



ВЕКТОР НАУЧНОЙ МЫСЛИ

1(1) МАЙ 2023



**МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ПЕРСПЕКТИВНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ
ИМ. ЛОМОНОСОВА**

**НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
ПЕРИОДИЧЕСКОЕ ЭЛЕКТРОННОЕ ИЗДАНИЕ**

ВЕКТОР НАУЧНОЙ МЫСЛИ

№1(1) Май 2023

**МИПИ им. ЛОМОНОСОВА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ
2023**

«ВЕКТОР НАУЧНОЙ МЫСЛИ»

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ / Выходит 1 раз в месяц
№1(1) Май 2023

ISSN: 2949-2041

M54 Вектор научной мысли: научный журнал. – № 1(1). СПб., Изд. МИПИ им. Ломоносова, Май 2023. – 38 с.

Международный электронный научный журнал, публикующий результаты фундаментальных, поисковых и прикладных исследований, выполненных по различным наукам.

Целевая аудитория издания – сообщество исследователей и практиков научных институтов, лабораторий, учреждений образования, органов управления, соискатели ученой степени, студенчество.

Редакционная коллегия

Главный редактор журнала – Романов П.И., заместитель главного редактора – Викторенкова С.В., редактор, ответственный за выпуск – Павлов Л.А., выпускающий редактор – Эльзессер Ю.Ф., информационный редактор – Игнатьева М.Ю., ответственный секретарь редколлегии – Романова Е.П.

Учредитель:
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ
ПЕРСПЕКТИВНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ
им. ЛОМОНОСОВА

Выходные данные:
ГНИИ «НАЦРАЗВИТИЕ»
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ
2023

Адрес редакции:
Санкт-Петербург, Коломяжский пр.,
бизнес-центр "Норд-Хауз"
тел. 8 (952) 221 60 70
<https://spbipi.ru>
info@spbipi.ru

Выпускные данные:

Подписано к изданию с оригинал-макета
01.03.2023. Формат 60x84/8. Гарнитура Time New
Roman. Усл.печ.л.4,3. Объем данных 12Мб. Заказ
№ 42349.

*Полнотекстовая версия журнала
размещается на сайте:
<https://vektornm.ru/>*



© МИПИ им. Ломоносова, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

Егорова И.И.

Место специальной оценки труда в государственной системе охраны труда.....5

Павлова А.Н.

Сравнительный анализ процедуры специальной оценки условий труда,
введённой вместо аттестации рабочих мест.....10

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Елисеева И.А.

Анализ методов учета рисков при оценке эффективности инвестиционных проектов.....21

Зверева И.Г.

Сущность и формирование категории «банковские инновации».....27

Знатнов Р.И.

Анализ основных показателей эффективности деятельности
государственных органов управления.....33

«ВЕКТОР НАУЧНОЙ МЫСЛИ»

СЕКЦИЯ

ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

МЕСТО СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ ТРУДА В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СИСТЕМЕ ОХРАНЫ ТРУДА

Аннотация. Главным недостатком механизма аттестации рабочих мест, кроме его организационного несовершенства, было отсутствие экономической заинтересованности работодателя. Этот факт стал главной причиной устранения аттестации рабочих мест.

Ключевые слова: специальная оценка условий труда, аттестация рабочих мест, гигиена труда, оценка условий труда, средства индивидуальной защиты.

В структуре современной системы организации управления охраной труда выделяются различные компоненты. Одним из важнейших понятий организации трудового процесса и правового регулирования охраны труда выступает определение производственной деятельности, под которой, согласно статье 209 Трудового кодекса Российской Федерации понимается «совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг» [1]. Одним из ведущих требований к организации производственной деятельности является обеспечение ее безопасности. Согласно принципам, заложенным в статье 212 ТК РФ, обязанностью работодателя является обеспечение условий для проведения специальной оценки условий труда [1].

В соответствии с определением, представленным в статье 3 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», специальная оценка условий труда характеризуется как единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников [2].

Сущностью специальной оценки условий труда является изыскания производственной деятельности. Понятие изысканий встречается в нормах земельного, градостроительного и прочих смежных отраслях права. Таким образом, правовой институт «изысканий» выступает в качестве базового межотраслевого института права, отражающего сложившийся обычай технического оборота. На основе закономерностей изысканий проводится обычно исследование факторов природной или техногенной среды. Дополнительной функцией при проведении изысканий выступает оценка риска наступления вероятных техносферных событий (несчастного случая, аварии, катастрофы и т. п.) [3].

Таким образом, с полным правом можно отметить, что проведение специальной оценки условий труда представляет собой изыскание производственной деятельности, проводимое в целях оценки негативного влияния производственных факторов на здоровье сотрудников и производительность их труда, а также определения потенциального риска наступления несчастных случаев и катастроф. В соответствии с тем, что сам институт специальной оценки условий труда (СОУТ) функционирует только с 1 января 2014 года, его можно считать одним из самых молодых элементов современной системы охраны труда. Порядок и особенности проведения СОУТ были разработаны в очень короткий срок для исполнения Поручения российского Президента, связанного с организацией замещения рабочих мест, характеризующихся вредными и опасными условиями труда, а также возникшей необходимостью модернизации существовавшей на протяжении длительного

времени аттестации рабочих мест. После того, как изменением законодательства был введен новый подход к оценке условий труда, изменился и порядок начисления и назначения льготных пенсий.

Ранее, в соответствии с предусмотренным порядком аттестации, предусматривалось формирование списков сотрудников, которые должны чаще проходить медицинские осмотры, получать спецодежду или молоко, получать материальные компенсации. Главным недостатком механизма аттестации рабочих мест, кроме его организационного несовершенства, было отсутствие экономической заинтересованности работодателя: с 1 сентября 2008 года до весны 2013 года аттестация рабочих мест была проведена только в 110 тыс. организаций, что составило всего лишь 2% от общего количества хозяйствующих субъектов. Этот факт стал главной причиной устранения аттестации рабочих мест [2].

Проведение специальной оценки условий труда основано на нормах названного федерального закона. СОУТ (специальная оценка условий труда) проводится сотрудниками независимой специализированной организацией, приглашенной работодателем. В процессе ее деятельности проводится анализ состояния условий труда на заранее определенных рабочих местах для выявления на них опасных и вредных производственных факторов, мониторинга эффективности применения средств индивидуальной и коллективной защиты, оценки уровня воздействия на работника факторов и определения степени отклонения от установленных нормативов.

В соответствии с данными статистики, в сроки до марта 2015 года СОУТ подверглись более 1 млн. рабочих мест (производство – 30 %, сфера услуг – 43,8 %, прочие виды деятельности – 26,2 %). Мониторинг, проведенный Департаментом условий и охраны труда Минтруда России и ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда» Минтруда России, охватил 74 субъекта РФ в основных Федеральных округах. При АРМ аттестации подлежали все рабочие места, за исключением сотрудников, занятых за компьютерами менее 50 % рабочего времени. Это свидетельствует о более эффективной организации специальной оценки условий труда по сравнению с аттестацией [2].

Специальная оценка условий труда направлена на изучение условий труда на рабочем месте сотрудников, их подтверждение требований, установленных в законодательстве. При разработке законодательства о специальной оценке условий труда предполагалось, что новая процедура должна качественным образом изменить систему оценки условий труда, минимизировать или полностью исключить существующие риски при выполнении производственных обязанностей, качественным образом повлиять на совершенствование системы охраны труда в рамках конкретного предприятия и определенных условий профессиональной деятельности. На основе этого определяются основные цели проведения специальной оценки условий труда. Рассматривая механизм и правовые основы проведения специальной оценки условий труда, А.В. Анохин, Г.С. Иванов определяют целевое назначение специальной оценки условий труда как совокупность следующих параметров:

1. Сохранение здоровья сотрудников при выполнении ими профессиональных обязанностей. Основной целью государственной социальной политики в сфере охраны труда является закрепление обязанностей работодателя к стимулированию безопасной трудовой деятельности на предприятии.

2. Разработка и реализация мероприятий, которые направлены на совершенствование условий труда работников. При выявлении в процессе оценки условий труда вредных и опасных профессиональных факторов работодатель в течение определенного времени обязан устранить или максимально снизить их воздействие на сотрудников в процессе выполнения ими профессиональных обязанностей для того, чтобы обезопасить их. Средства снижения рисков будут обозначены в рекомендациях, которые специалисты организации, проводящей специальную оценку условий труда, готовят по итогам проведения оценки.

3. Обоснование величины и структуры расходов на реализацию мероприятий, связанных с модернизацией условий труда. Несмотря на усиленное внимание, которое обращает Правительство РФ и контролирующие организации необходимости обеспечения условий охраны и безопасности профессиональной деятельности, данную статью расходов

предприятия по-прежнему пытаются минимизировать. В случае выявленных нарушений работодатель обязан устранить их в минимально короткие сроки, часть стоимости соответствующих мероприятий могут быть возмещены за счет средств ФСС,

4. Определение величины скидок (надбавок) к страховому тарифу по обязательному страхованию от несчастных случаев и профзаболеваний. По итогам проведения специальной оценки условий труда могут быть компенсированы издержки, связанные с проведением спецоценки на основании снижения страхового тарифа или предоставления определенной скидки. По результатам данных результатов исследования определяются право на скидки и ее величина.

5. Установление размера дополнительного тарифа страхового взноса в Пенсионный страховой фонд. В соответствии с законодательством РФ дополнительный тариф применяется к рабочим местам, которые входят в Списки №1 и №2 на льготное пенсионное обеспечение. В случае, если специальная оценка условий труда не проводится работодателем, то он обязан уплачивать дополнительный тариф [2].

6. Проведение периодических и предварительных медицинских осмотров. При необходимости назначаются медицинские осмотры. В документах о проведении специальной оценки условий труда даются ссылки на Приказ №302н Минздравсоцразвития, в котором имеется информация о порядке и особенностях проведения медосмотров, их периодичности и видах медицинских обследований [4].

7. Определение сотрудников гарантиям и льготы, на которые по результатам специальной оценки условий труда, они имеют право рассчитывать. В случае если по результатам вредных условий труда работникам положены льготы и компенсации по результатам специальной оценки условий труда. В зависимости класса условий труда могут быть назначены следующие льготы и гарантии:

- дополнительный отпуск;
- сокращенная рабочая неделя для ряда сотрудников;
- надбавки к заработной плате.

8. Внедрения средств индивидуальной защиты (СИЗ). В процессе специальной оценки условий труда оценивается эффективность СИЗ и степень их использования. В случае, если средства индивидуальной защиты использовались неэффективно или не были внесены, тогда как согласно типовым норм должны использоваться, эксперты обозначают данные средств индивидуальной защиты.

9. Решение трудовых споров, вызванных на основе соблюдения или несоблюдения условий профессиональной деятельности. Для осуществления решения разногласий между работниками и работодателям по тем или иным вопросам охраны труда важно обладать заключением независимой экспертной организации – документами, полученными в процессе проведенного СОУТ. Они являются неким дополнительным соглашением к трудовым отношениям, где работник и работодатель достигают согласия в вопросах охраны труда.

10. Сокращение рисков, связанных с несчастными случаями, рисками профессиональных заболеваний и прочих инцидентов [3].

Таким образом, с учетом сказанного понятно, что основной целью проведения специальной оценки условий труда является проведение работы по определению условий труда в профессиональной деятельности сотрудников анализируемого предприятия. В соответствии с этим будет определена каждая из названных целей в течение короткого промежутка времени.

В соответствии с перечисленными целями специальной оценки условий труда определяется решение следующих задач:

- 1) разработка и реализация мероприятий, связанных с улучшением условий труда сотрудников предприятия;
- 2) информирование персонала об основных условиях труда на рабочем месте в соответствии с особенностями профессиональных обязанностей, существующими рисками повреждения, существующих мерах по защите от влияния опасных или вредных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;

- 3) обеспечение персонала средствами индивидуальной защиты, специальной обуви и одежды, оснащения отдельных рабочих мест средствами коллективной защиты;
- 4) осуществление контроля и надзора в сфере состояния условий труда;
- 5) организации в тех или иных ситуациях, предусматривающих предварительных (при поступлении на работу) или периодических медицинских условий медицинских осмотров работников предприятия;
- 6) установление гарантий и компенсаций, предусмотренных в Трудовом кодексе РФ;
- 7) изменение тарифов страховых взносов в Пенсионный фонд РФ и страховых тарифов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 8) организация и подготовка статистической отчетности об основных условиях труда на рабочих местах;
- 9) решение проблем выявленных профессиональных заболеваний и несчастных случаях;
- 10) рассмотрение и урегулирование различных разногласий, которые связаны с обеспечением безопасных условий труда, между работниками и работодателем и (или) их представителями;
- 11) оценка и определение уровня профессионального риска [3].

