

Евразийский научный форум 2017 года

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК

НАУЧНЫЙ СОВЕТ РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
по комплексным проблемам евразийской экономической
интеграции, модернизации, конкурентоспособности
и устойчивому развитию

УНИВЕРСИТЕТ при МЕЖПАРЛАМЕНТСКОЙ АССАМБЛЕЕ
ЕврАзЭС

ИНТЕГРАЦИЯ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ
КАК ОСНОВА ЭВОЛЮЦИИ
ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА

08 декабря 2017 года

Сборник научных статей

Часть вторая

Санкт-Петербург
2018

УДК 159.9; 31; 32; 33; 34; 37; 62; 7; 8; 9
ББК 30; 60.5; 63.3; 65; 66; 67; 70; 71; 74; 75.81; 80; 85; 88
И73

Работы, опубликованные в материалах международных и всероссийских конференций, зачитываются как отражающие основные научные результаты диссертаций при их защите (абз. 3 п. 10 Положения о порядке присуждения ученых степеней, утв. Постановлением Правительства РФ от 30 января 2002 г. № 74 в редакции Постановления Правительства РФ от 20 июня 2011 г. № 475).

Рецензенты

Абрамов В.Л., Финансовый университет при Правительстве РФ, Институт исследований международных экономических отношений, главный научный сотрудник, доктор экономических наук, профессор, академик РАЕН;

Пиленко К.А., начальник отдела экспертно-аналитического управления Секретариата Совета МПА СНГ, Секретарь Постоянной комиссии МПА СНГ по культуре, информации, туризму и спорту; доктор исторических наук;

Семилет Т.А., Алтайский государственный университет, профессор кафедры теории и практики журналистики, доктор философских наук, профессор.

И73 Интеграция науки и образования как основа эволюции Евразийского экономического союза: сб. ст. из материалов Евразийского научного форума 08 декабря 2017 г. / Общ. научн. ред. М.Ю. Спириной. Часть II.— СПб.: Университет при МПА ЕврАзЭС, 2018. — 379 с.

В сборник включены научные статьи участников IX Евразийского научного форума, проходившего 08 декабря 2017 года в Санкт-Петербурге. Они отражают широкий спектр научных исследований реального состояния дел и перспектив развития интеграционных процессов на евразийском пространстве в сфере экономики, юриспруденции, психологии, образования, культуры, искусства с особым вниманием к проблемам интеграции науки и образования. Авторами статей являются работники научно-исследовательских, образовательных учреждений, различных организаций стран Евразии. Научные статьи представляют интерес для обучающихся, исследователей сопредельных отраслей научного знания, а также практических работников.

Утверждено к изданию на заседании Ученого совета Университета при Межпарламентской Ассамблее ЕврАзЭС 27 декабря 2017 года, протокол № 5.

УДК 159.9; 31; 32; 33; 34; 37; 62; 7; 8; 9
ББК 30; 60.5; 63.3; 65; 66; 67; 70; 71; 74; 75.81; 80; 85; 88
И73

Ответственность за точность цитирования, оценку использованных материалов в публикуемых статьях несут авторы. Статьи публикуются в авторской редакции.

ISBN 978-5-919-50-064-3 -2

© Коллектив авторов, 2018
© Университет при МПА ЕврАзЭС, 2018

9. Официальный сайт Университет МГУ-ППИ. [Электронный ресурс] URL: <http://szmsubit.edu.cn> (дата обращения 17.11.2017)

10. Паспорт приоритетного проекта Развитие экспортного потенциала российской системы образования. Утвержден президентом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от 30 мая 2017 г. № 6). [Электронный ресурс] URL: http://xn--8oabucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82%D1%8B/1355/%D1%84%D0%B0%D0%B9%D0%BB/9551/pasport_-_opublikovanniy.pdf (дата обращения 29.10.2017)

11. Селянинов Д.М. Дистанционное образование: международный опыт и возможности его использования в Республике Беларусь // Инновационные образовательные технологии. 2015. № 1(41). С. 59-64.

12. Список филиалов российских ВУЗов, находящихся в государствах-участниках СНГ. [Электронный ресурс] URL: <http://www.russia.edu.ru/obruch/sng/1115/> (дата обращения 30.10.2017)

М.С. Зорина, Н.П. Перельгина
*Донецкий национальный
технический университет,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика*

Инновационные кадровые технологии в гармонизации и унификации национальных законодательств

Аннотация. В статье рассматриваются современные кадровые процессы, проблемы кадровой политики, варианты их решения. Анализируется степень влияния кадровых технологий на государственную службу. Приводится характеристика наиболее эффективных инновационных кадровых технологий.

