

Научно-исследовательский центр «Иннова»



**ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ
СОВРЕМЕННОЙ НАУКИ:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

Сборник научных трудов по материалам
XXXII Международной научно-практической конференции,
09 ноября 2024 года, г.-к. Анапа

Анапа
2024

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89

ББК 94.3 + 72.4: 72.5

И66

Научный редактор:
Скорикова Екатерина Николаевна

Редакционная коллегия:

Бондаренко С. В., к.э.н., профессор (Россия, г. Краснодар), **Дегтярев Г. В.**, д.т.н., профессор (Россия, г. Краснодар), **Хилько Н. А.**, д.э.н., доцент (Россия, г. Анапа), **Ожерельева Н. Р.**, к.э.н., доцент (Россия, г. Анапа), **Жиянова Н. Э.**, к.э.н., профессор (Узбекистан, г. Ташкент), **Климов С. В.** к.п.н., доцент (Россия, г. Пермь), **Михайлов В. И.** к.ю.н., доцент (Россия, г. Москва).

И66 ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ СОВРЕМЕННОЙ НАУКИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА. Сборник научных трудов по материалам XXXII Международной научно-практической конференции (г.-к. Анапа, 09 ноября 2024 г.). – Анапа: Изд-во «НИЦ ЭСП» в ЮФО, 2024. – 59 с.

ISBN 978-5-95356-580-6

В настоящем издании представлены материалы XXXII Международной научно-практической конференции «Инновационное развитие современной науки: теория и практика», состоявшейся 09 ноября 2024 года в г.-к. Анапа. Материалы конференции посвящены актуальным проблемам науки, общества и образования. Рассматриваются теоретические и методологические вопросы в социальных, гуманитарных, естественных и других науках.

Издание предназначено для научных работников, преподавателей, аспирантов, всех, кто интересуется достижениями современной науки.

За содержание и достоверность статей, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности ответственность несут авторы. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов статей. При использовании и заимствовании материалов ссылка на издание обязательна.

Информация об опубликованных статьях размещена на платформе научной электронной библиотеки (eLIBRARY.ru). Договор № 2341-12/2017К от 27.12.2017 г.

Электронная версия сборника находится в свободном доступе на сайте:
www.innova-science.ru.

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89
ББК 94.3 + 72.4: 72.5

ISBN 978-5-95356-580-6

© Коллектив авторов, 2024.
© Изд-во «НИЦ ЭСП» в ЮФО
(подразделение НИЦ «Иннова»), 2024.

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

ЭТАПЫ ОЦЕНКИ УЯЗВИМОСТИ АКВАТОРИИ

МОРСКОГО ПОРТА

Бугров Аркадий Юрьевич..... 5

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО

ПРОГНОЗИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ

КАЗАХСТАН

Нургиса Сырым Серикбайулы..... 10

РАЗВИТИЕ НЕФТЯНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ГОСУДАРСТВА

В УСЛОВИЯХ МЕЖДУНАРОДНЫХ САНКЦИЙ (НА ПРИМЕРЕ ИРАНА)

Радченко Константин Владимирович 15

К ВОПРОСУ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ

УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМАНД НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Рыкова Катерина Вячеславовна