Целью оценки рисков в охране труда выступает оказание помощи работодателю в разработке и принятии эффективных мер, необходимых для обеспечения безопасности и здоровья сотрудников. Под указанными мерами понимается:

- предотвращение профессионального риска;
- информирование работников;
- обучение работников;
- обеспечение необходимых организационных аспектов [5].

С учетом того, что в названных мерах присутствуют сотрудники, понятно, что для успешно функционирующей системы оценки профессиональных рисков необходимо участие работников, которые должны быть проинформированы как о существовании профессиональных рисков, так и о способах их устранения или уменьшения. Персонал обязан проходить специальное обучение по охране труда. Каждый сотрудник должен знать не только то, как управлять вверенными ему механизмами, но и как делать это безопасно. В соответствии с этим уровень профессионального риска характеризуется рядом параметров:

- вероятность (частота для данной профессиональной группы работающих за определенный период времени) наступления страховых случаев, приводящих к утрате заработков из-за несчастных случаев на производстве;
- виды (нозология) и продолжительность повреждения здоровья (утраты трудоспособности);
- набор компенсационных выплат, медицинских и реабилитационных услуг, требующихся для конкретной профессиональной группы работающих [46, с. 39].

На основании положений, определенных Федеральным законом РФ от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» определяются права и обязанности работодателя и работников. В частности, согласно принципам, обозначенным в законодательстве, работодатель обладает следующими правами:

- 1) требовать от организации, которая проводит специальную оценку условий труда, четкого и ясного обоснования результатов проведения оценки;
- 2) в случаях, установленных названным Федеральным законом, проводит внеплановую специальную оценку условий труда;
- 3) требовать соответствия требований, установленных законодательством, к организациям, проводящих СОУТ;
- 4) обжаловать действия и результаты проведения оценки условий труда в случае некачественной работы и подозрения некачественной оценки [2].

Одновременно работодатели обязаны:

- проводить специальную оценку условий труда как по плану, так и в случае проведения внеплановой проверки, предоставление соответствующих документов, информацией, востребованных организацией;
- предоставить организации, которая проводит специальную оценку условий труда, сведения и условия труда и разъяснения по востребованным вопросам;
- не предпринимать преднамеренных действий, которые направлены на сужение ряда вопросов, подлежащих выяснению в процессе проведения СОУТ, и подлежащих на ее результаты;
- ознакомить в письменной форме каждого из работников с итогами проведения специальной оценки условий труда;
- в случае необходимости дать сотрудникам соответствующие разъяснения относительно результатов оценки условий труда;
- реализовать при необходимости предписанные мероприятия, связанные с совершенствованием условий труда сотрудников по итогам проведения СОУТ [6].

Определенными правами по результатам проведения специальной оценки условий труда обладают и работники, которые имеют право:

- принимать непосредственное участие, присутствуя в процессе проведения специальной оценки условий труда;
- обращаться за сведениями и разъяснениями к администрации предприятия, а также сотрудникам организации, занимающейся вопросами и организацией специальной оценки условий труда;
- на обжалование результатов проведения СОУТ на конкретном рабочем месте в соответствии с принципом, обозначенным в статье 26 названного Федерального закона [6].

Таким образом, с 1 января 2014 года федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Закон № 426-ФЗ) введено требование обязательного проведения оценки условий труда [2]. Она представляет собой единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников. Основной целью проведения специальной оценки условий труда является обеспечение права сотрудников на условия труда, соответствующие требованиям гигиены.

Список литературы:

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 26 декабря 2001 г.
2. О специальной оценке условий труда: Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ // [Электронный ресурс] Дата обновления: 03.07.2016.
3. Анохин А. В., Иванов Г. С. Специальная оценка условий труда (СОУТ) как социально-экономическая основа улучшения условий труда работников: монография. – М., Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 208с.
4. Об утверждении Перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: Приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н.
5. Данилова В.Е. Специальная оценка условий труда: законодательство и практические аспекты // Справочник специалиста по охране труда. – 2016. – №9. – С. 45 – 48.
6. Ольшевский В. А. Специальная оценка условий труда как вид изысканий производственной деятельности // Молодой ученый. – 2014. – №21. – С. 192-194.

**СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРОЦЕДУРЫ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ
УСЛОВИЙ ТРУДА, ВВЕДЁННОЙ ВМЕСТО АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ**

Аннотация. В статье проводится сравнительный анализ понятий и процедуры аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда, выявляются их сходства, различия и особенности.

Ключевые слова: специальная оценка условий труда, аттестация рабочих мест, условия труда, охрана.

В современном мире важной и актуальной проблемой является обеспечение безопасных условий труда работников в целях сохранения их жизнедеятельности и здоровья. Одним из ведущих и приоритетных направлений социальной политики России является охрана здоровья работников и обеспечение надлежащих условий их труда. Так в ст.37 Конституции РФ закреплено право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены [1]. Из этого следует, что государство обязалось защищать права и свободы человека, а также права на труд, соответствующим нормативным гигиеническим требованиям безопасности труда. Статья 219 ТК РФ закрепляет права работников на рабочее место, соответствующее нормативным требованиям охраны труда, на достоверную информацию об имеющемся риске для жизни и здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, а также о гарантиях и компенсациях за работу в ненадлежащих условиях труда [2].

Для определения условий труда своих сотрудников работодатель обязан провести оценку рабочих мест. Первоначально мероприятия по оценке назывались аттестацией рабочих мест и регламентировались приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ №342н «О порядке проведения АРМ по условиям труда» от 26.04.2011 года. Практика показала, что данная процедура как инструмент в системе охраны труда и обеспечения для работников безопасных условий труда была неэффективной и не способствовала улучшению условий труда. В период с 1 октября 2008 года до осени 2013 года аттестация рабочих мест была проведена только в 115 тысячах организаций, что составило всего лишь 3% от общего количества хозяйствующих субъектов. Этот факт стал главной причиной устранения аттестации рабочих мест [3]. Так, в 2014 году Федеральным Законом от 28.12.2013 года №426-ФЗ было введено в оборот понятие «специальная оценка условий труда», которое заменило устаревшую аттестацию рабочих мест.

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия [1].

Охрана труда имеет большое значение в каждой организации и на каждом производстве. Учреждения культуры – не исключение. Здоровье и жизнь работников зависит непосредственно от соблюдения правил и норм охраны труда. Безопасность труда сотрудников всех уровней – одна из главных задач работодателя. Для обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места работодатель обязан проводить специальную оценку условий труда [1].

Специальная оценка условий труда (СОУТ) регулируется вступившим в силу 1 января 2014 г. Федеральным законом РФ от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее Закон № 426-ФЗ) [2]. Она вводится как усовершенствованная процедура оценки условий труда по отношению к ранее проводимой аттестации рабочих мест по условиям труда.

На сегодняшний день специальная оценка условий труда – это обязательная процедура для большинства организаций. Что должен знать руководитель учреждения культуры?

СОУТ является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных нормативов условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников. Данные нормативы определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Согласно ст. 7 Закона № 426-ФЗ [2], результаты СОУТ необходимы для осуществления контроля за состоянием условий труда, для разработки и реализации мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, что направлено на предупреждение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

1. Объекты и сроки специальной оценки условий труда

Специальная оценка условий труда проводится в отношении *всех рабочих мест*, как руководителя подразделения, так и художников-реставраторов и музейных смотрителей, если мы говорим о музеях. Исключения составляют условия труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

Важным отличием СОУТ от аттестации рабочих мест является то, что согласно приказу от 26 апреля 2011 года № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», аттестацию назначали только в отношении мест, где использовался ручной инструмент, оборудование, механизмы, машины, установки, устройства, аппараты и транспортные средства и их наладку, и где присутствовали источники опасности. Для СОУТ подобные ограничения не установлены. Другими словами, ее необходимо проводить независимо от наличия (либо отсутствия) вышеперечисленных факторов.

Особого внимания заслуживают рабочие места сотрудников государственного музея, которые не связаны с вредными условиями труда, например научные сотрудники, библиотекари. Прежде не было ясности, нужно ли подвергать их аттестации, но теперь повода для разногласий нет, поскольку никаких исключений для этих сотрудников в Законе № 426-ФЗ не сделано. Это значит, что СОУТ рабочих мест такого персонала нужно проводить в обязательном порядке.

Как и аттестация рабочих мест, СОУТ на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет. При этом в случае, если до 1 января 2014 года в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, а условий труда в отношении таких рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации.

Специальная оценка условий труда может проводиться поэтапно и должна быть завершена не позднее, чем 31 декабря 2018 года. Исключения составляют случаи проведения внеплановой СОУТ (ст.17 Закона № 426-ФЗ) [2], основаниями для которой могут являться: ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест, изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которое способно оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников, изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников.

2. Процедура проведения специальной оценки условий труда

2.1. Подготовка к проведению специальной оценки условий труда

Подготовка к проведению специальной оценки условий труда проводится в соответствии со ст.9 Закона № 426-ФЗ [2]. Первым шагом для организаций, Государственных предприятий является составление технического задания и проведение аукциона, согласно Федеральному закону от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (далее Закон № 44-ФЗ) [3], формирование комиссии организации-работодателя, а также утверждение графика проведения СОУТ.

Образование комиссии оформляется приказом. В нем должны быть указаны ее состав и порядок проводимой деятельности. Унифицированной формы такого приказа нет, поэтому работодатель вправе издать его в произвольной форме. В состав комиссии должны входить представители работодателя, включая специалиста по охране труда, представители первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (если они имеются в организации). Возглавить комиссию должен работодатель или его представитель (генеральный директор музея или его заместитель). Число членов комиссии должно быть нечетным.

Ранее при проведении аттестации рабочих мест в аттестационную комиссию включались представители аттестующей организации. Сейчас для проведения СОУТ в комиссию по СОУТ представитель организации, проводящей СОУТ не включается.

До начала выполнения работ работодатель должен утвердить *график проведения СОУТ*, в котором следует указать сроки и этапы выполнения работ. Например, график может состоять из следующих этапов:

1. Утверждение перечня рабочих мест, на которых будет проводиться СОУТ.
2. Проведение идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.
3. Утверждение результатов идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.
4. Проведение исследований и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов.
5. Проведение оценки эффективности СИЗ на рабочих местах.
6. Оформление результатов специальной оценки условий труда.
7. Рассмотрение материалов специальной оценки условий труда и их согласование с аккредитованной организацией.
8. Оформление отчета по результатам специальной оценки условий труда.
9. Рассмотрение отчета о проведении специальной оценки условий труда.
10. Подписание Акта сдачи-приемки оказанных услуг.

Комиссия до начала выполнения работ утверждает *перечень рабочих мест*, на которых будет проводиться СОУТ (далее Перечень р.м.)

При составлении данного перечня рекомендуется руководствоваться обозначениями рабочих мест, приведенными в п. 2 ч. 2 ст. 18 Закона № 426-ФЗ [2], и требованиями к заполнению перечня рабочих мест, который по итогам СОУТ оформляет специализированная организация. Эти требования содержатся в приложении № 4 инструкции по заполнению формы отчета о проведении специальной оценки условий труда, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 № 33н "Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению" (далее Приказ № 33н) [4].

Завершающий шаг подготовки к проведению мероприятий по СОУТ – это заключение работодателем *гражданско-правового договора* со специализированной организацией. Такая организация должна соответствовать следующим требованиям:

- входить в реестр организаций, проводящих специальную оценку условий труда, и реестр экспертов, проводящих специальную оценку условий труда, размещенном на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты РФ <http://www.rosmintrud.ru/>;
- проведение специальной оценки условий труда должно быть обязательно указано в уставных документах организации как основной вид деятельности;
- как минимум пять экспертов работают по трудовому договору и имеют сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, а также есть как минимум один эксперт, имеющий высшее образование по специальности – врач по общей гигиене, врач по гигиене труда или врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям (эксперт – это лицо, имеющее высшее и дополнительное образование, прошедшее аттестацию на право выполнения работ, имеющее сертификат эксперта и опыт практической работы не менее трех лет);

– в организации должна быть испытательная лаборатория, которая аккредитована национальным органом по аккредитации в соответствии с законодательством Российской Федерации, либо привлечение по гражданско-правовому договору испытательной лабораторией, аккредитованной национальным органом по аккредитации.

2.2. Проведение специальной оценки условий труда

В рамках СОУТ должна производиться *идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов* для рабочих мест, которые включены в перечень, утвержденный комиссией по проведению СОУТ.