Ключевые слова: кадровая политика, кадровые технологии, инновация, инновационные кадровые технологии.

Abstract. The article considers modern processes of personnel, problems of personnel policy options for their solutions. The author analyzes the degree of influence of HR technologies in the public service. The characteristics of the most effective and innovative HR technologies is given.

Key words: personnel policy, personnel, technology, innovation, innovative human resource technology.

Среда, в которой вынуждены осуществлять свою хозяйственную деятельность предприятия, требует разработки научно обоснованной, постоянно адаптирующейся к реалиям современности и оперативно трансформирующейся системы управления трудовыми ресурсами, способной обеспечить их стабильную ра-

боту, устойчивое развитие и высокую конкурентоспособность на рынке. Кадровые технологии являются важной частью общей системы управления предприятием.

Актуальность данного исследования связана с необходимостью грамотного применения инновационных кадровых технологий для повышения управляемости организации и эффективности её деятельности. Роль высококвалифицированных специалистов в области государственного управления неуклонно возрастает в современном социуме. На сегодняшний день не существует единого понимания «кадровая технология». Подходы к определению термина среди учёных и специалистов различны (таблица 1). Таким образом, кадровые технологии обеспечивают практически все направления кадровой работы, они взаимосвязаны с задачами и направлениями кадровой работы в целом (рис. 1).

Таблица 1
Подходы к определению кадровых технологий

Содержание определения	Источник
Технология — это элемент системы управления персоналом относительно рационального использования персонала, включающий мотивацию, стимулирование и оценку персонала, а также формы нормирования труда	Малуев П.А. Мелихов Ю.Е. [6, с. 47]
Технология управления — это пошаговая цель элементов (этапов)	Мордовин С.К. [7, с. 22]
Персонал-технология — это последовательность процедур, относящихся к функциям управления персоналом	Федосова Р., Деяткина М. [12, с. 14]
Персонал-технология — это организационные процедуры управления персоналом	Шубенкова Е.В. [15, с. 103]
Персонал-технология — это стандартизированные методы достижения заранее определенных результатов (например, при поиске и отборе кадров, их обучении, оценке, стимулировании и т.д.)	Магура М. [5, с. 76]
Кадровые технологии — это наиболее эффективным образом разработанные и предложенные к реализации профессиональные приемы работы с персоналом, решающие целевые задачи кадровых проблем	Чижов Н.А. [13, с. 27]

В настоящее время остро стоит вопрос о решении проблемы организации работы с кадрами, повышении эффективности, эргономичности кадровых процессов, а также совершенствовании кадровых технологий в системе государственного управления. Все это необходимо для повышения качества государственной службы, т.к. принятие управленческих решений напрямую зависит от квалификации кадров, участвующих в их разработке. В связи с этим разработка, исследование, изучение новейших тенденций, технологий, привнесение инноваций в развитие кадрового потенциала важны для гармонизации международных взаимоотношений стран, в жизнедеятельности которых не могут не иметь места законодательные преобразования в сфере науки, техники и образования. Основой совершенствования национальных законодательств в эпоху глобализации могут и должны быть их унификация и стандартизация, направленные на сочетание национальных и международных основ законодательства стран-участников в ходе поступательного развития рассматриваемых объектов.



Рисунок 1. Направления кадровой работы

Инновация подразумевает под собой востребованное нововведение, которое в дальнейшем обеспечит качественный рост эффективности процессов, т.е. это любое новшество, повышаю-

щее результативность уже действующей системы. Инновация есть преобразование потенциального научно-технического прогресса в реальный, который воплощается в новых продуктах и технологиях [10, с. 79]. Следовательно, под инновационной технологией понимается совокупность методов, направленных на поддержание введения и осуществления инновации.

Кадровые технологии представляют собой совокупность определённых действий, приёмов, операций по отношению к статусу или характеристикам персонала [11, с. 217]. При их использовании необходимо соотносить соответствие работников характеру исполняемых ими должностных обязанностей; результативность их труда; деловое, профессиональное и личностное развитие служащих, необходимое для удовлетворения потребностей организации; осуществление управления карьерой государственного служащего; повышение квалификации, переподготовка, оценка, отбор и подбор персонала.

