государственного регулирования должно стать, прежде всего, законодательство (и в том числе трудовое). В настоящее время и высшее руководство страны начинает склоняться в сторону дирижистского подхода к управлению ее социально-экономическим развитием. Так, в частности, Президент РФ В.В. Путин в Послании ФС РФ на 2015 год отметил, что «...оплата труда руководства госкомпаний должна прямо соотноситься с достигнутыми результатами и экономическими реалиями...». Однако, по ряду объективных причин (и прежде всего вследствие отсутствия эффективной системы управления) даже реализация «майских указов» (цикл федеральных законов инициированных В.В. Путиным) в современных российских реалиях является крайне затруднительной.

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ
СФЕРЫ. ЧАСТЬ II. ОЦЕНКА,
МОТИВАЦИЯ, УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ
И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ
АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
(учебное пособие)**

Евменов А.Д., Сазонова Е.В., Лавров В.В.

*Санкт-Петербургский государственный институт
кино и телевидения, Санкт-Петербург,
e-mail: fprem@gukit.ru*

В учебном пособии рассматриваются вопросы управления персоналом организации социальной сферы в современных условиях, показана важная роль оценки и аттестации труда