Идентификация подразумевает сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденным органом исполнительной власти. Данная процедура осуществляется экспертом специализированной организации, проводящей специальную оценку условий труда в соответствии с Классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов (приложение №2 Приказ №33н).

Работодатель обязан предоставить эксперту нужные сведения о режиме труда работников, документы и информацию, которые характеризуют условия труда на рабочих местах (например, технологическую документацию, планы и проекты помещений, перечень залов, перечень применяемого оборудования, информацию о специфике рабочего процесса, сведения и сертификаты СИЗ, перечень применяемых материалов и химических веществ), а также дать необходимые разъяснения по вопросам проведения СОУТ.

Если работодатель не предоставит указанные сведения, документы и информацию, организация вправе приостановить проведение СОУТ или не приступать к работе.

При идентификации вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочем месте, комиссия принимает решение о *проведении исследований (испытаний) и измерений данных вредных и (или) опасных производственных факторов*, формируя конкретный перечень.

Каждые результаты исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов заносят в *протокол* (см. приложение к Приказу № 33н). По итогам проведенных исследований (испытаний) и измерений каждому рабочему месту эксперт присваивает класс или подкласс условий труда и заносит его в карту.

Эксперт организации, проводящей специальную оценку условий труда, в целях определения перечня потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, может осуществлять:

- изучение документации, характеризующей технологический процесс, используемые на рабочем месте производственное оборудование, материалы и сырье, и документов, регламентирующих обязанности работника, занятого на данном рабочем месте;

- обследование рабочего места;

- ознакомление с работами, фактически выполняемыми работником на рабочем месте;

- иные мероприятия, предусмотренные процедурой осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, согласно методике проведения специальной оценки условий труда.

Ранее условия труда классифицировались по результатам оценки травмоопасности и опасным вредным производственным факторам. При СОУТ понятие травмоопасности исключили и в настоящее время условия труда оцениваются по степени вредности и (или) опасности и подразделяются на четыре класса:

1 класс – оптимальные условия труда;

2 класс – допустимые условия труда;

3 класс – вредные условия труда:

подкласс 3.1 (вредные условия труда I степени);

подкласс 3.2 (вредные условия труда II степени);

подкласс 3.3 (вредные условия труда III степени);

подкласс 3.4 (вредные условия труда IV степени);

4 – опасные условия труда.

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов не проводится в отношении рабочих мест, согласно Перечню р.м.:

- на которых трудятся работники, чьи профессии включены в списки соответствующих работ, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости;
- в связи с работой на которых работникам предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- на которых по результатам ранее проведенной аттестации или СОУТ были установлены вредные и (или) опасные условия труда. (Например: слесарь-сантехник VI разряда, слесарь по ремонту и обслуживанию вентиляционного оборудования и кондиционирования VI разряда, художник-реставратор, электромонтеры и т.д.)

2.3. Компенсация за вредные условия труда

По результатам проведения СОУТ работникам устанавливаются гарантии и компенсации за работу во вредных и опасных условиях, в зависимости от класса опасности ("Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ, ст. 92, ст.117, ст.147) [1]:

- Оплата труда в повышенном размере (по классам условий труда 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4)
- Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (по классам условий труда 3.2, 3.3, 3.4, 4)
- Сокращённая продолжительность рабочего времени (по классам условий труда 3.3, 3.4, 4)

В картах СОУТ также указываются гарантии и компенсации, которые устанавливаются по результатам СОУТ:

- Право на досрочное назначение трудовой пенсии.
- Обеспечение лечебно-профилактическим питанием.
- Проведение периодических медицинских осмотров.

В случае если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются допустимыми, а исследования (испытания) и измерения не проводятся. В таком случае работодатель обязан составить *декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда* и подать ее в территориальный орган Роструда по месту своего нахождения не позднее 30 рабочих дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. При заполнении формы декларации работодатель должен указать полное наименование организации, её фактический адрес, наименование должности/профессии работника, занятого на рабочем месте, индивидуальный номер рабочего места, численность занятых работников в отношении каждого рабочего места и реквизиты заключения эксперта организации.

Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда действительна в течение пяти лет. При этом по истечении ее срока действия и в случае отсутствия в период ее действия несчастных случаев и профзаболеваний срок действия считается продленным на следующие пять лет.

2.4. Подведение итогов проведения специальной оценки условий труда

Результаты СОУТ оформляются в виде *отчета*, который составляет организация, проводившая СОУТ. Отчет подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии.

Отчет в отношении рабочих мест, на которых были выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы, включает следующие документы:

- сведения об организации, проводившей СОУТ (к отчету прилагаются копии документов, которые подтверждают соответствие организации установленным законом требованиям);
- перечень рабочих мест, на которых проводилась СОУТ, с указанием идентифицированных на них вредных и (или) опасных производственных факторов;
- карты СОУТ, содержащие сведения об установленном классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;

- протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;
- протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты;
- протокол комиссии с решением о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений в случае возникновения угрозы жизни работников, экспертов и иных участников специальной оценки (при наличии такого решения);
- сводная ведомость специальной оценки условий труда;
- перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на чьих рабочих местах проводилась СОУТ;
- заключения эксперта организации, которая проводила СОУТ.

При аттестации рабочих мест не был четко определен срок ознакомления работника с результатами проведения СОУТ. Согласно же СОУТ, работодатель должен ознакомить работников под подпись с результатами проведения СОУТ в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении оценки. В тот же срок он обязан разместить сводные данные о результатах оценки на официальном интернет-сайте, если таковой имеется у организации. Сводные данные должны включать установленные классы (подклассы) условий труда на рабочих местах и перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась СОУТ.

3. Рассмотрение разногласий по вопросам проведения СОУТ

Разногласия по вопросам проведения специальной оценки условий труда, в частности по результатам идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, несогласие работника с результатами СОУТ на его рабочем месте, а также жалобы работодателя на действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда, рассматривают Роструд или трудовая инспекция по месту нахождения (ст. 26 Закона № 426-ФЗ) [2].

Кроме того работодатель или работник вправе обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда в судебном порядке в системе судов общей юрисдикции или арбитражных судах.

4. Ответственность за невыполнение требований Закона № 426-ФЗ от 28.12.2013

В связи со вступлением Закона № 426-ФЗ в силу ужесточена ответственность работодателей и самих организаций, проводящих специальную оценку условий труда, за нарушение установленного порядка проведения СОУТ.

На основании ст.5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 № 195-ФЗ [5], и ст.11 ч.3,ч.5 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" [6]:

- нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение – влечет предупреждение или наложение административного штрафа

на должностных лиц в размере от 5 тысяч до 10 тысяч рублей;

на юридических лиц от 60 тысяч до 80 тысяч рублей.

- совершение административных правонарушений второй раз – влечет наложение административного штрафа

на должностных лиц в размере от 30 тысяч до 40 тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;

на юридических лиц – от 100 тысяч до 200 тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

За невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания должностного лица федерального органа исполнительной власти, – влечет наложение административного штрафа

на должностных лиц в размере от 30 тысяч до 50 тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;

на юридических лиц – от 100 тысяч до 200 тысяч рублей.

5. Контроль за соблюдением требований Закона № 426-ФЗ от 28.12.2013

Контроль за исполнением требований Закона № 426-ФЗ в области охраны труда возложен на федеральный орган исполнительной власти. Данный орган уполномочен на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Профсоюзный контроль за соблюдением требований настоящего Федерального закона осуществляется инспекциями труда соответствующих профессиональных союзов в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

Отмену аттестации рабочих мест ряд можно связать с ее низкой эффективностью. Во-первых, не выполнялась главная цель – улучшение условий труда на рабочих местах. Во-вторых, низкая заинтересованность работодателей в проведении и в реализации мероприятий по совершенствованию системы охраны труда на предприятии. Как следствие существовал высокий риск подмены действительных результатов аттестации желаемыми результатами. Введенная Федеральным Законом № 426-ФЗ специальная оценка условий труда, снизив многие барьеры в установленном порядке проведения процедуры, заставила работодателей выполнять свои обязательства. Например, ранее результатов аттестации рабочих мест было недостаточно, чтобы снизить размер страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, нужно было проводить и специальную оценку. Выделив специальную оценку условий труда в самостоятельный институт, трудозатраты работодателя удалось минимизировать [4].

Редко можно встретить авторские понимания определений специальной оценки условий труда и аттестации рабочих мест, так как они всегда регламентировались на законодательном уровне. На рисунке 1 отображены определения понятий СОУТ и АРМ.

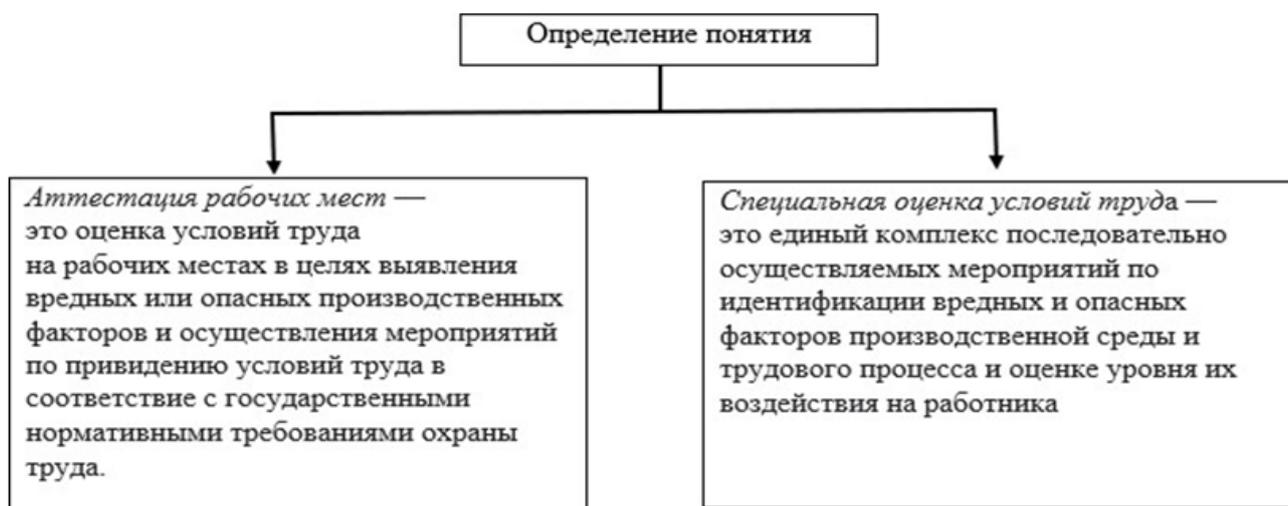


Рисунок 1. Определение понятий СОУТ и АРМ

Специальная оценка условий труда (СОУТ) – это единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника [5]. Аттестация рабочих мест – это оценка трудовых условий в целях выявления негативных факторов и проведения мероприятий по приведению их в соответствие государственным требованиям.

Проводя сравнительный анализ понятия аттестации рабочих мест с понятием специальной оценки условий труда, делаем вывод, что по содержанию они практически идентичны: в обоих случаях речь идет об оценке соответствия действующим нормативам условий труда и обеспеченности работника средствами защиты. Однако в законодательной формулировке аттестации рабочих мест дается указание на ее цель – осуществление мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда [6].

В формулировке специальной оценки условий труда цель не определена. Это, на наш взгляд, способно ослабить нацеленность субъектов специальной оценки условий труда на повышение уровня охраны труда, что в дальнейшем повлияет на снижение эффективности вышеуказанной процедуры как средства обеспечения охраны труда. Это, в свою очередь, может негативно повлиять на закрепленную в ст. 22 ТК РФ обязанность работодателя обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, и предусмотренную п. 6 ч. 2 ст. 4 Закона № 426-ФЗ обязанность реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда. Поэтому считаем целесообразным восполнить этот пробел и включить в ч. 1 ст. 3 Закона № 426-ФЗ абзац второй следующего содержания: «Специальная оценка условий труда проводится в целях приведения условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда».

Проводя сравнительный анализ процедур по аттестации рабочих мест и специальной оценке условий труда можно выделить как общие черты, так и отличительные особенности. В таблице №1 представлены основные отличия вышеуказанных комплексов.