Бреусова Евгения Александровна..... 21

К ВОПРОСУ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ

Сингин Виктор Владимирович

Бреусова Евгения Александровна..... 26

ВОПРОСЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ

ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА

Хрипкова Софья Романовна

Бреусова Евгения Александровна..... 31

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АДМИНИСТРАТИВНОЕ

УПРАВЛЕНИЕ

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСАМИ

ОБЩЕСТВЕННОГО СЕКТОРА

Сушенок Мария Сергеевна

Слатвицкая Ирина Ивановна..... 36

**РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЕ «ИНФОРМАЦИОННОЕ
ОБЩЕСТВО»**

Якшина Наталья Васильевна

Слатвицкая Ирина Ивановна 41

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

**INDIVIDUAL PSYCHOLOGICAL PREDICTORS OF
MANAGERS' READINESS TO LEAD ORGANIZATIONAL CHANGES**

Tyulyupergeneva Raushan Zhomartovna

Nazyrova Larisa Sabirovna

Barabanova Elena Ivanovna

Bikbaeva Malika Farkhatovna 46

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 338:656.6

ЭТАПЫ ОЦЕНКИ УЯЗВИМОСТИ АКВАТОРИИ МОРСКОГО ПОРТА

Бугров Аркадий Юрьевич

магистрант

Научный руководитель: Степанова Юлия Леонидовна,

к.э.н., доцент

ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»,

город Ростов-на-Дону

***Аннотация.** В статье исследованы этапы оценки уязвимости акватории морского порта. Выделены особенности нормативно-правового регулирования объектов транспортной инфраструктуры, неподлежащих категорированию.*

The article considers the stages of vulnerability assessment of the seaport water area. The features of the regulatory and legal regulation of transport infrastructure facilities that are not suitable for categorization are highlighted.

***Ключевые слова:** оценка уязвимости, акватория морского порта, категорирование, объект транспортной инфраструктуры*

***Keywords:** vulnerability assessment, seaport water area, categorization, transport infrastructure facility*

Объекты транспортной инфраструктуры предприятий водного транспорта делятся на подлежащих категорированию и неподлежащих категорированию. Категорирование объектов транспортной инфраструктуры (ОТИ) заключается в отнесении их к определенным категориям с учетом степени угрозы совершения актов незаконного вмешательства (АНВ) и его возможных последствий. Одним из наиболее значимых объектов транспортной инфраструктуры, который не подлежит категорированию, является акватория морского порта.