Применительно к современной государственной службе кадровые технологии понимаются как комплекс задач управления персоналом, т.е. это средство управления количественными и качественными характеристиками персонала, обеспечивающее достижение целей организации, её эффективное функционирование. Единый методологический подход к изучению кадровых процессов подразумевает исследование двух основных групп кадровых технологий: традиционных и инновационных.

Основной приоритетной задачей в становлении государственной кадровой политики является укрепление кадрового состава органов власти, поэтому необходима активная реализация кадровых технологий с последующей их трансформацией.

Применительно к государственной службе, традиционные кадровые технологии закреплены в нормативно-правовой базе [8, 9] (таблица 2).

В настоящее время кадровая политика имеет ряд проблем, которые в основном проявляются в связи с недостаточным пониманием потребностей персонала (в частности, квалифицированных профессиональных кадров), а также из-за нерационального использования кадрового потенциала.

Традиционные кадровые технологии

Кадровая технология	Содержание
Аттестация	Проводится с целью определения соответствия государственного служащего занимаемой им должности.
Должностной регламент	Осуществление профессиональной служебной деятельности согласно должностному регламенту, который утверждается представителем нанимателя и является составной частью административного регламента государственного органа.
Квалификационный экзамен	Проводится для присвоения классного чина гражданской службы по инициативе самого гражданского служащего в целях оценки знаний, навыков и умений государственного гражданского служащего конкурсной или аттестационной комиссией.
Резерв кадров	Государственный кадровый резерв, кадровый резерв регионального органа, формируется на конкурсной основе для замещения должностей гражданской службы и способствует дальнейшему профессиональному росту государственного гражданского служащего.
Ротация	Проводится для повышения эффективности деятельности на государственной гражданской службе и увеличения противодействия коррупции через назначение гражданских служащих на иные должности гражданской службы в том же или другом государственном органе.

Особое значение принимает проблема недостаточной квалификации кадров государственной службы [3, с. 20], они зачастую являются некомпетентными в разрешении того или иного вопроса (сказывается недостаточное количество полученных знаний или отсутствие опыта). Законодательное регулирование деятельности сотрудников госслужбы должно быть направлено на высокопрофессиональное обслуживание сферы их деятельности; повышение квалификации в соответствии с требованиями среды их обитания (возможно приобретение дополнительных квалификаций путём получения второго высшего образования в новой для них сфере деятельности в рамках магистерской программы 38.04.04 «Государственное и муниципальное управле-

ние» [8]), что является неременным условием успешного протекания законотворческого процесса стран-участниц ЕАЭС в сфере образования, науки и техники. Для повышения эффективности и усиления креативности образовательного процесса необходимо не только привлекать к преподаванию действующих профессионалов-практиков, постоянно пересматривать образовательные стандарты в соответствии с временными требованиями, но и усилить материальную заинтересованность обеих сторон образовательного процесса, закрепив это на законодательном уровне, регламентируя все стадии образовательного, научного и финансового аспектов [1, 2].

Сегодня государство теряет свою привлекательность как работодатель на рынке труда, так как молодые, перспективные и амбициозные специалисты, поступая на государственную службу с целью дальнейшего продвижения по карьерной лестнице по специальности, вынуждены покинуть место работы в связи с недостаточной оплатой труда. Заработная плата сотрудников госслужбы не соответствует трудозатратам, превышающим имеющиеся нормы, а дополнительные социальные гарантии не могут компенсировать значимость, сложность и временную непрерывность их деятельности, поэтому привлечение новых инициативных сотрудников затруднительно. При этом следует учитывать, что увеличение денежного содержания для не обновленного кадрового состава не способно значительно повысить эффективность труда. Актуальным является вопрос статуса кадровых служб и их материального обеспечения. Согласно отечественной практике, достаточно сильное влияние на регулирование кадровых процессов и отношений на государственной службе, а также на обеспечение единства механизмов при реализации государственной кадровой политики оказывает отсутствие единого структурного построения и единого названия подразделений кадровых служб.

Данные проблемы стоит решать, опираясь не только на отечественный опыт предшествующих лет, но и на опыт мирового формирования и регулирования кадровых отношений. При реформировании кадровых процессов следует учитывать богатые национальные традиции, менталитет и желание общества к новому демократическому обновлению. Современные кадровые процессы также должны быть соотнесены с условиями и задачами развития социума, но при этом должны включать инновационные формы и методы подбора кадров, формирования кад-

рового резерва, профессионального обучения и способов мотивации государственных служащих.

