

АНО ВО СКСИ



**Социально-гуманитарные и
естественно-технические науки
и вызовы современности**

**МАТЕРИАЛЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

Ставрополь 2017

СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ

**Социально-гуманитарные и
естественно-технические науки и
ВЫЗОВЫ современности**

**МАТЕРИАЛЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

**Ставрополь
2017**

УДК 001.2
ББК 72
С 56

Печатается по решению
Совета по научно-иссле-
довательской работе
Северо-Кавказского
социального института

С56 Социально-гуманитарные и естественно-технические науки и вызовы современности: материалы международной научно-практической конференции / С.Е.Шиянов, А.П.Федоровский (отв.ред.) – Ставрополь: АНО ВО СКСИ, 2017. – 871 с.

ISBN 978-5-9500362-6-2

Ред.колл.: Ж.В.Игнатенко, Е.Н.Корнилова, К. Kipatadze (Грузия), И.В.Петрова, Н.В.Снегирева, О.Surdu (Румыния), В.Н.Ткаченко, И.М.Холковская.

УДК 001.2
ББК 72

ISBN 978-5-9500362-6-2

© Северо-Кавказский
социальный институт, 2017

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ I.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО СОЦИУМА

<i>Andriyenko E.V.</i>	4
EDUCATION IN MODERN UKRAINE AND THE NEWEST STATES OF DONBASS: THE MAIN TRENDS AND CHALLENGES	
<i>Багдасарова Д.Г., Перевозчикова Н.А.</i>	8
ОСОБЕННОСТИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	
<i>Бакланов И.С., Федотенкова О.В.</i>	11
СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ АНАЛИЗ ПРОЯВЛЕНИЙ ФЕНОМЕНА НИГИЛИЗМА В РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ	
<i>Бедненко Е.Л.</i>	15
К ВОПРОСУ О СОДЕРЖАНИИ СОВРЕМЕННОЙ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДИНАМИКИ	
<i>Берковский В.А., Брагина Е.А.</i>	18
МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА РОССИИ В РЕГИОНАЛЬНОМ ИЗМЕРЕНИИ	
<i>Бойчук С. С.</i>	22
ПРОЦЕССЫ ДЕПОЛИТИЗАЦИИ И АРАХАИЗАЦИИ В МИРЕ ПОСТМОДЕРНА: ШТРИХИ К ДЕКОНСТРУКЦИИ СОВРЕМЕННОЙ МИФОЛОГИИ	
<i>Борцова М. В., Некрасов С. Д.</i>	26
ВЛИЯНИЕ ЭЛЕКТРОННЫХ ГАДЖЕТОВ НА РАЗВИТИЕ ЭЛЕМЕНТОВ САМОСОЗНАНИЯ ДОШКОЛЬНИКОВ	
<i>Волченко В.В., Лукьянов Г.И.</i>	31
РИСК ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТОВ В РАЗВИТИИ ОБЩЕСТВА	
<i>Гайворонская И.А.</i>	35
ПОНЯТИЕ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ АДАПТАЦИИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТАРШИХ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП	
<i>Галблицев С.М.</i>	42
ПРАВА ЭТНИЧЕСКИХ СООБЩЕСТВ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ: ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ ДАГЕСТАН	
<i>Герасимов А.В.</i>	45
АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИОННЫХ КОМПАНИЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ РИСКИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИКЛАДНОГО СОЦИОЛОГА	
<i>Гончарова Т.В.</i>	50