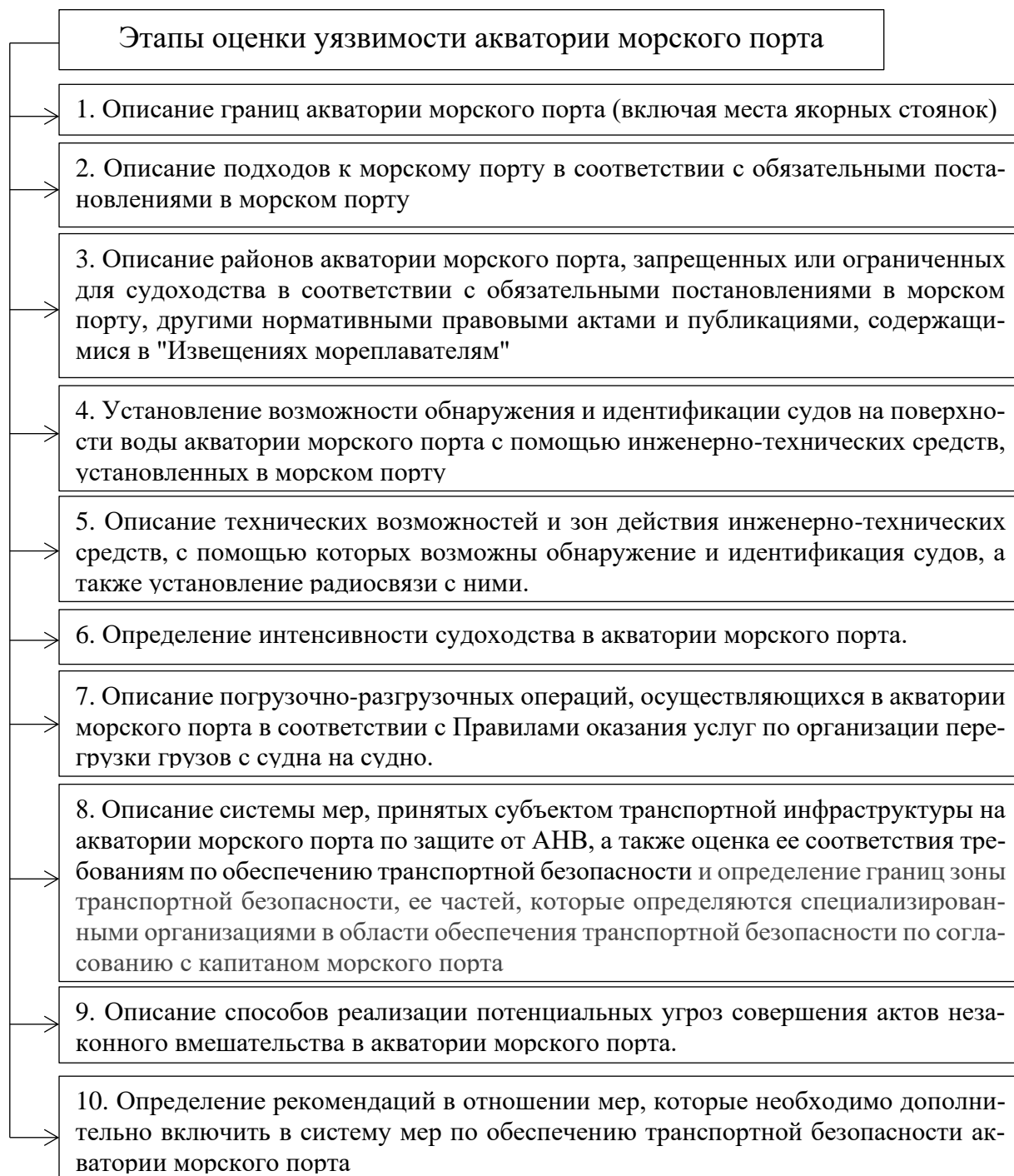


Рисунок 1 – Основные этапы оценки уязвимости акватории морского порта

Поэтому проводить оценку уязвимости согласно Национальному стандарту Российской Федерации ГОСТ Р 57119—2016 «Методика проведения оценки уязвимости объектов транспортной инфраструктуры и транспортных средств. Общие требования» не представляется возможным, т.к. данный стандарт ориентирован на объекты, подлежащие категорированию. До 2021 г. не было нормативно-правового документа, четко регулирующего оценку

уязвимости акватории морского порта. Однако в 2021 г. был издан Приказ Министерства транспорта РФ от 1 ноября 2021 г. N 370, в котором указаны основные этапы оценки уязвимости данных объектов, однако нет четких указаний по их реализации [2].

Рассмотрим основные этапы оценки уязвимости акватории морского порта согласно Приказу Министерства транспорта РФ от 1 ноября 2021 г. № 370 на рисунке 1.

Оценка уязвимости проводится специализированными организациями, срок её проведения не должен превышать 30 календарных дней со дня поступления документов в компетентный орган в области обеспечения транспортной безопасности.

Результатом оценки уязвимости акватории морского порта являются материалы проведённой работы и рекомендации о необходимости дополнения технических или организационных мер в отношении акватории морского порта или её отдельных частей, о достаточности технических и организационных мер обеспечения транспортной безопасности для акватории морского порта или её отдельных частей, об отсутствии необходимости принятия дополнительных мер обеспечения транспортной безопасности в отношении акватории морского порта или её отдельных частей.

Результатом проведенной оценки уязвимости акватории морского порта являются материалы с графическими рисунками и рекомендациями:

- о необходимости дополнения технических или организационных мер в отношении акватории морского порта или её отдельных частей;
- о достаточности технических и организационных мер обеспечения транспортной безопасности для акватории морского порта или её отдельных частей;
- об отсутствии необходимости принятия дополнительных мер обеспечения транспортной безопасности в отношении акватории морского порта или её отдельных частей.

Как показало исследование нормативно-правовой базы, существуют значительные отличия в нормативно-правовом регулировании и практическом

проведении оценки уязвимости объектов транспортной инфраструктуры, которые подлежат и не подлежат категорированию.