Анализируя реалии современной кадровой ситуации на государственной службе, следует отметить, что кадровые технологии должны соответствовать определённым требованиям: эффективность; унифицированность и адаптированность к специфике государственной службы; экономичность в использовании; увеличение восприимчивости госслужащих к нововведениям; стимулирование конструктивных идей. Кадровая инновация выступает как конечный результат внедрения новшества, приводящий к изменению кадровой работы как объекта управления и получение экономического, социального или другого вида эффекта. Таким образом, кадровая инновация должна обеспечивать природный эффект [4, с. 39].

Для того, чтобы максимально оптимизировать задачи, связанные с расчётом и выплатой заработной платы, а также для эффективного управления человеческими ресурсами предприятия, в современной системе управления организацией применяется специальное программное обеспечение. Одним из наиболее популярных продуктов, который используется в отделах кадров многих предприятий, является программа «1С: Зарплата и управление персоналом». Основным достоинством программного обеспечения «1С: Зарплата и управление персоналом» является возможность объединить несколько организаций в единой базе. Такая особенность программы позволяет экономить финансовые ресурсы на приобретении программного обеспечения в случае, когда требуется контролировать выплату заработной платы и управление персоналом в нескольких предприятиях (рисунок 2). С помощью программы удаётся не только эффективно вести учёт сотрудников, работающих на предприятии, но и чётко структурировать имеющиеся анкеты претендентов на открытые вакансии.

Помимо программы «1С: Зарплата и управление персоналом» существует большое количество других программ, значительно облегчающих учётные процедуры в организациях без ущерба для их эффективности. Например, программа для кадрового учета «Сотрудники предприятия» находится в свободном доступе в сети Интернет. Бесплатное не всегда означает плохое. Обычно организации, привыкшие за все платить комиссию, недооценивают качество бесплатного программного обеспечения. Однако, среди кадровиков эта утилита — одна из самых

применяемых. Преимуществом является то, что программа может работать в сети Интернет и иметь неограниченное количество пользователей. К достоинствам также необходимо отнести и то, что программа имеет очень низкие системные требования.

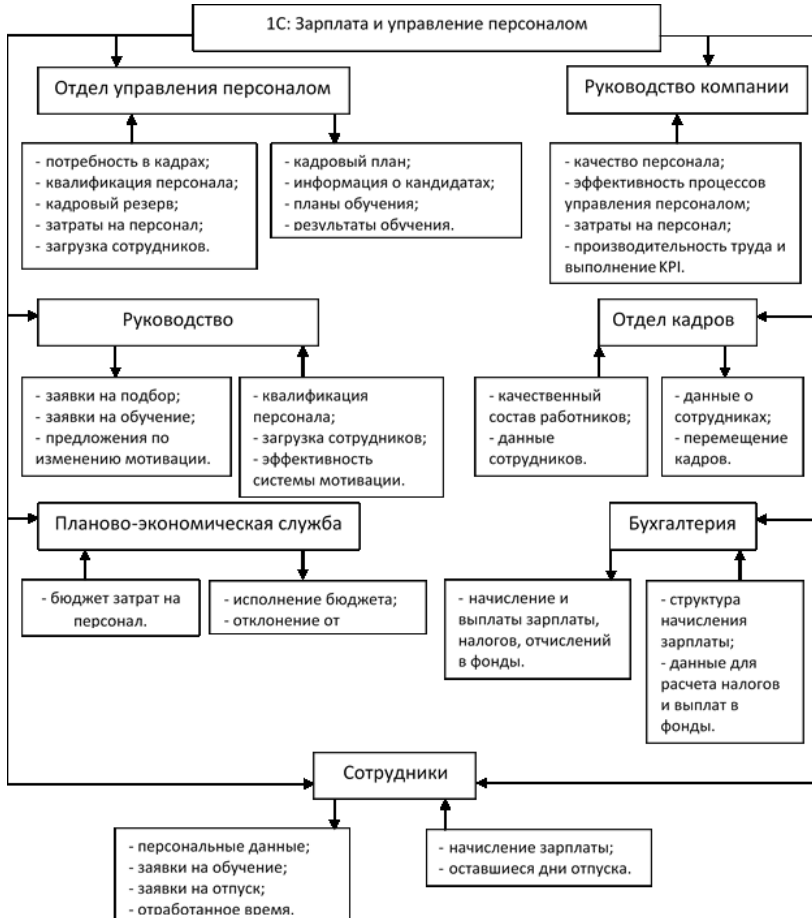


Рисунок 2. Экономическая составляющая моделирования инновационных кадровых технологий на платформе программы «1С: Зарплата и управление персоналом»

Программа «Кадры» позволяет вести учёт по секторам. Программа «Мини-кадры» — ещё одна известная программа для ведения кадрового учёта, знакомая кадровикам также под названиями «Лайтик-Кадры» и «Корс-Кадры». Отличается от остальных программа тем, что предназначена именно для компаний малого бизнеса, так как не способна хранить большие объёмы информации.