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ НАСИЛИЯ В ОТНОШЕНИИ ДЕТЕЙ В СОВРЕМЕННОЙ СЕМЬЕ <i>Грибанова А.Н.</i>	55
ОБРАЗОВАНИЕ И КУЛЬТУРНЫЙ РОСТ: СВЯЗЬ И ПРОБЛЕМЫ <i>Гришанов А.Н.</i>	57
ПРАВОСЛАВНЫЙ ХРАМ КАК ОТОБРАЖЕНИЕ СОБОРНОСТИ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА <i>Гришанова Е.В.</i>	60
ФИЛОСОФИЯ СМЕХА <i>Денисенко С.В.</i>	64
ЦЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ТЕХНОГЕННОЙ ЦИВИЛИЗАЦИИ: СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКИЙ АНАЛИЗ <i>Долгополова В.В.</i>	69
ПРОБЛЕМЫ ПЕРЕНАСЕЛЕНИЯ ПЛАНЕТЫ: НАСТОЯЩЕЕ И БУДУЩЕЕ <i>Друзь О.Н.</i>	73
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО СОЦИУМА В ЛНР ПРИ ИНТЕГРАЦИИ УЧЕБНЫХ ДИСЦИПЛИН ЦИКЛА БЕЗОПАСНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ РФ <i>Емельянова Н.Н.</i>	77
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПОСТСОВРЕМЕННОГО СОЦИУМА <i>Забелин В. М.</i>	82
СООРУЖЕНИЕ ОБЩЕСТВЕННЫХ ВОДОХРАНИЛИЩ В Г. СТАВРОПОЛЕ <i>Карандина А.С.</i>	85
ФИЛОСОФСКО-ПРАВОВАЯ КАТЕГОРИЯ СВОБОДЫ ЛИЧНОСТИ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ВРЕМЕНИ <i>Коновченко А.В.</i>	88
СТАНОВЛЕНИЕ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ <i>Кумратов А.А.</i>	93
СУБЪЕКТ СОЦИАЛЬНЫХ ПРАКТИК В ПРЕДМЕТНОЙ ОБЛАСТИ СОЦИОЛОГИИ КУЛЬТУРЫ <i>Лежебоков А.А.</i>	96
СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СЕТЕВОГО КОММУНИКАТИВНОГО ПРОСТРАНСТВА <i>Максимов М.А.</i>	100
МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ТЕОРИИ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА <i>Максимова А.М.</i>	104
АНАЛИЗ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЗНАНИЯ КАК ФИЛОСОФСКО- МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ПРЕДПОСЫЛКА РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ ИССЛЕДОВАНИЯ ОБЩЕСТВА ПОТРЕБЛЕНИЯ <i>Маслова Т.Ф.</i>	107

МИГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В ПОЛИКУЛЬТУРНОМ ПРОСТРАНСТВЕ РЕГИОНА	111
<i>Маркина К. А.</i>	
ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ ДИАГНОСТИКИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОММУНИКАЦИЙ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ	113
<i>Матайс М.И.</i>	
К ВОПРОСУ О СОЦИАЛЬНОМ ЗДОРОВЬЕ ДЕТСТВА	116
<i>Мацко О.В.</i>	
РАЗВИТИЕ ПРАВОСОЗНАНИЯ СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ	117
<i>Медведев Т.И.</i>	
СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ВОСТРЕБОВАННЫХ НА РЫНКЕ ТРУДА ВЫПУСКНИКОВ	121
<i>Митрофанов А.А.</i>	
РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО МИФА В СОХРАНЕНИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА	125
<i>Могилевцев В. В.</i>	
РОЛЬ ИНТЕРНЕТ-КОММУНИКАЦИИ В СОЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТАХ СОВРЕМЕННОСТИ	128
<i>Невлад Ю.В.</i>	
ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ПАТРИОТИЗМА У СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ	131
<i>Никитовская Г.В.</i>	
УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ УЧИТЕЛЯ КАК ТРЕБОВАНИЕ СОВРЕМЕННОГО СОЦИУМА	136
<i>Новосельцева А.П., Эренценова М.А.</i>	
ПРЕОДОЛЕНИЕ ФИНАНСОВОЙ БЕЗГРАМОТНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ: ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ	140
<i>Одинцова Е.А., Кравчук М.М.</i>	
ТЕРРОРИЗМ В РАКУРСЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ ПРОБЛЕМ	143
<i>Панасюк Е.А.</i>	
ГЛОБАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОСТИ: РОЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ В ИХ РЕШЕНИИ	147
<i>Саенко Л.А.</i>	
ДЕСТРУКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ	151
<i>Сандыга О.И., Грищенко Е. А.</i>	
РАЗВИТИЕ СОВРЕМЕННОГО СОЦИУМА: СИНЕРГЕТИЧЕСКОЕ ОСМЫСЛЕНИЕ	156
<i>Севостьянова И.Е.</i>	
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО СОЦИУМА В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПРОБЛЕМАТИКИ	158
<i>Сергодеева Е.А.</i>	

ИННОВАЦИОННЫЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ СООБЩЕСТВАМИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ	
<i>Суворов Д.В.</i>	161
ДОГОНЯЮЩАЯ МОДЕРНИЗАЦИЯ И ГЛОБАЛИЗАЦИЯ	
<i>Ус О.А.</i>	167
СОЦИАЛЬНО-ГИГИЕНИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЗДОРОВЬЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ	
<i>Черемисин А.Г.</i>	170
СОЦИАЛЬНАЯ СТРАТИФИКАЦИЯ В ИНТЕРНЕТ-ПРОСТРАНСТВЕ	
<i>Чернышов В.А.</i>	174
КУЛЬТУРНЫЕ ОСНОВАНИЯ ПРОЯВЛЕНИЯ ТЕХНОЛОГИИ «МЯГКОЙ СИЛЫ» В РОССИИ И СОВРЕМЕННОМ МИРЕ	

РАЗДЕЛ II.

ЭКОНОМИКА И БИЗНЕС: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ

<i>Аврам А. В.</i>	178
СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ – ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ И РЕГУЛИРОВАНИЕ	
<i>Асланов Д.И., Вергун Т.В.</i>	181
РЕСУРСЫ ГАСТРОНОМИЧЕСКОГО ТУРИЗМА В ГОРОДЕ СТАВРОПОЛЕ	
<i>Боранукова А.Б.</i>	186
ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ ЛИКВИДНОСТЬЮ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ОРГАНИЗАЦИЙ	
<i>Величанский В.А.</i>	189
КОНЦЕПЦИЯ ПОСТРОЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ПОРТАЛОВ СУБЪЕКТОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ	
<i>Вергун Т.В., Холковская И.М.</i>	195
РАЗВИТИЕ РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА В ГОРОДЕ СТАВРОПОЛЬ: СОСТОЯНИЕ, ТЕНДЕНЦИИ, ПЕРСПЕКТИВЫ	
<i>Волошинова Н.А.</i>	200
АСПЕКТЫ АВТОМАТИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В МЕНЕДЖМЕНТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ	
<i>Горощенко В.В., Левчук Е. В.</i>	204
ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ	
<i>Грең Д.А., Давронов Р.Р., Рогожин С.Н.</i>	209
УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ В ПРОЕКТ МЕНЕДЖМЕНТЕ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ	
<i>Гречина И.В., Швең Ю. И.</i>	214
ОПТИМИЗАЦИЯ СТРУКТУРЫ КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ	

ВЛИЯНИЯ ФАКТОРА НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ: ТЕОРЕТИКО-ИГРОВОЙ ПОДХОД	
<i>Даукиш И.А.</i>	219
СТАТИСТИЧЕСКИЙ УЧЕТ НЕНАБЛЮДАЕМОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В НАЦИОНАЛЬНЫХ СЧЕТАХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ	
<i>Жокабине Н.Ф.</i>	224
КЛЮЧЕВАЯ СТАВКА КАК СЛОЖНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ	
<i>Зайцева А.М.</i>	229
УПРАВЛЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА РЫНКЕ ЭЛЕКТРОННОГО БИЗНЕСА	
<i>Иваненко Ю.М.</i>	234
РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПА ИННОВАЦИОННОСТИ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ	
<i>Кащеева Е.В., Кобелева А.А.</i>	237
ИСТОРИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНКУРЕНЦИИ НА РЫНКЕ СТРАХОВЫХ УСЛУГ	
<i>Кащеева Е.В., Кобелева А.А.</i>	241
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ПРОЕКТ МЕНЕДЖМЕНТЕ	
<i>Коржова Т.В.</i>	264
РОЛЬ ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА В ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В КОММЕРЧЕСКИХ СТРУКТУРАХ	
<i>Коржовичко В.А.</i>	249
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО СОЦИУМА	
<i>Костюшко С.А.</i>	253
РАЗВИТЫЕ СТРАНЫ В ПОСТКРИЗИСНЫЙ ПЕРИОД	
<i>Кручинина Ю.А.</i>	255
МЕТОДИКИ АНАЛИЗА ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ	
<i>Куделя Л.В.</i>	258
ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ	
<i>Лысенко Д.К.</i>	263
ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ФИНАНСОВУЮ УСТОЙЧИВОСТЬ	
<i>Манукян Е. Р</i>	266
БЮДЖЕТИРОВАНИЕ В КОНТЕКСТЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ	
<i>Марюхнич М.Т.</i>	271
ТРАДИЦИЯ РУССКОЙ ДЕЛОВОЙ КУЛЬТУРЫ	
<i>Мушкетова Н.С.</i>	275
ЭФФЕКТИВНОЕ ПРОДВИЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ РОЗНИЦЫ	
<i>Педашенко Н.А.</i>	279