В настоящее время в нормативно-правовом поле, регулирующем транспортную безопасность предприятий водного транспорта, отсутствует четкая методика оценки уязвимости такого важного объекта транспортной инфраструктуры предприятий водного транспорта, как акватории морского порта. В этой связи специализированным предприятиям во время проведения плановой оценки уязвимости приходится пользоваться только перечнем этапов оценки акватории морского порта, однако у данных предприятий есть большой опыт в проведении данной процедуры и отлаженные практические шаги и действия. В случае, если превентивно оценить уязвимость было решено руководством предприятия водного транспорта, то появляется проблема разночтения и непонимания требований к оценке уязвимости акватории морского порта. Насколько они могут соответствовать требованиям, используемым для оценки уязвимости объектов транспортной инфраструктуры, подлежащим категорированию. В связи с этим представляется актуальным разработать методику оценки уязвимости не подлежащих категорированию объектов транспортной инфраструктуры

Список литературы

1. Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 57119—2016 Методика проведения оценки уязвимости объектов транспортной инфраструктуры и транспортных средств. Общие требования. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/1200140230>

2. Приказ Министерства транспорта РФ от 1 ноября 2021 г. № 370 «О Порядке проведения оценки уязвимости объектов транспортной инфраструктуры, судов ледокольного флота, используемых для проводки по морским путям, судов, в отношении которых применяются правила торгового мореплавания и требования в области охраны судов и портовых средств, установленные международными договорами Российской Федерации». – Электронный ресурс. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_401859/2ff7a8c72 de

3994f30496a0ccb1ddafdaddf518/

3. Приказ Минтранса России от 28.08.2020 № 331 «Об определении объектов транспортной инфраструктуры, не подлежащих категорированию по видам транспорта» (Зарегистрировано в Минюсте России 20.01.2021 № 62150. – Электронный ресурс. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_374439/)

УДК 338

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО
ПРОГНОЗИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ
КАЗАХСТАН**

Нургиса Сырым Серикбайулы

магистрант образовательной программы «7М04110 Менеджмент
в здравоохранении»

Научный руководитель: Калдияров Данияр Алтаевич,

д.э.н., профессор

Жетысуский университет имени Ильяса Жансугурова,
город Талдыкорган, Республика Казахстан

***Аннотация.** Статья посвящена совершенствованию стратегического прогнозирования развития экономики Республики Казахстан в условиях глобальных и внутренних вызовов. Рассматривается процесс разработки долгосрочных прогнозов и планов, направленных на устойчивое развитие экономики, с учетом факторов глобализации, цифровизации и изменения климата. В статье анализируются макроэкономические показатели Казахстана за 2022–2024 годы, включая рост ВВП, инфляцию, торговый баланс, уровень безработицы, государственный долг, инвестиции и развитие цифровой экономики.*

***Ключевые слова:** стратегическое прогнозирование, экономика Казахстана, диверсификация, цифровизация, макроэкономические показатели, инвестиции, экспорт, инновации*

***Annotation.** The article is devoted to improving the strategic forecasting of the development of the economy of the Republic of Kazakhstan in the context of global and internal challenges. The process of developing long-term forecasts and plans aimed at sustainable economic development, taking into account the factors of globalization,*

digitalization and climate change, is considered. The article analyzes Kazakhstan's macroeconomic indicators for 2022-2024, including GDP growth, inflation, trade balance, unemployment rate, public debt, investments and the development of the digital economy.

Keywords: *strategic forecasting, Kazakhstan's economy, diversification, digitalization, macroeconomic indicators, investments, exports, innovations*

Совершенствование стратегического прогнозирования является важной составляющей успешного развития экономики Казахстана. Стратегическое прогнозирование — это процесс разработки долгосрочных прогнозов и планов, направленных на определение путей и приоритетов экономического развития, с учетом глобальных и национальных вызовов. В условиях современной экономики, которая сталкивается с быстрыми изменениями на международных рынках, инновациями в технологиях и глобальными экологическими проблемами, стратегическое прогнозирование становится ключевым инструментом для формирования устойчивой и конкурентоспособной экономики [1].