Таблица 1

Сравнительная характеристика СОУТ и АРМ

Наименование критерия	Специальная оценка условий труда	Аттестация рабочих мест
<i>Уровень организации</i>	Действует на основании ФЗ №426-ФЗ «ОСОУТ» от 28.12.2013 г.	Регулировалась приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ №342н «О порядке проведения АРМ по условиям труда» от 26.04.2011 г.
<i>Требования к составу комиссии</i>	В состав комиссии входит нечетное количество представителей работодателя.	В состав комиссии в обязательном порядке входит представитель аттестующей организации.
<i>Исключения по оценке рабочих мест</i>	Не проводится в отношении условий труда дистанционных работников, надомников, работников, трудящихся у физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, или у работодателей религиозных организаций.	Не оценивались офисные рабочие места, на которых сотрудники заняты менее 50% времени за компьютером.
<i>Декларирование соответствия условий труда</i>	В течение 30 рабочих дней с момента утверждения отчета подается декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.	Рабочие места не декларировались.
<i>Срок ознакомления с результатами</i>	В срок не позднее чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ.	Сроки ознакомления не регламентировались.
<i>Инструментальные замеры</i>	Измерениям подлежат только идентифицированные факторы.	Измерениям подлежали все факторы на всех рабочих местах.

Проведя исследования и сравнительный анализ можно сделать следующие выводы:

1) Одной из отличительных особенностей является то, что аттестации рабочих мест подлежали все работники за исключением офисных. В свою очередь специальная оценка условий труда не проводится у дистанционных сотрудников, надомников, работников, которые трудятся у физических лиц, не являющимися индивидуальными предпринимателями, или у работодателей религиозных организаций [5].

2) Изменения коснулись состава комиссии и теперь в нее входят исключительно представители работодателя, включить в комиссию работника аттестующей организации невозможно. Требования к составу комиссии четко регламентированы законом. Так, в состав комиссии по специальной оценке условий труда включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Если работодатель отнесен к субъектам малого предпринимательства, то в состав комиссии включается индивидуальный предприниматель или руководитель организации. Кроме того в состав может входить специалист, привлекаемый по гражданско-правовому договору для осуществления функций по охране труда. Помимо вышеуказанного регламентировано количество участников комиссии – оно должно быть нечетным. Возглавляет комиссию председатель – работодатель или его представитель.

3) Одним из основных отличий специальной оценки условий труда и аттестации рабочих мест является внедрение нового этапа работы по идентификации потенциально вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса», которую проводит эксперт по специальной оценке условий труда, обладающий определёнными навыками и компетенциями. К трудовой деятельности в качестве эксперта допускается лицо, имеющее сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и прошедшее аттестацию на право выполнения таких работ. Аттестацией и выдачей сертификатов занимается Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Кроме того эксперты должны иметь высшее образование и опыт практической работы в области оценки условий труда, в том числе в области аттестации рабочих мест, не менее трех лет.

4) Появилась возможность декларировать соответствие условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, что значительно минимизирует затраты работодателя. В случае если по результатам осуществления идентификации вредные и опасные производственные факторы не выявлены в Государственную инспекцию труда по месту нахождения рабочих мест подается декларация, в срок не позднее чем 30 календарных дней с момента утверждения отчета о проведении СОУТ. Подача декларации может быть выполнена тремя различными способами: почтовым отправлением, в электронной форме, лично руководителем. С 30 декабря 2020 года декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда является бессрочной в случае сохранения условий труда на соответствующем рабочем месте [5].

5) Ранее срок ознакомления работников с результатами аттестации рабочих мест не был четко регламентирован. При специальной оценке условий труда работодатель обязан организовать под роспись ознакомление работников с картами в срок не позднее чем 30 календарных дней с момента утверждения отчета. В указанный срок не включаются периоды отпусков, командировок, междувахтовых отдыхов и временной нетрудоспособности работников [5].

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что несмотря на то что развитие специальной оценки условий труда продолжается уже достаточно долгий период времени, сущность ее остается прежней – обеспечивать безопасность на рабочих местах и благоприятные условия труда. Ряд авторов убеждены, что процедуру нельзя считать идеальной, она имеет пробелы и коллизии, несмотря на то что министерство труда и социальной защиты постоянно работает над ее совершенствованием [3]. К преимуществам процедуры специальной оценки условий труда перед аттестацией рабочих мест можно отнести:

- 1) четкая и понятная процедура проведения;
- 2) устанавливаются классы условий труда (4 класса);
- 3) в зависимости от класса условий труда устанавливаются льготы для работников;
- 4) определены требования к организациям и экспертам, проводящим идентификацию;
- 5) открытый доступ к результатам, ведение реестра деклараций. Недостатками, по нашему мнению, являются:

- 1) высокие расходы работодателей на оборудование рабочих мест;

- 2) дороговизна процедуры за счет средств работодателя;
- 3) пробелы в проведении государственного контроля за проведением процедуры.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации// «Собрание законодательства РФ», 04.08.2014, № 31, ст. 4398.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №167-ФЗ// «Российская газета», №256,31.12.2001.
3. Абдрахманова Г. А., Отличия специальной оценки условий труда от аттестации рабочих мест //Молодой ученый. – 2016. – №24. – С. 146-147.
4. Кирсанова Д. А., Сравнительная характеристика специальной оценки условий труда, аттестации рабочих мест и государственной экспертизы условий труда // Современный юрист. 2016. №3. С.102-109.
5. Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) «О специальной оценке условий труда». Принят Государственной думой 23 декабря 2013 года. Одобрен Советом Федерации 25 декабря 2013 года. Российская газета – Федеральный выпуск № 6271 от 30 декабря 2013 г.
6. Чучкина И. В. Результаты специальной оценки условий труда и их обжалование // Отдел кадровкоммерческой организации. 2015. № 7.
7. Павлова, А. Н. Проведение специальной оценки условий труда в учреждениях культуры / А. Н. Павлова, Э. Г. Уколова, И. И. Егорова // Национальная безопасность России: актуальные аспекты : сборник избранных статей Всероссийской научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 29 ноября 2018 года. – Санкт-Петербург: Частное научно-образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Гуманитарный национальный исследовательский институт «НАЦРАЗВИТИЕ», 2018. – С. 153-167.
8. Викторенкова, С. В. Обзор итогов Всероссийской научно-практической конференции «национальная безопасность России: актуальные аспекты» (ноябрь 2018 год) / С. В. Викторенкова // Национальная безопасность России: актуальные аспекты : сборник избранных статей Всероссийской научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 29 сентября 2021 года. – Санкт-Петербург: Частное научно-образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Гуманитарный национальный исследовательский институт «НАЦРАЗВИТИЕ», 2021. – С. 51-65.
9. Павлова, А. Н. Специальная оценка условий труда в учреждениях культуры. Анализ изменений в законодательстве / А. Н. Павлова // Тенденции развития современной науки в свете исследований молодых ученых : Сборник избранных статей Международной научной конференции, Санкт-Петербург, 30 сентября 2022 года. – Санкт-Петербург: Частное научно-образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Гуманитарный национальный исследовательский институт «НАЦРАЗВИТИЕ», 2022. – С. 26-33.

«ВЕКТОР НАУЧНОЙ МЫСЛИ»

СЕКЦИЯ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

АНАЛИЗ МЕТОДОВ УЧЕТА РИСКОВ ПРИ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ

Аннотация. Из-за тесной связи рисков с финансовым результатом проблема количественной и качественной оценки является популярной как в современной науке, так и непосредственно в практике. Грамотная оценка рисков выступает одним из самых сложных этапов инвестиционной оценки. Поэтому ей необходимо уделять повышенное внимание.

Ключевые слова: статические методы, динамические методы, метод экспертных оценок, метод сценариев, метод уместности затрат, метод аналогий, метод проверки устойчивости, имитационное моделирование, метод дерева решений.

Основной целью предпринимательской деятельности является обеспечение прибыльности, доходности и рентабельности функционирующего предприятия с учетом нескольких факторов. Во-первых, требуемый уровень доходности должен как минимум покрывать инфляционное обесценивание денег. Во-вторых, он должен обосновывать саму цель ведения бизнеса – гарантировать максимально возможный доход инвесторам. Ну и наконец, необходимость компенсировать риски, сопровождающие процесс реализации инвестиционного проекта. Именно из-за тесной связи рисков с финансовым результатом проблема количественной и качественной оценки является популярной как в современной науке, так и непосредственно в практике [1].

При оценке эффективности всегда следует обращать внимание на такие категории как неопределенность и риск.

Грамотная оценка рисков выступает одним из самых сложных этапов инвестиционной оценки. Поэтому ей необходимо уделять повышенное внимание.

«Риск и волатильность – это та цена, которую платит инвестор за богатство и возможности», – сказал П. Линч, создавший в 80-х годах прошлого века крупнейший инвестиционный фонд в мире. Отсутствие учета временного фактора. Изменение с течением времени условий реализации проекта – это одна из самых значимых причин ошибок при осуществлении инвестиционной оценки. Оценка эффективности любых инвестиций базируется на расчете и последующем анализе различных показателей, выступающих в качестве своеобразных индикаторов. Название применяемых при этом методов связано с тем, какой именно параметр вычисляется с его помощью. В зависимости от того, учитывается ли при расчете фактор времени, способы оценки принято разделять на две категории – статические и динамические. Для снижения влияния этого фактора были разработаны и активно используются в практической деятельности динамические методы оценки [1].

Вычисления, которые проводятся при оценке эффективности при помощи динамических методов, заметно более трудоемкие и сложные. Они основываются на учете временных изменений цены денег на разных этапах осуществления проекта путем включения в вычисления ставки дисконтирования. Наиболее часто при этом выполняется расчет нескольких показателей. Чистая приведенная стоимость Чистая текущая (приведенная) стоимость или, что используется не реже, чистый дисконтированный доход рассчитывается по следующей формуле [1]:

$$\text{ЧТС} = \sum (D_m - P_m) \times K_d \quad (1)$$

ЧТС – чистая приведенная (текущая) стоимость;

K_d – коэффициент, применяемый для дисконтирования стоимости финансовых ресурсов.

Несложно заметить, что указанная формула отличается формулы в статистических методах, только наличием коэффициента дисконтирования. Он вычисляется следующим образом [1]:

$$K_d = \frac{1}{(1 + E) \times t} \quad (2)$$

E – ставка дисконтирования.

По сути, расчет чистого дисконтированного дохода позволяет определить величину поступлений на момент времени t с учетом прогнозируемого изменения цены денег. Другими словами, он показывает, когда проект начинает приносить прибыль и окупать вложенные в него затраты – это происходит при получении первых положительных значений параметра. Вместо разницы между поступлениями и расходами нередко используется дисконтированный показатель прибыли [2]. Показатель чистой текущей стоимости имеет крайне важное самостоятельное значение, однако, еще большую ценность приобретает при сравнении с размером инвестиций. В подобной ситуации формула вычислений выглядит таким образом [1]:

$$ЧТС = -И + \sum (D_m - P_m) \times K_d \quad (3)$$

В случае, если инвестиции были также растянуты по времени, коэффициент дисконтирования применяется и по отношению к этому параметру. При помощи этого вида чистой дисконтированной стоимости удастся понять, когда проект станет приносить первую реальную прибыль после возврата всех первоначальных инвестиций и с учетом инфляции и других временных факторов. Вычисление внутренней нормы прибыли. На основании чистой текущей стоимости рассчитывается показатель нормы прибыли или рентабельности инвестиций. Для этого полученная за календарный период времени прибыль дисконтируется с использованием описанного выше коэффициента дисконтирования, после чего делится на сумму финансовых вложений. Принцип расчета отличается от описанного выше для статических моделей только введением указанного коэффициента. Это позволяет учитывать фактор инфляции, благодаря которому с течением времени стоимость денег уменьшается. Поэтому дисконтированная норма прибыли или рентабельности всегда, за исключением крайне редких случаев дефляции, ниже, чем рассчитанная при помощи статических методов оценки [1].

Рассмотрим плюсы и минусы динамических методов. Динамические методы оценки учитывают намного большее количество факторов, включая временные изменения. Поэтому они заметно сложнее, хотя наличие современных специализированных компьютерных программ позволяет без проблем выполнить требуемые весьма непростые вычисления. Ключевое значение при использовании этой группы методов имеет правильное определение ставки дисконтирования.

Серьезность роли этого параметра подчеркивает тот факт, что достаточно часто указанные способы оценки называются дисконтными. Основной недостаток динамических методов – сложность расчета и необходимость получения большого количества исходных параметров. Причем некоторые из них являются оценочными. Поэтому особенно важно привлекать для работы квалифицированных и опытных экспертов. Главный плюс оценки с учетом дисконтирования – получение более точных результатов. Поэтому для долговременных инвестиционных проектов применяются, главным образом, динамические методы. Однако важно понимать, что некоторые события в экономике, например, очередную девальвацию рубля, предсказать математическими расчетами практически невозможно. Поэтому не стоит преувеличивать возможности дисконтирования [3].