сдвигов составе продукции.

- 3) провести рентабельность предприятия:
- рентабельность имущества (активов) предприятия;
 - рентабельность внеоборотных активов;
 - рентабельность оборотных активов;
 - рентабельность инвестиций;
 - рентабельность собственного капитала;
 - рентабельность заемных средств;
 - рентабельность совокупного используемого капитала (вложений капитала);
 - рентабельность реализованной продукции.

Таким образом, анализ финансовых результатов деятельности предприятия включает в качестве обязательных элементов, во-первых, оценку изменений по каждому показателю за анализируемый период («горизонтальный анализ» показателей); во-вторых, оценку структуры показателей прибыли и изменений их структуры («вертикальный анализ» показателей); в-третьих, изучение хотя бы в самом общем виде динамики изменения показателей за ряд отчетных периодов («трендовый анализ» показателей); в-четвертых, выявление факторов и причин изменения показателей прибыли и их количественную оценку.

Список литературы:

1. Горфингель, В. Я. Экономика предприятия : учебник / В. Я. Горфингель, В. А. Швандар. - М. : ЮНИТИ, 2015. – 564 с.
2. Савицкая, Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия : учебник / Г. В. Савицкая. – Минск : Новое знание, 2016. – 456 с.
3. Гиляровская, Л. Т. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности : учебник / Л. Т. Гиляровская [и др.]. – М. : ТК Велби, издательство Проспект, 2016. – 360 с.
4. Бердникова, Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия : учебник / Т.Б. Бердникова. – М. : Инфра-М, 2017. – 224 с.
5. Шеремет, А. Д. Финансы предприятий : учебник / А. Д. Шеремет, Р. С. Сайфулин. – М. : ИНФРА-М, 2015. – 412 с.
6. Поляк, Г. Б. Финансовый менеджмент : учебник для вузов / Г. Б. Поляк. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2016. - 527 с.

ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

*Куделя Л.В., кандидат экономических наук, доцент
Луганского национального университета им. В. Даля
(г.Луганск, ЛНР)
vip.larisa545@mail.ru*

Ключевые слова: кадровый резерв, кадровая технология, орган местного самоуправления, кадровое обеспечение, профессиональный уровень,

профессиональная квалификация, текущая и перспективная потребность в кадрах, эффективность управления.

Key words: personnel reserve, human resources technology, local authority, personnel maintenance, professional level, professional qualifications, current and prospective staffing requirements, management efficiency.

Кадровый резерв как одна из важнейших технологий кадровой работы должен обеспечивать непрерывный процесс снабжения органа местного самоуправления квалифицированными специалистами. Кадровый резерв помогает минимизировать временные и другие затраты на поиск новых сотрудников. Однако в процессе формирования кадрового резерва органа местного самоуправления могут возникать проблемы, препятствующие эффективному ходу реализации подготовки и развития кадрового резерва органа местного самоуправления. Эти преграды могут помешать в правильном выявлении и привлечении способных граждан, их отборе и работе с ними.