Казахстан, обладая богатыми природными ресурсами, активно интегрируется в мировую экономику, что требует от страны гибкости и способности адаптироваться к внешним и внутренним изменениям. С учетом тенденций глобализации, цифровизации и изменения климата необходимо эффективно прогнозировать изменения в экономике и разрабатывать стратегические планы, которые позволят не только сохранить стабильность, но и обеспечить динамичное развитие.

В Казахстане стратегическое прогнозирование занимает важное место в государственной экономической политике, что находит свое отражение в различных программах и документах, таких как:

- Стратегия Казахстан-2050;
- Программы индустриально-инновационного развития;
- Концепция социально-экономического развития.

Совершенствование стратегического прогнозирования развития экономики Республики Казахстан является ключевым элементом долгосрочной

экономической политики страны. В последние годы Казахстан активно развивает методы прогнозирования, учитывая новые вызовы, такие как глобальная экономическая нестабильность, цифровизация и изменение климата [2].

Для статистических данных по 2022, 2023 и 2024 годам стоит ориентироваться на макроэкономические показатели и тренды, которые дают представление о текущем и будущем экономическом развитии страны. Ниже (Таблица 1) приведены некоторые ключевые данные на основе доступных источников, в том числе Национального бюро статистики РК и Международного валютного фонда (МВФ).

Таблица 1 - Макроэкономические показатели

Показатель	2022	2023	2024
Рост ВВП	Рост ВВП Казахстана составил 3,2% (по данным Национального банка Казахстана).	Прогнозируемый рост экономики страны был на уровне 4,0%, с учетом восстановления после пандемии и адаптации к экономическим условиям.	Прогноз на 2024 год — 3,5% (ожидается умеренное восстановление экономики, поддерживаемое ростом внутреннего потребления и инвестиций).
Инфляция:	Инфляция составила 19,6%. Этот рост был вызван повышением цен на продовольственные товары и энергоносители.	В 2023 году инфляция замедлилась до 17,8% на фоне монетарных мер, принятия антикризисных программ и стабилизации цен.	Прогнозируется снижение инфляции до 9,0–10,0%, благодаря эффективным мерам контроля цен и улучшению макроэкономической ситуации.
Торговый баланс и экспорт:	Уровень безработицы составил 4,9%, что является стабильным показателем на фоне восстановительных процессов в экономике после пандемии.	Прогнозируется незначительное сокращение безработицы до 4,8%, за счет роста занятости в секторе услуг и новых промышленных проектов.	Ожидается, что уровень безработицы будет оставаться в пределах 4,7-5,0% с учетом роста рабочих мест в новых секторах экономики [3].
Государственный долг	Государственный долг Казахстана составил примерно 26,5% от ВВП.	По данным международных организаций, внешний долг Казахстана составлял около 27,5% от ВВП.	Прогнозируется стабильность по уровню государственного долга в пределах 28-29% от ВВП, что находится в пределах безопасных для страны показателей.

Инвестиции	Приток прямых иностранных инвестиций составил около \$26,4 млрд, что демонстрирует растущий интерес к казахстанской экономике.	Ожидаемый рост на уровне \$28-30 млрд, в том числе за счет расширения сотрудничества с Китаем и странами Центральной Азии.	Прогнозируется привлечение инвестиций в размере \$32-34 млрд, что станет результатом успешных реформ и улучшения инвестиционного климата.
Прогноз по цифровой экономике	2022–2023 годы: Казахстан активно развивает цифровую инфраструктуру, увеличив долю цифровых услуг в ВВП страны до 2,5%.		Прогнозируется дальнейшее увеличение доли цифровой экономики до 3%, за счет развития цифровых технологий в промышленности и агросекторе [4].
Сельское хозяйство	В сельском хозяйстве был отмечен рост на 4,5%, благодаря увеличению производства зерновых и мяса.	Сельское хозяйство продолжило рост в пределах 5,2%, что связано с улучшением климата для сельхозпроизводителей и модернизацией отрасли.	Прогнозируется рост сельского хозяйства на уровне 5,5%, благодаря расширению экспортных рынков и внедрению инновационных технологий.