Выделяют два основных подхода к оценке рисков: качественный и количественный [4].

Качественные методы оценки рисков предполагают выявление и идентификацию видов рисков, которым подвержен проект, определение причин, источников и факторов, влияющих на данный вид риска. Несмотря на то, что конкретная стоимостная оценка риска в этом случае не производится, результаты качественных оценок служат основой для качественного анализа.

К основным методам качественного подхода в первую очередь относят:

- анализ уместности затрат;
- метод аналогий;
- метод экспертных оценок [4].

1. Метод уместности затрат

Данный метод предполагает, что риск перерасхода средств в процессе реализации инвестиционного проекта может быть вызван следующими факторами:

- изначальная недооценка стоимости проекта в целом или его отдельных фаз и составляющих;
- изменение границ проектирования, обусловленное непредвиденными обстоятельствами;
- несоответствие предусмотренной проектом производительности машин и механизмов;
- увеличение стоимости проекта в сравнении с первоначальной вследствие инфляции или изменения налогового законодательства [4].

2. Метод аналогий

Метод подразумевает поиск близких по степени риска аналогов проекта, сбор и анализ данных по ним, рассмотрение последствий влияния негативных факторов и выделение потенциальных рисков.

Главной проблемой, как и всегда при использовании методов аналогий в различных областях экономики, является поиск наиболее равнозначного аналога в виду отсутствия формальных критериев, описывающих соответствиес выбранных проектов.

Исходя из этого, метод дает наиболее точные результаты лишь при оценке рисков повторяющихся проектов [4].

3. Метод экспертных оценок

Смысл метода экспертных оценок состоит в получении различных субъективных оценок специалистов в области оценки рисков инвестиционных проектов на каждой стадии его реализации и в определении интегрального уровня риска на основе анализа полученных оценок.

Каждому эксперту предоставляется опросный лист с перечнем первичных рисков и предлагается оценить вероятность их наступления на основе специальной системы оценок. Далее предстоит процедура сведения полученных оценок в один интегральный описывающий показатель. Каждый первичный риск приобретает определенный вес, характеризующий его значимость в составе общего риска проекта. Сумма всех весовых коэффициентов должна равняться единице [4].

Основной проблемой недостаточной эффективности данного метода оценки рисков является субъективизм и неточность при некачественном подборе экспертов, возможности группового обсуждения и влияния авторитетных специалистов на мнение коллег.

Однако метод прост в применении и не требует точной информации для анализа [4].

Количественный подход предполагает определение числового значения показателя риска по инвестиционному проекту. К ним относят следующие методы:

- анализ чувствительности (метод вариации параметров);
- метод проверки устойчивости (расчета критических точек);
- метод сценариев;
- метод дерева решений;
- имитационное моделирование (метод Монте-Карло) [5].

1. Анализ чувствительности

Как известно, практически невозможно однозначно оценить будущее значение таких параметров проекта, как объем сбыта, инфляция, цена и т.д., а из этого вытекает, что и показатели, высчитанные на основе этих данных (денежные потоки, чистая приведенная стоимость, внутренняя норма рентабельности), также являются неточными и их колебания могут существенно повлиять на решение об эффективности реализации проекта.

Метод анализа чувствительности позволяет оценить изменение полученных результатов в зависимости от колебаний рыночной конъюнктуры и несовпадения актуальных данных различных показателей на входе с прогнозными значениями. В результате появляется возможность определить соответствующую значимость каждой переменной по отношению к величине прибыльности и выделить те показатели, которые влияют на нее в большей мере, то есть обнаружить критические переменные, к которым прибыльность проекта наиболее чувствительна.

Анализ чувствительности проводится следующим образом:

1) Определение базового значения результирующего показателя (например, чистого дисконтированного дохода ЧДД).

Высчитывается ЧДД проекта при условии изменения каждого из параметров на входе при постоянном значении остальных (чаще всего используются границы изменения в 10-15%).

3) Выявляется процентное изменение базового показателя ЧДД при изменении параметров.

4) Анализ полученных результатов [5].

Чем выше значение показателя эластичности, тем чувствительней проект к изменениям данного параметра, и тем сильнее проект подвержен соответствующему риску.

2. Метод проверки устойчивости

Метод предусматривает разработку сценариев реализации проектов в наиболее вероятных неблагоприятных вариантах развития событий. По каждому сценарию исследуются изменения результирующих факторов для конкретных субъектов, например, доходы, потери и показатели эффективности для собственников проекта, государства и населения.

Проект считается устойчивым и эффективным, если во всех рассмотренных сценариях показатель эффективности положителен и обеспечивает требуемый показатель запаса прочности посредством расчетаточки безубыточности.

Если точка безубыточности составляет 60-70% от номинального объема производства, проект можно считать устойчивым. При приближении к 100% устойчивость падает в конечной точке проект можно назвать абсолютно неустойчивым [5].

3. Метод сценариев

В отличие от предыдущих методов, анализ проекта методом сценариев допускает, что все параметры системы одновременно подвергается изменениям и происходит учет их влияния во взаимосвязи.

Изначально экспертами составляются возможные сценарии развития процесса реализации проекта с учетом возможных величин затрат и поступлений и показателей эффективности на выходе. В результате формируются три сценария: пессимистичный, оптимистичный и наиболее вероятный.

Если вероятность наступления сценариев (или событий, приводящих к реализации данных сценариев) заведомо известны, то интегральный показатель эффективности проекта рассчитывается по формуле математического ожидания.

4. Метод дерева решений

Метод дерева решений сходен с методом сценариев и предполагает построение многовариантного прогноза динамики внешней среды. Использование данного метода наиболее уместно в ситуациях, когда организация имеет контроль над реализацией инвестиционного проекта в рамках принятия конкретных управленческих решений.

Наиболее репрезентативным является представление этого разветвленного процесса наступления событий графически в виде сетевого графика – «дерева» решений. Его ветви показывают альтернативные сценарии с определенными вероятностями, что позволяет сосчитать ожидаемый уровень дохода (риска) на основе формулы математического ожидания.

Основными недостатками метода является трудоемкость расчетов при большом количестве альтернатив, а так же субъективизм при определении вероятностей реализации того или иного события.

5. Имитационное моделирование (метод Монте-Карло).

Метод оценки риска с помощью имитационного моделирования, именно, метод Монте-Карло, является наиболее процессом, требующим достаточных компетенций оценщика и использования определенных математических [6].

Так же, как и в двух предыдущих методах, основой метода является анализ возможных вариантов развития событий, однако при этом, достоверность полученных результатов значительно выше.

Сущность метода состоит в соединении анализа чувствительности и вероятностных распределений факторов модели. В ходе процесса имитации строятся последовательные сценарии с использованием исходных прогнозных данных, являющимися неопределенными и выступающими случайными величинами. Процесс имитации осуществляется таким образом, чтобы случайный выбор значений из определенных вероятностных распределений не нарушал существования известных или предполагаемых корреляционных связей между переменными. Результаты имитации собираются и анализируются статистически, с тем, чтобы оценить меру риска, то есть распределение вероятностей возможных результатов проекта (например, вероятность отрицательного чистого приведенного дохода) [6].

За базовую модель для анализа риска ИП как правило используют формулу расчета показателя ЧДД. Отбор ключевых переменных происходит на основе анализа чувствительности, для каждой из которых определяется диапазон допустимых значений и закон распределения: треугольный, нормальный, равномерный, дискретный и т.д. Как правило, функции задается нормальный закон. Для определения корреляции между параметрами может принимать значение от -1 до 1. На основе сгенерированных вариантов (их число выставляется произвольно, обычно около 500) производится статистический анализ и выделяется доля сценариев, когда ЧДД отрицателен, что и является мерой риска ИП. Полученные вероятностные распределения позволяют установить критические значения переменных, что, например, в нашем случае позволяет определить диапазоны величин денежных потоков, при которых проект будет эффективен.

Благодаря использованию специальных пакетов прикладных программ имитационное моделирование позволяет охватить максимально возможное число факторов, влияющих на оценку ИП. Однако, несмотря на однозначность полученных результатов, их достоверность может быть существенно искажена из-за необоснованно выбранных корреляций переменных и их законов распределения [6].

Так, если коэффициент корреляции между такими переменными, как цена и объем продаж будет не установлен, компьютер будет считать их независимыми и начнет генерировать сценарии, когда и цена, и объем будут либо одновременно высоки, либо низки, что крайне нереалистично и негативно отразится на результатах анализа. В этом состоит главная проблема метода: наличие компетентного специалиста и крайняя сложность выставления законов распределения вероятностей и зависимостей случайных входных параметров ИП, и, как следствие, субъективизм оценок риска [6].

Хороший управленец обязан разработать свою систему балансирования рисков. Единственный достоверный фильтр – реальность. Иными словами, ошибся – платишь за это [7].

Пример такой системы – рейтинг водителей сервиса такси Uber. Если водитель ошибся (отвез не туда, нагрубил, приехал в грязной машине), клиент выставляет ему оценку, тем самым влияя на его рейтинг и доход. Водитель должен проявлять личную ответственность, чтобы соответствовать требованиям стандартам работы.

Риски нужно принимать так, как если бы рисковать пришлось вечно. Для этого при принятии решений необходимо учитывать «толстые хвосты» – непропорциональное влияние на систему редких событий. Если есть хотя бы малейший хвостовой риск, он будет множиться во времени.

Посмотрим на историю ретроспективно. Все важные события имеют так называемый «хвост», который еще какое-то время оказывает влияние на последующие действия, даже после окончания основного. Это важно учитывать при принятии решений, особенно экономических.

По такому принципу работает, например, банк Goldman Sachs, который на рынке уже 149 лет. Главная задача компании – оставаться в игре и быть рентабельной. Поэтому в банке действует правило: работать без хвостовых рисков.

Риск не статичен. Если считать, что вероятность риска ничтожно мала, то в какой-то момент неизбежен крах. Потому что если посмотреть на процесс в динамике – крах неизбежен.

Необходимо также уметь правильно применять менеджмент инвестиций (управление инвестициями) [8].

Управление инвестициями – это набор управленческих нормативов, которые составляют фундамент инвестиционной политики предприятия. Руководители компаний не выделяют инвестиционный аспект, но в область интересов каждого предприятия входит и деятельность, связанная с инвестициями. В тоже время, мало кто принимает во внимание, что инвестиции предприятия требуют отдельного управления.

Специализация подразделений на предприятиях формируется под влиянием операционной деятельности. Если организация выпускает группу товаров, то ее сотрудники имеют навыки и знания, позволяющие осуществлять управление производственными процессами, а также хорошо ориентируются в технологических процессах [9].

Рассмотрим, что происходит на таком предприятии, когда собственники для повышения качества управления изъявляют желание внедрить технологии бюджетирования. Не имея в распоряжении отдельного подразделения, руководитель предприятия поставит задачу по внедрению инвестиционной деятельности финансово-экономическому отделу. Поскольку основной специализацией сотрудников такого отдела является управление производственными процессами, то концентрироваться на выполнении задачи они будут исключительно в свободные от основной работы моменты. Кроме того, они не имеют представления о том, как управлять инвестициями. В тоже время, многие понимают, развитие предприятия находится в зависимости от инвестирования.

Рост организации предполагает вывод на рынок новой продукции, расширение сети реализации и т.д., но, непонимание и незнание как управлять инвестициями приводит к серьезным потерям.

Также для оценки рисков инвестиционных проектов используют динамические методы. Динамические методы оценки учитывают намного большее количество факторов, включая временные изменения. Поэтому они заметно сложнее, хотя наличие современных специализированных компьютерных программ позволяет без проблем выполнить требуемые весьма непростые вычисления. Ключевое значение при использовании этой группы методов имеет правильное определение ставки дисконтирования. Серьезность роли этого параметра подчеркивает тот факт, что достаточно часто указанные способы оценки называются дисконтными.

Основной недостаток динамических методов – сложность расчета и необходимость получения большого количества исходных параметров. Причем некоторые из них являются оценочными. Поэтому особенно важно привлекать для работы квалифицированных и опытных экспертов. Главный плюс оценки с учетом дисконтирования – получение более точных результатов. Поэтому для долговременных инвестиционных проектов применяются, главным образом, динамические методы [8].