Одной из ключевых проблем, которую можно обозначить при реализации технологии кадрового резерва-это нежелание руководства организации заниматься формированием резерва кадров. Связано это может быть с различными причинами, например, с нехваткой времени. Или же бывают ситуации, когда руководители структурных подразделений органа власти не всегда активно принимают участие в процессе подбора и оценки специалистов, считая, что их самих могут «подсидеть» перспективные кадры организации. Бывают ситуации, когда кадровый резерв существует только на бумаге. Люди в этом списке могут находиться годами, и когда сотрудник сможет получить новую позицию, неизвестно. Такая ситуация демонстрирует всю работу, связанную с кадровым резервом. Чтобы этого избежать, необходимо планировать профессиональный и карьерный рост сотрудника, связывать результаты обучения и стажировок с системой мотивации персонала в организации [10, с. 45]. Наличие кадрового резерва в организации должно максимально удовлетворять её потребности в замещении должностных позиций специалистов различного уровня. В деятельности различных организаций, в том числе в органах муниципальной власти, так происходит далеко не всегда. Можно сказать, что независимо от организационно- правовой формы той или иной организации на начальном этапе работы кадровые службы сталкиваются с аналогичными проблемами:

1) замещения руководящих должностей осуществляются недостаточно оперативно, внутренние источники задействованы менее чем на 50%, процесс адаптации специалистов принятых» со стороны», занимает продолжительное время, что приводит к некоторому снижению эффективности работы организации;

2) работа с кадровым резервом носит бессистемный характер, списки резерва составляются формально;

3) имеет место некоторая текучесть кадров руководителей и специалистов, одной из причин которой можно назвать невозможность карьерного роста внутри организации.

При изучении особенностей работы с кадровым резервом в органах местного самоуправления наиболее проблемными вопросами можно назвать следующие:

1) кадровая служба, руководители структурных подразделений, а также районная комиссия по формированию и подготовке кадрового резерва обладают недостаточными методическими рекомендациями по проведению работы с кадровым резервом. Это во многом объясняется тем, что нет чётких правовых критериев и методических указаний, определяющих методы работы, технологию создания и использования кадрового резерва;

2) профессиональная неподготовленность работников кадровых служб к эффекту огромным потенциалом граждан тивной реализации рассматриваемой кадровой технологии. Это объясняется тем, что ранее работа кадровых служб в большинстве случаев сводилась к кадровому делопроизводству, решению отдельных задач в области трудового права, организации обучения муниципальных служащих;

3) отсутствие заинтересованности граждан и муниципальных служащих в работе резерва кадров. Среди основных причин можно выделить следующие:

3.1) недостаточность информации: работники кадровых служб муниципальных образований порой сами не могут объяснить, для чего нужен резерв, как с ним работать при отсутствии нормативного регулирования и финансирования. Работа с кадровым резервом рассматривается как дополнительная обязанность, местные средства массовой информации недостаточно широко информируют население о кадровом резерве;

3.2) нет системы развития и самореализации лиц, состоящих в резерве муниципального образования;

4) нехватка средств местного для направления резервистов на повышение квалификации и переподготовку [8, с.36]. Тем не менее, именно кадровый резерв имеет множество преимуществ:

1) во-первых, экономия времени на поиск кадров. Например в органе местного самоуправления открывается вакансия, которую нужно срочно заполнить, то при наличии кадрового резерва проблема решается автоматически. Если администрация планирует через некоторое время расширить штат, то готовиться к этому нужно заранее;

2) во-вторых, своевременная подготовка сотрудника к переходу на новую должность;

3) в-третьих, мотивация сотрудников, если подчинённый знает, что его готовят к повышению, он уверен в своём будущем и станет прилагать гораздо больше усилий к работе и повышению своей квалификации. [6, с.154]

Основные направления совершенствования работы с кадровым резервом должны преследовать 2 основные цели:

1. формирование заинтересованности у работников органа местного самоуправления в профессиональном развитии;

2. предоставление необходимых инструментов для начала управления собственным профессиональным ростом.

Работа по формированию кадрового резерва организации складывается из нескольких этапов и представлена на рис.1.