Анализ статистических данных по экономике Казахстана за 2022, 2023 и 2024 годы позволяет оценить текущее состояние и возможные тенденции, а также выявить сильные и слабые стороны в экономическом развитии страны. Экономика Казахстана показывает стабильные темпы роста, однако высокие показатели инфляции и зависимость от сырьевого экспорта остаются значительными рисками. Улучшение в сфере внешней торговли, сокращение безработицы и рост инвестиций говорят о положительных тенденциях, но замедление темпов роста ВВП в 2024 году требует внимательного подхода к стимулированию экономической активности [5].

Необходимы дальнейшие усилия для диверсификации экономики, создания более конкурентоспособных отраслей, цифровизации и повышения внутреннего потребления, чтобы минимизировать влияние внешних экономических факторов. Таким образом, Казахстан стоит перед вызовами, но имеет хорошие шансы на устойчивое развитие, если продолжит усилия по модернизации экономики и улучшению инвестиционного климата.

Список литературы

1. Проблемы и перспективы стратегического прогнозирования и

планирования в Казахстане – Н. Ю. Ли (Монография) Издание: Монография, Алматы, 2020.

2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Республики Казахстан на период до 2050 года <https://economy.gov.kz/>.

3. Национальное бюро статистики Республики Казахстан <https://stat.gov.kz/>.

4. Министерство национальной экономики Республики Казахстан <https://economy.gov.kz/>.

5. Национальный банк Республики Казахстан <https://nationalbank.kz/>.

УДК 338.2

**РАЗВИТИЕ НЕФТЯНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ГОСУДАРСТВА
В УСЛОВИЯХ МЕЖДУНАРОДНЫХ САНКЦИЙ (НА ПРИМЕРЕ ИРАНА)****Радченко Константин Владимирович**

аспирант

Научный руководитель: Семенова Алла Анатольевна,

д.э.н., профессор, профессор кафедры менеджмента

АНО ВО Российский новый университет,

город Москва

***Аннотация.** В рамках настоящей работы рассматривается иранский опыт развития нефтяной промышленности в контексте политических и экономических факторов. Анализируется исторический путь развития нефтяной отрасли в Иран. Особое внимание уделяется роли государства в формировании и регулировании нефтяного сектора, а также взаимодействию с зарубежными инвесторами и международными партнерами. Аналитический обзор включает в себя оценку влияния нефтяной промышленности на экономический рост и социальное развитие Ирана, а также ее роль в геополитическом контексте региона и мировой арене. Помимо этого, в работе также было проанализировано дальнейшее потенциальное развитие нефтехимической промышленности. Выводы данного исследования могут быть полезны для выработки стратегий развития нефтяной промышленности в России в условиях ограниченного доступа к международным ресурсам и технологиям.*

***Ключевые слова:** нефть, промышленность, Иран, нефтяная промышленность, международные санкции*

***Abstract.** This paper examines the Iranian experience of the development of the oil industry in the context of political, economic and socio-cultural factors. The*

historical path of the development of the oil industry in Iran is analyzed. Special attention is paid to the role of the state in the formation and regulation of the oil sector, as well as interaction with foreign investors and international partners. The analytical review includes an assessment of the impact of the oil industry on Iran's economic growth and social development, as well as its role in the geopolitical context of the region and the world stage. In addition, the paper also analyzed the further potential development of the petrochemical industry. The conclusions of this study can be useful for developing strategies for the development of the oil industry in Russia in conditions of limited access to international resources and technologies.