Другая, похожая по функциям утилита — «ОфисМетрика». Эта программа учитывает время ухода — прихода сотрудника, длительность его отлучек от рабочего места, а также показывает уровень его вовлечённости в работу. Метод, используемый утилитой «Офис Метрика», состоит в анализе интернет-страниц, посещённых сотрудником (или отделом) в течение рабочего дня. Программа считает, сколько времени сотрудник провёл на том или ином сайте, во сколько зашёл и вышел. Стоит отметить, что программа никоим образом не нарушает конфиденциальность действий сотрудника (содержание написанных им сообщений, например, в соцсетях, не будет разглашено). Однако, какую часть рабочего времени сотрудник провел на тематических порталах, а какую — на развлекательных сайтах и в социальных сетях, «Офис Метрика» считает весьма эффективно.

Наиболее наглядным и первоначальным нововведением можно считать подход HR-менеджмента, согласно которому управление персоналом и кадровой работой рассматривается как управление человеческими ресурсами, которое проходит на более масштабных уровнях (региональном, национальном, международном) [14, с. 187]. Если применять данный подход к государственной службе, то можно выделить несколько аспектов их применения:

- 1) необходимо не только чёткое следование заключённому контракту, но и опосредованному предположению достижения более глобальных результатов труда;
- 2) мотивация инициативности, оперативности и качества деятельности госслужащих;
- 3) совершенствование оплаты труда госслужащих.

Новейшим этапом в управлении кадрами также является компетентностный подход. На смену «узкой» квалификации приходит оценка кадров по их компетенции, то есть по диапазону имеющихся навыков и знаний, которые можно применять в различных областях деятельности [8, 9].

Для эффективной разработки управленческих решений и последующего адекватного их применения необходим высокий уровень компетенции персонала. Для этого управлением государственной службы и кадров был внедрен метод *assessment*, который заключается в проведении с государственными служащими деловых игр на актуальные темы. Его можно применять как для оценки компетенции уже существующих госслужащих и развитие у них мультидисциплинарного подхода к решению проблемы, так и для проведения конкурса на принятие на должность государственной службы.

Безусловно, для осуществления управления организационной структурой, ведения кадрового учёта, работы с кадровым резервом и т.п. уместно использование всевозможных информационных технологий, например, сайта в сети Интернет «Портал управленческих кадров», который содержит актуальную информацию о системе государственной службы, о состоянии и тенденциях развития кадрового состава госслужащих.

Таким образом, кадровые технологии являются необходимым способом количественной и качественной характеристики государственных служащих, ведь множество социально-экономических проблем могут быть решены именно путём повышения качества государственной службы. Инновационные кадровые технологии необходимо внедрять и применять на государственной гражданской службе, так как их использование будет значительно способствовать повышению эффективности кадровой работы в органах власти.

Список использованных источников

1. Бондарева, И.А. Специфика подготовки профессионалов в сфере инвестирования и инноваций в донецком регионе / И.А. Бондарева, В.В. Жильченкова, А.В. Мешков // Инженерные инновации и экономика промышленности труды научно-практической конференции с международным участием. 2015. – С. 353-364. Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_23739335_19552285.pdf

2. Зорина, М.С. Социально-экономическая составляющая гуманизации образовательного процесса в современном техническом вузе / М.С. Зорина // Электронный научно-методический журнал Омского ГАУ. 2017. № 2 (9). – С. 25. Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_29419320_43328072.pdf

3. Иванова, Л.Л. Кадровые технологии по формированию управленческого резерва: принципы, подходы, междисциплинарные проблемы применения / Л.Л. Иванова // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2010. № 4. – С. 20.