Список литературы:

1. Экономическая оценка инвестиций: Учебник для вузов. – 4-е изд., перераб. и доп. / под ред. М. Римера. – СПб.: Питер, 2017. – 432 с.
2. Шеремет, А.Д. Теория экономического анализа / А.Д. Шеремет. – М: Финансы и статистика, 2015г. – 314 с.
3. Выварец А.Д. Экономика предприятия: учебник для вузов: доп. УМО по спец. «ЭиУ на предприятии» / А. Выварец. – М.: ЮНИТИ, 2017. – 543 с.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть третья) от 26.11.2001 № 146-ФЗ/ Опубликован на Официальном интернет-портале правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ / Опубликовано на Официальном интернет-портале правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>.
6. Методические рекомендации по оценке эффективности инвестиционных проектов: утв. Минэкономки РФ, Минфином РФ, Госстроем РФ 21.06.1999 № ВК 477 / Опубликовано на Официальном интернет-портале правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>.
7. Мазур, И.И. М12 Управление проектами: Учебное пособие / под общ. ред. И.И. Мазура. – 2-е изд. – М.: Омега-Л, 2019. – 664 с.
8. Попов, Ю. И. Управление проектами [Текст] : учебное пособие/ Ю. И. Попов, О. В. Яковенко. – М. : Инфра-м, 2016. – 614 с.
9. Волгин, А.П. Матирко В.П., Модин А.А. Управление персоналом в условиях рыночной экономики/ А.П Волгин. – М.: Дело, 2015.-296 с.

Зверева Инна Геннадьевна,
студентка, Санкт-Петербургский государственный
торгово-экономический университет (СПбГЭУ), Санкт-Петербург

СУЩНОСТЬ И ФОРМИРОВАНИЕ КАТЕГОРИИ «БАНКОВСКИЕ ИННОВАЦИИ»

Аннотация: Необходимым условием существования в конкурентной среде является постоянное совершенствование качества предоставляемых услуг и продуктов. Разработка и внедрение инновационных продуктов и услуг в банке- существенное преимущество на конкурирующем рынке. Конкуренция между банками за привлечение новых клиентов неизбежно ведет к необходимости разрабатывать новые, клиентоориентированные услуги и продукты.

Ключевые слова: качество услуг, банковские инновации, конкуренция, привлечение новых клиентов.

Природа инноваций требует тщательного изучения порядка – правил, регулирующих отношения между элементами и уровнями инновационной сферы, обычно отношения возникают в рамках институтов их регулирующих, порядок является гарантией сохранения и перехода социально-экономических системы из одного состояния в другое, более совершенное. Эволюционная теория рассматривает процесс создания инноваций. Неоклассика опирается на ведущее мнение о том, что простое прибавление НИОКР ведет к росту экономики; при этом традиционно в наибольшей степени преуменьшается роль институциональных рамочных условий [1].

По мнению Й. А. Шумпетера, для создания инноваций достаточно существования творчески-ориентированного, не статичного и готового к риску предпринимательства. Инновационный потенциал экономической системы обуславливается, соответственно, тем, какие масштабы и какие импульсы эта система дает для испытания с альтернативными возможностями решения проблем, а также от того, насколько восприимчиво она проявляет себя в отношении нововведений [2]. Независимо от культурного контекста, для инновационного поведения агентов немаловажное значение имеют ключевые условия, к которым, относятся институциональные гарантии прав частной собственности и предпринимательства, включая защиту прав свободы интеллектуальной собственности, свободы заключения договоров, создания организаций и свободной конкуренции [3].

Стоит отметить, что термин «банковские инновации» незначительно, но отличается от определения инновации.

В работе И.Т. Балабанова [4], автор в своем толковании понятия «банковская инновация» исходит из того, что банковская инновация представляет собой часть финансовых инноваций. Банковская инновация – это реализованный в форме нового банковского продукта или операции конечный результат инновационной деятельности банка. В работе Балакиной Р.Т. [5] предлагается следующее определение: банковская инновация как совокупность принципиально новых банковских продуктов и услуг – это синтетическое понятие о цели и результате деятельности банка в сфере новых технологий, направленных на получение дополнительных доходов в процессе создания благоприятных условий формирования и размещения ресурсного потенциала при помощи внедрения нововведений, содействующим клиентам в получении прибыли [6]. Банковские инновации – это доведенные до клиентов и принятые ими новые или кардинально видоизмененные услуги или продукты, внедренные в банковский процесс современные технологии, в том числе и инфокоммуникационные, позволяющие изучить экономический или социальный эффект. Современные банки развиваются в условиях глобализации телекоммуникационных средств, постоянно растущей конкуренции, исходя из этого, возрастает роль инновационных процессов.

Проанализировав указанные выше работы, а также работы Кох Л.В., Санто Б., Березовской М. [7] нами был выделен общий признак, характеризующий банковские инновации. А именно то, что все авторы сходятся во мнении, что банковская инновация – это продукт, услуга или технология, внедрение которой приводит к качественным изменениям в банковской деятельности и, как правило, приносит банку, напрямую или опосредованно дополнительную прибыль. Применительно к особенностям банковского сектора, об инновациях можно говорить, как о создании банковского продукта или услуги, обладающего более привлекательными потребительскими свойствами по сравнению с предлагаемым ранее в конкурентной среде. Под инновациями можно понимать и создание качественно нового продукта или услуги, способного удовлетворить неохваченные ранее потребности его потенциального покупателя, либо использование более совершенной технологии.

Таблица 1

Сводная таблица понятия банковская инновация
в понимании разных авторов

Авторы	Содержание понятия
И.Т. Балабанов	Реализованный в форме нового банковского продукта или операции конечный результат инновационной деятельности Банка [8].
А.В. Муравьева	Синтетическое понятие о цели и результате деятельности банка в сфере новых технологий, направленных на получение дополнительных доходов в процессе создания благоприятных условий формирования и размещения ресурсного потенциала при помощи внедрения нововведений, содействующих клиентам в получении прибыли [9].
П. Друкер	Доведенные до клиентов и принятые ими новые или кардинально видоизмененные услуги или продукты, внедренные в банковский процесс современные технологии, в том числе и инфокоммуникационные, позволяющие изучить экономический или социальный эффект [10].

Изучив работы Охлопкова А.В., Друкер П., В.С. Викулова [11] можно отметить, что термины «инновация» и «нововведения» не имеют четкого разграничения, многие ученые приравнивают эти понятия друг к другу (Таблица 1). Мы придерживаемся точки зрения, что эти понятия близки в своем определении, но все же имеют определенные различия, а именно: инновация – по своей сути практическое применение нововведений. Не всякое нововведение является инновацией, так как инновация предполагает совершенствование в лучшую сторону. То есть, инновация является результатом успешного внедрения и использования нововведения [12].

Применительно к особенностям банковского сектора предлагаем сформулировать обобщенное понятие «инновация», которое охватило бы весь спектр значений данного понятия:

- банковские продукты, обладающие более привлекательными потребительскими свойствами по сравнению с предлагаемыми ранее, способные удовлетворить неохваченные ранее потребности его потенциальных покупателей;

- освоение новых рынков предоставления услуг за счет расширения как географии деятельности банка, так и за счет наращивания потребительской линейки продуктов;

- технологии деятельности («инновационные банковские технологии»), повышающие производительность банковской деятельности и расширяющие спектр данной деятельности, в том числе за счет развития и совершенствования инструментов предоставления банковских услуг;

- спектр инновационных инвестиционных услуг и инновационных систем управления кредитной организацией, мониторинга кредитного риска и качества обслуживания;

Создание новых организационных структур, обеспечивающих рост и экономическую эффективность деятельности банков с точки зрения финансовых результатов, в том числе за счет рационального расширения деятельности банковских структур, исходя из объемов рынка потребления.

В современных условиях существования рынка банковских услуг Пермского края кредитные организации вынуждены максимально адаптировать инновационные продукты и услуги под клиента, это приведет к расширению клиентской базы, что положительно скажется на результатах деятельности банка. Направлениями инноваций в банковском секторе являются [13]. (Рисунок 1):

1. Разработка новых финансовых продуктов, новых видов услуг или новых модификаций существующих услуг и продуктов;

2. Внедрение инновационных методов продаж, внешних характеристик продукта;

3. Разработка инновационных маркетинговых стратегий;

4. Технологические инновации, связанные с изменением технологического обеспечения внутрибанковских процессов, оказания услуг клиентам;

5. Структурные инновации – преобразование организационной структуры банка или его отдельных структурных подразделений для увеличения эффективности их функционирования.

Внедрение инновационных продуктов и услуг в банковской деятельности ведет к изменениям конкурентной стратегии, организационной структуры, увеличению вероятности наступления рискованных событий.

Реализация банковских инноваций возможна через любую сферу деятельности банка: привлечение и накопление временно свободных средств, посредничество в кредитовании, посредничество в проведении расчетных платежей и т.д.

Таким образом, адаптировать и развить инновации представляется возможным во всех выше перечисленных сферах деятельности.

В России на 1 июля 2014 г. Насчитывалось 136 838 банкоматов, это порядка 20,4 % устройств, предназначенных для осуществления операций с использованием и без использования банковских карт. Для совершения операций дистанционно в большей степени используются электронные терминалы (71,9 % устройств), при этом в организациях торговли (услуг) и для удаленного доступа было установлено 393 962 электронных терминалов (58,7% от общего количества устройств).

Применяя систему дистанционного обслуживания, банк реализует свои функции по движению средств клиента. Удаленное управление банковскими счетами может осуществляться различными способами:

- посредством телефона – телебанкинг (telebanking);

- персонального компьютера – е-банкинг (e-banking);

- Интернета – интернет-банкинг (Internet banking);

- портативных устройств – мобильный банкинг (mobile banking, m-banking).



Рисунок 1. Виды банковских инноваций

Первые опыты по внедрению систем удаленного доступа были проведены западными банками в 1980-х гг. Их системы совершенствовались параллельно развитию цифровой связи и компьютеризации. Одним из первых банков, внедривших у себя систему удаленного доступа, был английский National Westminster Bank. Клиент дозванивался в банк по телефону и в режиме реального времени мог осуществлять простейшие операции: производить переводы по счетам внутри банка, покупать и продавать иностранную валюту, осуществлять стандартные платежи. Система обеспечивала клиенту доступ к управлению счетом при помощи пятизначного кода и давала возможность осуществлять переводы между двумя счетами внутри банка и оплачивать счета.

Удаленное банковское обслуживание предполагает не только осуществление внешних платежей. Клиент может совершать и самые разные внутрибанковские операции: конвертировать валюту, размещать депозиты, формировать собственный инвестиционный портфель. Наряду с устранением территориальной привязки к кредитному учреждению, удаленное обслуживание снимает зависимость клиента от времени суток. Теперь у него нет необходимости учитывать график работы банковского офиса: сервер кредитного учреждения обычно доступен круглосуточно без перерывов на обед, выходных и праздничных дней. Если при помощи различных технических устройств устанавливается стационарная связь между банком и клиентом, то такая система называется обычно «Клиент-Банк», в случае, если клиент – юридическое лицо, и «домашний банкинг» (home banking), если – физическое. Но по сути, домашний банкинг есть вариант системы «Клиент-Банк». С помощью таких систем юридическое или физическое лицо, напрямую подключившись к банку по электронным линиям связи, может осуществлять различные финансовые операции прямо из своего дома или офиса.

В настоящее время существует два принципиально различных варианта организации банковской деятельности с использованием Интернет и мобильных телефонных сетей:

- классический банк, который имеет свои офисы и операционные залы и предоставляет клиентам возможность управлять своими счетами посредством Интернет;
- виртуальный банк, который осуществляет свою деятельность только во всемирной компьютерной сети.

Такие конкурентные преимущества банков как большое количество филиалов и обширная база постоянных клиентов не являются в современных условиях показательными. Наибольшее влияние на конкуренцию оказывают такие факторы как наличие инновационных продуктов и услуг, уровень их развития [16].

В России в течение 2015 г.[17] количество транзакционных счетов увеличилось на 8,0 % (до 505,0 млн), в том числе счетов дистанционного доступа – на 20,2 % (до 46,7 млн). Количество счетов, открытых юридическим лицам с доступом через Интернет, составляло на 1 января 2014 г. примерно 1,1 млн, а через систему «Банк-Клиент» – 700 тыс. единиц. Для физических лиц в рамках дистанционного банковского обслуживания было открыто 44,9 млн счетов, из них порядка 78,3 % – счета с использованием пластиковых карт (35,2 млн), с доступом через Интернет – 12,8 % (5,8 млн счетов), и 8,9 % счетов дистанционного доступа посредством мобильных телефонов (4,0 млн счетов) (рисунок 2.).