Keywords: *oil, industry, Iran, oil industry, international sanctions*

Актуальность

Международные санкции имеют весьма давнюю историю, однако их обильное применение можно датировать после Второй Мировой войны. В качестве примера можно привести санкции США против Кубы (1960 г.) в ограничении поставок кубинского сахара в США, санкции Великобритании против Ирана (1959 г.) в нефтяном движении, санкции США против СССР (1974 г.) с ограничением государственных кредитов и кредитных гарантий. Санкции были придуманы как внешнеполитический рычаг, который может влиять на внутреннюю и внешнюю политику отдельных стран, однако сегодня можно заметить, как цели этих санкций сменились на качественное влияние экономической и социальной структуры страны, что влечет за собой нарушение прав человека.

На 2024 г. по данным Castellum AI, более 10 тысяч санкций действует против России, против Ирана – более 4 тысяч [1]. Несмотря на то, что против России введено больше всех санкций, Иран находится под санкциями уже 45 лет, что позволяет проследить его опыт в развитии промышленности под жестким санкционным давлением.

В рамках настоящей работы мы рассмотрим именно нефтяную промышленность Ирана, поскольку его доля в общемировом объеме добычи составляет 4,1%, у России - 13,1%. Это позволит применить иранский опыт в развитии нефтяной промышленности по отношению к России с учетом того, что против

РФ введен запрет на экспорт нефтепродуктов, как и против Ирана.

Методы исследования.

При подготовке статьи были применены следующие методы исследования: статистический, системный и сравнительный анализ, прогнозирование и моделирование.

Объект исследования. Объектом исследования является промышленность различных подсанкционных государств, в частности Ирана. В рамках данной статьи в основном рассматриваются нефтегазовая и химическая промышленности.

Результаты и дискуссия. Для более глубокого анализа представляется весьма важным изучить основные показатели Ирана в течение всего периода наложения на него санкций. Первым показателем, который показывает развитие промышленности - добавленная стоимость в процентах от ВВП. На рисунке 1 можно увидеть основные этапы наложения санкции и их влияние до добавленную стоимость промышленности Ирана [2].

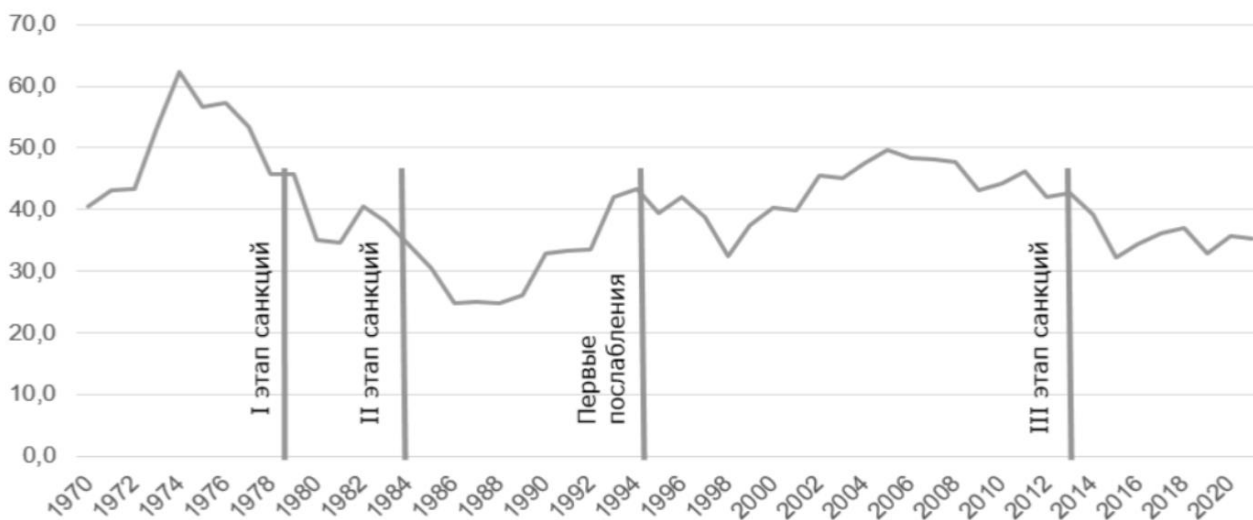


Рисунок 1 - Добавленная стоимость в Иране, % ВВП

Более того, на рисунке 2 можно увидеть такое же негативное влияние санкций на долю экспорта в ВВП, а именно падение на 13–18% на протяжении 10 лет.