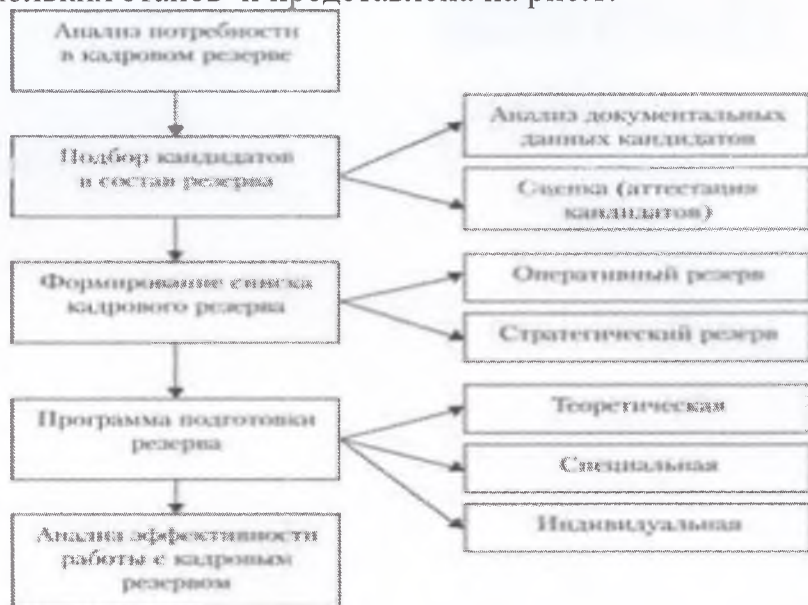


Рис.1. Организация работы с кадровым резервом

На сегодня достаточно трудно подобрать хорошего специалиста, который мог бы эффективно справляться с задачами, стоящими перед организацией, и поэтому формирование кадрового резерва помогает существенно облегчить данную задачу. Должны быть чётко сформированы конкретные цели работы с кадрами для организации эффективного использования кадрового резерва органа местного самоуправления. Поэтому в организации необходимо:

1. постоянное пополнение кадров. Количество сотрудников, включённых в резерв, должно соответствовать числу должностей, подлежащих обеспечению резервом. Критерием для оценки данного этапа может стать % сотрудников, включённых в кадровый резерв. Как показал анализ проблем, возникающих в процессе организации работы с кадровым резервом, «насиживание» способных и обладающих огромным потенциалом граждан в кадровом резерве негативно сказывается на представлении резервиста о значении резерва для организации;

2. мотивация карьерного роста работников; 100% участников кадрового резерва должны иметь индивидуальные планы развития;

3. своевременное замещение вакансий по должностям руководителей. % назначение сотрудников из числа кадрового должен быть не ниже 80%;

4. повышение профессионального уровня и профессиональной квалификации наиболее перспективных сотрудников. Для достижения этой цели необходимо, чтобы 100% участников кадрового резерва были охвачены программой развития. Лица, вошедшие в резерв, должны проходить стажировки в органе местного самоуправления не реже чем 1 раз в полгода.

На основе анализа процесса формирования кадрового резерва органа местного самоуправления, а также выявленных проблем в ходе теоретического и практического изучения кадровой резерва как одной из технологий кадровой работы нами предложены основные направления по совершенствованию механизма формирования кадрового резерва в органе муниципальной власти:

1) необходимо ориентироваться на обучение кадровой службы, а также руководителей структурных подразделений по вопросам формирования и подготовки кадрового резерва. Должны быть организованы целенаправленные мероприятия по обучению работников кадровых служб современным кадровым технологиям (формирование кадрового резерва, проведение конкурсов, аттестации и квалификационных экзаменов);

2) отсутствие необходимых методических рекомендаций по вопросам работы с кадровым резервом является наиболее проблемным в кадровой работе. Имеющийся нормативно- правовая база раскрывает цели, задачи и принципы кадрового резерва, условия, этапы, источники, процедур отбора, формы и методы его формирования и т.д., но не даёт чётких правовых ориентиров и методических указаний по некоторым аспектам подготовки и работы с кадровым резервом. Данные аспекты можно выделить как основные содержательные направления по вопросам организации кадрового резерва:

2.1. определение текущей и перспективной потребности в кадровом резерве;

2.2. поиск кандидатов в кадровом резерве;

2.3. организация подготовки резерва;

2.4. оценка подготовленности кадрового резерва и назначение лиц, состоящих в нём для замещения должностей муниципальной службы в порядке должностного роста и т.д.;

3. практическая подготовка резервистов не должна быть просто формальной процедурой. Необходимо выстроить систему приобретения специалистами, находящимися в кадровом резерве, практического опыта работы по резервируемой должности. Теоретическая подготовка играет значительную роль в приобретении работниками необходимых дополнительных знаний, тем не менее следует помнить о применении данных знаний на практике, в процессе работы. Руководители структурных подразделений органа управления совместно с кадровой службой должны идти навстречу резервистам в приобретении ими практического опыта. Зачастую во время стажировки и практики сотрудники получают бесценный набор навыков и умений по предлагаемой должности, что даёт им возможность почувствовать свою значимость в ходе выполнения должностных обязанностей.

Список литературы:

1. Бадаева С. Формирование кадрового резерва. Государственное управление. № 3. 2005.-97с.
2. Бардакова С.М. Оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2012, Вып. №3. С. 89-96.
3. Зайцева Т.В. Управление персоналом. М.: ИНФРА-М., 2011. 336с.

4. Зыкова А.А. Формирование кадрового резерва и работа с ним: справочник по управлению персоналом. 2008. №8. - С.31-37.
5. Игнатов В.Г. Кадровое обеспечение государственной службы. М.: МартТ; Ростов н/Д: МартТ. 2005. 364с.
6. Лановенко Е.А. Работа с кадровым резервом. М.: Дело, 2006. 250с.
7. Новокрещёнов А.В. Кадровый состав местных органов власти: отбор кандидатов и их мотивация поступления на муниципальную службу. М.: Социологическое исследование, 2008. С.62-65.
8. Полднев К.Ю. Государственная кадровая политика: принципы, механизм и технологии ее реализации. М., 2002. – 58 с.
9. Старостин А.М. Эффективность деятельности государственной власти и управления: критерии оценки, анализ состояния, пути повышения (литологический аспект) [Текст]: [монография]/А. М. Старостин; Северо-Кавказ. акад. гос. службы.- Ростов на Дону: Издат-во СКАГС, 2005.-422с.
10. Сумин Ю. П. Государственная кадровая политика в современной России: теория, история, новые реалии: моногр. / Ю.П. Сумин ; Рос. акад. гос. службы при президенте Рос. Федерации.— 2-е изд., дораб. и доп.— М.: Изд-во РАГС, 2006.— 344 с.
11. Турчинов А. И. Социальное измерение государственной кадровой политики // Человек и труд. – 2001. – № 7. – С. 58–59
12. Уточкина Е.Н. Кадровый резерв своими руками /Е.Н. Уточкина // Справочник по управлению персоналом.-2009.- №19-26
13. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: Учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право 2007
14. Чуланова О.Л., Мокрянская Н.А. Формирование эффективности кадрового резерва организации: задачи, этапы, возможности//О.Л. Чуланова, Н.А. Мокрянская//Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. № 4.2017.-С.138-143.

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ФИНАНСОВУЮ УСТОЙЧИВОСТЬ

Лысенко Д.К., магистрант

АНО ВО «Северо-Кавказский социальный институт»

(г.Ставрополь, Россия)

Научный руководитель – Снегирева Н.В., кандидат экономических наук, доцент

АНО ВО «Северо-Кавказский социальный институт»

(г.Ставрополь, Россия)

tasya76@mail.ru

Ключевые слова: рыночная экономика, финансовая устойчивость, предприятие.

В современной рыночной экономике результат или провал коммерсантской работы в значительной степени находится в зависимости от правильного подбора состава структуры выпускаемой продукции, оказываемых услуг, выполненных работ. Одновременно с этим необходимо определить не только что осуществлять, но и установить, как осуществлять, т. е. какой технологический процесс при этом использовать и какую управленческую модель выбрать для