В 2015 г. количество и объем безналичных розничных платежей физических лиц, проведенных по банковским счетам на основании распоряжений, переданных в кредитные организации с использованием мобильных телефонов, выросло в 2,0 и 2,9 раза соответственно и составило 11,2 млн операций на сумму 20,5 млрд рублей (в 2014 г. – 5,7 млн операций на сумму 7,0 млрд рублей). Вместе с тем их доля в общем количестве и объеме платежей физических лиц, совершенных в 2015 г., оставалась незначительной и составляла 9,7 и 0,3 % соответственно (в 2014 г. – 3,7 и 0,1 %) (Рис.3).

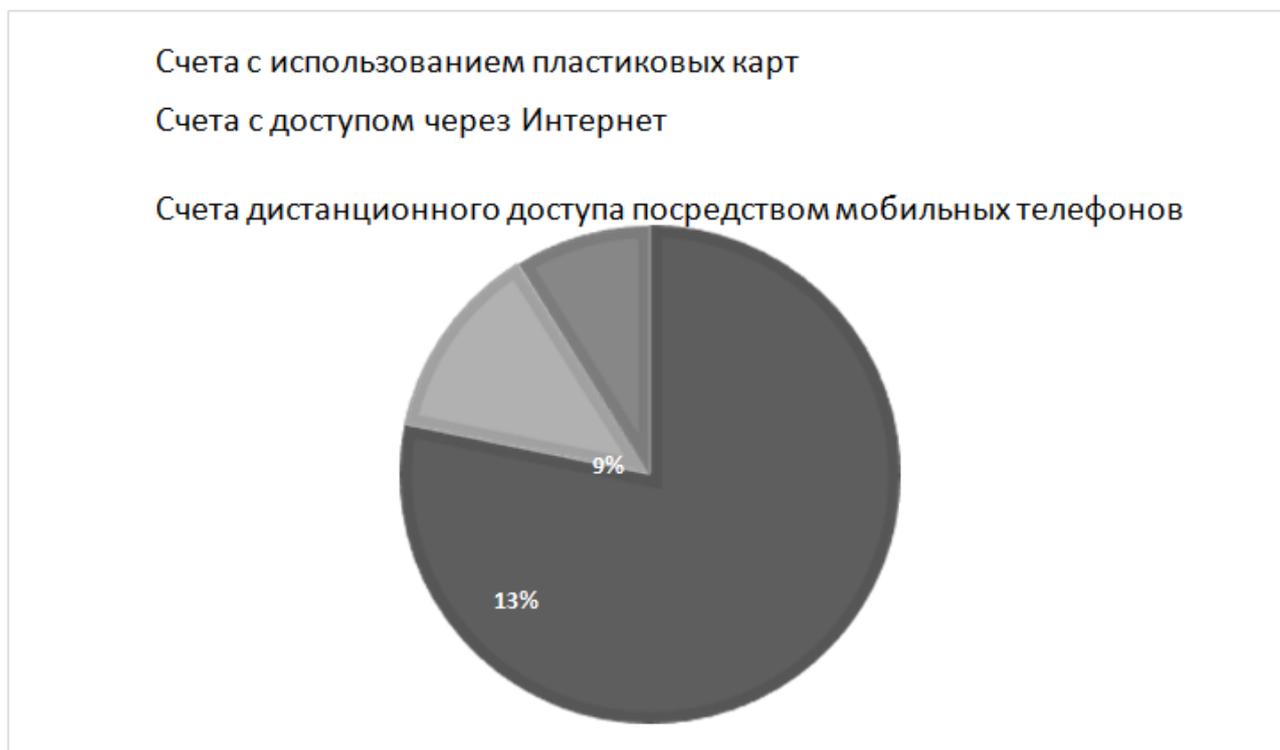


Рисунок 2. Количество счетов, открытых в рамках дистанционного банковского обслуживания

Инновационные мультимедийные ресурсы в состоянии обеспечить интерактивное общение банка с клиентом, которое практически заменяет личное общение с ним в офисе.

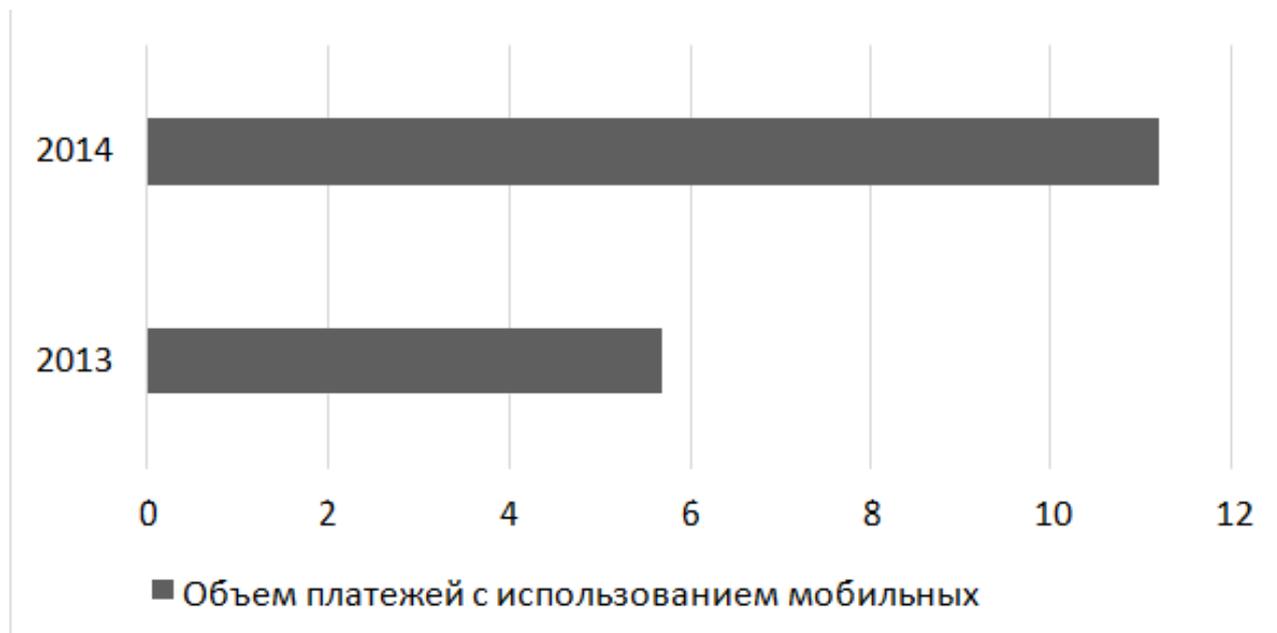


Рисунок 3. Изменение количества безналичных розничных платежей физических лиц с использование мобильных телефонов с 2014 по 2015 год.

Таким образом, новые технологии сокращают информационную асимметрию, повышают степень прозрачности рынка, делают более доступной информацию о клиентах. Положительным следствием глобального технологического перевооружения финансовых рынков на основе инновационных технологий, является также повышение качества банковских услуг, их диверсификации.

Список литературы:

1. Малышев Ю. А. Диссипативные структуры и теоретические основы управления инновационной сферой региона // Вестник ПГУ. Серия: Экономика. 2010. №3.
2. Айхелькраут А. Институты, инновации и экономическая политика // IIS. 2009. №1.
3. Антонов К.А. Дистанционное банковское обслуживание в РФ: состояние и пути развития // Банковские услуги. – 2011. – № 3. – С. 20-24.
4. Балабанов И.Т. Инновационный менеджмент. – СПб.: Питер, 2013.–303 с.
5. Балакина Р.Т. Влияние инноваций на развитие банковского бизнеса // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2011. №1.
6. Балабанов И. Т. Банки и банковское дело – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.
7. Бачалов А.Г., Самойлов Г.О. Банковская конкуренция. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 298 с.
8. Коробов Ю.И. Банковские операции: учеб. пособие– Курганинск: Финансы и статистика, 2013. – 248 с.
9. Лаврушин О.И. Банковский менеджмент: учебник /– 3-е изд., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2010.– 560 с.
10. Банковский менеджмент: учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / под ред. Е. Ф. Жукова, Н. Д. Эриашвили. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 319 с.
11. Белоглазова Г. Н., Кроливецкая Л. П. Банковское дело /– СПб.: Питер, 2012. – 384 с.
12. Баранов А. М., Коротаяева Н. В. Недостатки и преимущества систем дистанционного банковского обслуживания // Социально-экономические явления и процессы. 2013. №5 (051).
13. Бархатов И. В. Особенности инновационных банковских услуг // Вестник ЧелГУ. 2011. №32. Бокова Фатима Мусаевна Исследование эффективности и качества банковских услуг // ИВД. 2011. №1.

14. Букин М. Портативный банк // PCWeekMobile. – 2007. – №3. – С.14.
15. Викулов В.С. Концептуальный подход к разработке инновационной стратегий коммерческого банка // Финансовый менеджмент. – 2010. – №5. – С. 106.
16. Друкер П. Бизнес и инновации / Пер с англ. – Москва: ИД «Вильямс», 2009. – 432 с.
17. Егорова А. А. Проблемы и препятствия внедрения инноваций в банковском бизнесе // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2015. №2.

Знатнов Руслан Игоревич, Студент,
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет», Екатеринбург

АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. В последние годы в стране ведутся реформы во многих сферах государственной и общественной жизни, в том числе связанные с повышением эффективности процессов функционирования органов государственной власти. С момента образования Российской Федерации многократно проводились административные реформы, направленные, в первую очередь, на создание оптимальной и эффективной системы государственного управления, так как только эффективная государственная власть способна решить неотложные социально-экономические проблемы, создать условия для повышения уровня и качества жизни населения.

Ключевые слова: реформы, система государственного управления, повышение уровня жизни, повышение качества жизни, взаимоотношение общества и государства.

Стремление к улучшению эффективности деятельности органов государственной власти, как и повышение эффективности деятельности в других отраслях человеческой деятельности, довольно сильно вошло в обиход одного из направлений управления социально-экономическими системами в современном обществе. При этом сфера эффективности деятельности органов государственной власти довольно тесно соотносится с постоянно проводимыми в различных странах государственными реформами. В частности, в России в начале XXI века началась Административная реформа, связанная с различными изменениями в государственном управлении, направленная в том числе и на повышение результативности и эффективности деятельности органов государственной власти. При этом Административная реформа, проводимая в нашей стране, не российское изобретение: в конце XX – начале XXI вв. в значительной части государств осуществлялись и продолжают крупномасштабные реформы, направленные на преобразование систем государственного управления [1]. К примеру, в России особенно внимательно изучался и изучается опыт Австралии, Бразилии, Великобритании, Венгрии, Германии, Канады, Китая, Нидерландов, Новой Зеландии, Польши, США, Финляндии, Франции, Чили, Южной Кореи, Японии и других стран. Движущим мотивом большинства административных реформ в названных странах явилось осознание необходимости решить одну или несколько из следующих комплексных задач: повышение эффективности системы государственных органов; превращение государства в ответственного работодателя, способного привлечь достаточное количество служащих необходимой квалификации и в то же время контролировать издержки на их содержание; повышение доверия к государству со стороны населения и частного бизнеса. Как видно из вышесказанного, ключевыми направлениями совершенствования деятельности в сфере государственного управления являются:

- роль государства в обществе;
- структура и функции органов государственного управления;
- повышение эффективности и результативности деятельности государственного аппарата;

- управление государственной службой;
- реформа финансовой системы; подотчетность и прозрачность государственного аппарата.

Несмотря на то, что в основе программ административных реформ лежат потребности правительств в решении самых разнообразных проблем, представляется правомерным обобщение, что конечная цель современных административных реформ состоит в совершенствовании способности государства реализовывать политику, предписанную законом. Такие реформы имеют своей целью устранение препятствий, с которыми сталкиваются правительства при попытке изменить направления социальной и экономической политики.

Нужно отметить, что сфера государственного управления призвана создавать условия для обеспечения самодостаточности личности, домашнего хозяйства, малого бизнеса за счет имущества, находящегося в государственной собственности, средств государственного бюджета, имущественных прав государственных образований и учреждений в соответствии с действующим законодательством и решая вопросы государственного значения. В связи с этим под эффективностью государственного управления можно понимать результат управления, точнее, «вмешательства» в ключевые процессы, который предполагает изменение формы, свойств, характера условий, обеспечивающих формирование, наращивание и реализацию потенциала личности, домашнего хозяйства, бизнеса, отнесенный к затратам на его достижение. Органы государственной власти в соответствии с законодательством России имеют право самостоятельно под свою ответственность организовать управление с целью достижения поставленных перед государством целей и задач.