4. Лукьянова, Т.В. Управление инновациями в кадровой работе: Учебно-практическое пособие / Т.В. Лукьянова. М.: Проспект, 2012. – С. 53.
5. Магура, М. Эффективное управление людьми невозможно без современных персонал-технологий / М. Магура // Человек и труд. 2001. № 11. – С. 76-77.
6. Малуев, П.А. Управление персоналом / П.А. Малуев, Ю.В. Мелихов. М.: Альфа-Пресс, 2005. – 184 с.
7. Мордовин, С.К. Управление персоналом: современная российская практика / С.К. Мордовин. СПб.: Питер, 2003. – 228 с.
8. Официальный сайт Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики. Режим доступа: <http://mondnr.ru>
9. Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации. Режим доступа: <http://минобрнауки.рф>
10. Старостин, А.М. Инновационные технологии в управлении человеческими ресурсами: проблемы трансфера в систему государственной и муниципальной службы / А.М. Старостин, Л.Г. Швец // Социум и власть. 2012. № 6. – С. 79.
11. Тартыгашева, Г.В. Механизмы регулирования кадровых процессов и отклонений в органах государственной власти / Г.В. Тартыгашева // Государственная служба России: проблемы становления и развития. Москва, 2001. – С. 45.
12. Федосова, Р. Поиск кадровых технологий на предприятиях легкой промышленности / Р. Федосова, М. Девяткина // Служба кадров и персонал. 2005. № 5. – С. 13-17.
13. Чижов, Н.А. Управление персоналом. Современные кадровые технологии: учеб. пособие / Н.А. Чижов. М.: Экзамен, 2000. – 352 с.
14. Швец, Л.Г. От управления персоналом и кадровой работы – к управлению человеческими ресурсами. Концепция HR-менеджмента / Л.Г. Швец // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2013. № 3. – С. 187.
15. Шубенкова, Е.В. Тотальное управление качеством: учеб. пособие / Е.В. Шубенкова; под ред. Ю.Г. Одегова. М.: Экзамен, 2005. – 256 с.

Н.Г. Иванова, М.М. Кудрявцева,
*Университет при МПА ЕвразЭС,
г. Санкт-Петербург, Россия*

Повышение качества основных таможенных услуг в России как участнице ЕАЭС

Аннотация. В статье выделены показатели качества основных таможенных услуг с двух позиций участников внешнеэкономических

СОДЕРЖАНИЕ

Глазьев С.Ю. Интеграция науки и образования как основа эволюции Евразийского союза	03
Искаков И.Ж. Наука и образование в процессе формирования евразийского политического ландшафта	10
Антоненко К.В. Представительство адвоката по делам об административных правонарушениях в России и Республике Беларусь	19
Асеналханов Д.А., Бакиров А.Н. Международное сотрудничество Кыргызстана в сфере образования	26
Аупенова А.У. Представительство как один из основополагающих принципов деятельности адвокатуры	30
Басалай М.Н. Оффшорная зона в Республике Беларусь как инструмент привлечения российского капитала	39
Борисенко М.В. Рынок рабочей силы как результат взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда	46
Жмуйдова М.Е. Проблемы финансирования спорта и пути их решения в Республике Беларусь	51
Жуликова О.В. Тенденции развития транснационального образования: перспективы Российской Федерации и Республики Беларусь	55
Зорина М.С., Перельгина Н.П. Инновационные кадровые технологии в гармонизации и унификации национальных законодательств	60
Иванова Н.Г., Кудрявцева М.М. Повышение качества основных таможенных услуг в России как участнике ЕАЭС	70
Казаватова П.Р. Конфиденциальность свидания адвоката с клиентом	82
Калиновская И.Н., Шерстнёва О.М. Анализ инновационного развития Республики Беларусь в международных рейтингах	87
Кан В.О., Тестина Я.С. Различия формирования прибыли в России и Казахстане	92
Карпов В.П., Трофимчук Ф.Д. Проектирование логотипа кафедры как практика освоения студентами категорий «брендинг, фирменный стиль»	99
Kattabekov E.N., An E.A. «Cluster Strategies» in Economics: Theoretical Aspects and Practical Applications	108

Евразийский научный форум 2017 года

Научное издание

**Интеграция науки и образования
как основа эволюции Евразийского
экономического союза**

08 декабря 2017 г.
Санкт-Петербург

Общая научная редакция М.Ю. Спириной

Сборник научных статей

Часть вторая

ISBN 978-5-91950-064-3



9 785919 500643

Формат 60×84 1/16

Объем 18,9 п.л.

Тираж 300 экз.

Отпечатано в Университете при МПА ЕвразЭС
194044, Санкт-Петербург,
ул. Смолячкова, д. 14, корп. 1