Из практики менеджмента известно, что для того, чтобы управлять чем-либо, нужно уметь его оценивать. Традиционные классификации выделяют три основных типа оценки: количественная, качественная и смешанная. Качественная оценка базируется на изучении субъективных мнений о деятельности, в то время как количественная оценка может производиться в абсолютных и относительных величинах на основе статистических данных. Смешанный тип оценки предполагает использование при оценке деятельности государственного органа управления количественных и качественных методов. Оценке, как правило, подлежит основная деятельность государственного органа в рамках установленных направлений и в пределах его компетенции. Деятельность государственного органа исполнительной власти зависит от деятельности федеральных органов, других государственных органов субъекта Российской Федерации и органов местного самоуправления. В связи с этим оценка должна учитывать и внешние факторы воздействия на результаты деятельности этого государственного органа.

При рассмотрении проблемы оценки деятельности органов государственного управления разные авторы применяют разную терминологию:

- а) оценка результативности;
- б) оценка качества;
- в) оценка эффективности.

Под оценкой результативности подразумевается степень достижения ожидаемого результата, а под оценкой качества понимается оценка соответствия свойств предмета или явления их сущности. Что касается оценки эффективности, то существует различное понимание данного понятия. Термин «эффект» (от лат. effectus) обозначает какое-либо действие, состояние объекта, соответственно, термин «эффективный» (от лат. effectivus) обозначает действенный, дающий желаемый результат. Можно отметить, что эффект от государственного управления представляет собой способность субъекта государственного управления целенаправленно воздействовать на объект с целью достижения поставленных задач в изменяющихся условиях. При этом эффект характеризует скорее возможное умножение усилий используемых средств государственного бюджета за счет вовлечения их в решение проблем, входящих в перечень вопросов государственного значения, на основе новых возможностей. Эффект более ориентирован на будущее. В наиболее простой трактовке понятие эффективность характеризуется следующим образом – способность приносить эффект, оказывать действие. Данное определение понятия эффективность можно

интерпретировать как качественную оценку эффективности. Существует также и иной подход: эффективность – относительный эффект, результативность процесса, операции, проекта, определяемые как отношение эффекта, результата к затратам, расходам, обусловившим, обеспечившим его получение. В литературе вышеприведенное определение относится к термину экономическая эффективность [2].

Научная разработанность понятия экономической эффективности, безусловно, глубока. Большинство авторов сводит понятие эффективность к соотношению полученных результатов к затраченным ресурсам, однако существуют и другие стороны данного понятия. Следует заметить, что подход к оценке эффективности как соотношению полученного результата к затратам имеет большой недостаток: не учитывается качество произведенного продукта или услуги. В предисловии книги «Эффективность государственного управления» П. А. Макеенко отмечает: «в англоязычной литературе по экономике и менеджменту есть по крайней мере два термина, переводимых на русский язык словом «эффективность» – «effectiveness» и «efficiency»...

Отметим лишь, что обычно первый переводится как «техническая эффективность», второй – как «экономическая эффективность» [3]. Макеенко в своей работе не дает четкой трактовки вышеприведенных понятий, зато в работах К. Ридли и Г. Симона приводится хороший пример подхода к определению экономической эффективности. Направление исследований, посвященных уточнению понятия экономической эффективности, поддерживалось в публикациях Института урбанистики в 70-х годах. К. Ридли признает, что было бы несправедливо оценивать управление городом только по достигнутым результатам и совершенно игнорировать цену, которую при этом приходится платить. Другие исследователи (Л. Апсон и др.) также основное внимание концентрируют на уровне организации и на взаимосвязи «результативность – эффективность»; конечным критерием в то же время служит результат деятельности организации – подход с точки зрения технической эффективности. В 1971 г. Г. Хейтри и Д. Фикс пришли к выводу, что «неверно при оценке производительности игнорировать «качество» продукта или услуги, особенно если речь идет о воздействии данного продукта или услуги на граждан и общество».

Важным замечанием является то, что формулировка «техническая эффективность» не должна восприниматься как термин из области технических наук. В данном случае основное отличие технической от экономической эффективности заключается в том, что первая будет оценивать качество исполнения задания, не учитывая понесенные издержки. Подход к оценке деятельности без учета затрат является неполным, именно поэтому следует использовать адекватное действию сочетание двух подходов.

Оценка эффективности деятельности государственных органов зависит во многом не только от учета понесенных затрат, но и от качества исполнения обязанностей, возложенных на органы исполнительной власти. Цель управленческой деятельности государства – это получение большего эффекта с наименьшими затратами. Поэтому необходимо полученный результат сравнить с затратами, т.е. отнести эффект к затратам, сопоставить одну абсолютную величину с другой. При составлении определенной базы сравнения такое соотношение позволяет осуществить процесс оценки эффективности [4]. При этом под эффективностью понимается отношение результатов деятельности (эффекта) организации или человека к затратам на достижение этих результатов (ресурсам). В связи с этим можно выделить два направления оценки эффективности деятельности органов государственного управления:

– экономическая эффективность – количественная оценка отношения эффекта к затратам в конкретных условиях: экономия, получаемая за счет оптимизации и рационализации деятельности. Характеризует сбережение усилий, средств в настоящий момент при функционировании действующих систем в заданных условиях;

– социальная эффективность – качественная оценка деятельности, выражающая соответствие цели органа власти потребностям населения.

В сфере государственного управления главным результатом деятельности органов государственной власти в основном является социальный эффект, под которым обычно понимается создание благоприятных условий для населения на территории государства и в

ряде случаев – за его пределами, повышение качества предоставляемых государственных услуг и т.д. Во многих случаях социальный эффект не поддается количественному измерению (в отличие от экономического), и его определяют теми качественными сдвигами, которые происходят в государстве. Он измеряется косвенными результатами, например, сокращением времени обслуживания, повышением качества обслуживания, улучшением социально-психологической обстановки и т.д.

Однако необходимо отметить, что сведение оценки эффективности деятельности органов государственной власти к оценке только экономического и социального эффекта довольно узко информирует о реальном состоянии дел. Это связано с тем, что эффективность государственного управления не может быть измерена каким-либо одним показателем, а определяется как результат сложного взаимодействия различных факторов: природных, человеческих, социально-экономических, экологических и др., оказывающих влияние на принятие и реализацию управленческих решений. При этом сложность выработки и измерения достаточно объективных показателей эффективности государственного управления определяется следующими особенностями:

- спецификой государства как сложного объекта управления, имеющего иерархическую структуру;
- трудностями формализованного описания социально-экономических процессов, протекающих в государстве;
- сложностью получения достоверной исходной информации;
- трудностями измерения отдельных показателей, носящих комплексный, обобщенный характер.

Все эти трудности объективны. Так, состояние обобщенного показателя зависит и от состояния его составляющих, и от их взаимовлияния. Но в ряде случаев представляется все же возможным определение эффективности работы органов государственной власти и общей эффективности управления как некой интегральной суммы эффективностей. Это в свою очередь позволяет различить внутреннюю и внешнюю эффективность государственного управления. Внутренняя эффективность определяется эффективностью работы органов государственной власти, которая состоит в разработке, принятии и организации исполнения управленческих решений, способствующих повышению качества жизни населения. Внешняя эффективность – это уровень удовлетворения запросов населения, проживающего на территории государства.

Эффективность деятельности государственных органов во многом определяется тем, как они распоряжаются финансовыми и материальными ресурсами, которые общество доверило им в управление. В настоящее время необходимо в полной мере активизировать потенциал государственного финансового контроля, что соответствует стратегической задаче повышения эффективности российской государственности: эффективное управление невозможно без эффективного контроля.

В этой связи в последние годы среди научных трудов как отечественных, так и зарубежных авторов стали появляться формулировки понятия «аудит эффективности» государственного сектора – оценка деятельности государственных служб с точки зрения использования финансовых ресурсов. Фактически новый вид аудита для государственного сектора сводится к финансовому контролю использования бюджетных средств.

По определению, данному В. Азжеуровым, аудит эффективности – это форма государственного финансового контроля, обеспечивающая оценку эффективности работы исполняющих государственные функции и использующих государственные ресурсы подконтрольных объектов, и разработка предложений по повышению эффективности их деятельности. Посредством аудита эффективности осуществляется внешний государственный контроль управления государственными финансами, по итогам которого дается независимая оценка результатов использования бюджетных средств в деятельности исполнительной власти по достижению поставленных целей и задач и делаются выводы о степени эффективности использования расходуемых на это государственных средств.

Возникновение аудита эффективности в системе государственного контроля обусловлено необходимостью контролировать не только целевой характер государственных

расходов, но и оценивать их результативность. Появление аудита эффективности как особого вида контроля можно отнести к 70-м годам прошлого века, когда и было зафиксировано появление термина «аудит эффективности» в «Лимской декларации руководящих принципов контроля». В ней отмечается, что кроме финансового аудита (проверки целевого использования средств и ведения финансовой отчетности), важность которого неоспорима, имеется также другой вид контроля – определить, насколько эффективно и экономно расходуются государственные средства. Такой контроль включает не только специфические аспекты управления, но и всю управленческую деятельность, в том числе «организационную и административную системы» [5].

За прошедшие более чем четверть века аудит эффективности получил широкое развитие и распространение в большинстве зарубежных стран и в настоящее время становится преобладающим в финансовом контроле исполнения государственного бюджета. Так, его доля в общем количестве проверок, проводимых высшими органами государственного финансового контроля, составляет во многих из них порядка 50-60 % [6]. Определив суть и основные понятия оценки эффективности, следует определить основные задачи оценки деятельности государственного органа, которыми можно руководствоваться в оценочной деятельности в целях повышения эффективности деятельности государственных служб:

- предоставление вышестоящему органу исполнительной власти субъекта Российской Федерации и оцениваемому государственному органу возможности получения объективной и полной информации о факторах и причинах неэффективной деятельности в целях принятия управленческих решений, направленных на повышение эффективности и результативности деятельности, улучшения использования ресурсов и других необходимых организационных изменений.

- предоставление общественности, вышестоящему органу исполнительной власти и законодательному органу субъекта Российской Федерации, а также при необходимости государственным органам Российской Федерации возможности получения объективной и полной информации о степени эффективности и результативности деятельности в рамках установленных направлений деятельности государственного органа для планирования мероприятий по совершенствованию системы государственного управления;

- предоставление вышестоящему органу исполнительной власти и законодательному органу субъекта Российской Федерации, а также при необходимости государственным органам Российской Федерации возможности сравнения государственных органов со сходной компетенцией в различных субъектах Российской Федерации, а также по ряду позиций – государственных органов данного субъекта Российской Федерации.

Вышеназванные задачи определяют тип оценки, который в зависимости от охвата объекта может быть:

- оперативным;
- расширенным.

Оперативная оценка деятельности государственного органа является необходимым элементом системы государственного управления на региональном уровне. Проводится ежегодно (при необходимости – каждые 3 или 6 месяцев) и должна учитывать специфику организации государственного управления и бюджетного процесса в данном субъекте Российской Федерации.

Расширенная оценка деятельности государственного органа проводится каждые 3 года, а также в случаях:

- неудовлетворительной оценки объема, качества и доступности оказываемых данным государственным органом услуг со стороны потребителей и заинтересованных лиц;
- негативной оценки результатов деятельности государственного органа, в том числе и при межрегиональных сравнениях;
- существенного изменения функций государственного органа (в том числе при реорганизации системы государственного управления в субъекте Российской Федерации);

– невыполнения плановых показателей в связи с внутренними причинами, обусловленными неэффективной деятельностью государственного органа или структурных подразделений.

Таким образом, исследовав сущность и понятие эффективности деятельности государственного органа управления, можно сказать, что эффективность государственного управления – это многогранное понятие, включающее в себя не только параметры экономической и технической эффективности, но и компоненты удовлетворенности населения качеством и полнотой предоставляемых государственных услуг.

Список литературы:

1. Административная реформа в России. Научно-практическое пособие / под ред. С. Е. Нарышкина, Т. Я. Хабриевой. – М.: Инфра-М, 2006. – С. 3.
2. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2007.
3. Эффективность государственного управления: пер. с англ./ общ. ред. С. А. Батчикова и С. Ю. Глазьева. – М.: Фонд «За экономическую грамотность», Российский экономический журнал, Издательство АО «Консалтбанкир», 1998. – С. 26.
4. Система муниципального управления / под ред. В. Б. Зотова. – СПб.: Питер, 2007. – С. 499.
5. Рябухин С. Н. Аудит эффективности использования государственных ресурсов – современная форма финансового контроля // Бюджетные учреждения: ревизии и проверки финансово-хозяйственной деятельности. – 2007. – № 6.
6. Саунин А. Н. Аудит эффективности использования государственных средств. – М.: Изд. дом «Финансовый контроль», 2005. – С. 13.