Нефтяная промышленность является основным сектором экономики Ирана, обеспечивая значительный доход государства. Это также и основной сектор, на который направлены санкции США и ЕС.

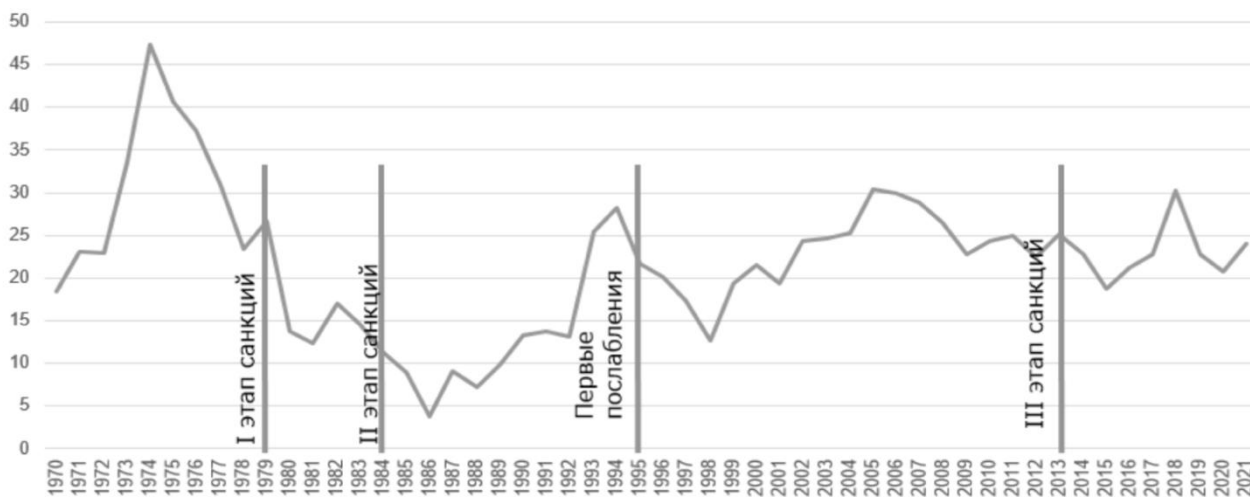


Рисунок 2 - Экспорт Ирана, % ВВП

Так, санкции США и ЕС значительно уменьшают экспорт нефти: с 2,5 млн. баррелей в день (2011 г.) до менее 1 млн. баррелей в день (2020 г.). И в этой связи, для стабилизации экономики Ирана свое развитие получила нефтехимическая промышленность. Эта промышленность позволяла обеспечить нефтепродуктами внутренний спрос, а также нарастить добавленную стоимость на нефтяную сырьевую продукцию [3].

На данный момент Иран имеет 47 проектов, которые должны увеличить доход от нефтехимической промышленности до 50 млрд. долларов к 2027 г [4]. По состоянию на 2023 г. Иран имеет 81 нефтехимическую компанию, где 51 из них являются частным, а 30 – государственными. В свою очередь после 2025 г. Иран может существенно нарастить долю на нефтегазохимическом рынке Ближнего Востока, вплоть до победы в конкуренции с Саудовской Аравии в производстве полиэтилена, метанола и этиленгликоля. По данным АЦ ТЭК, 25% суммарных производственных мощностей нефтегазохимической промышленности на Ближнем Востоке принадлежат именно Ирану, уступая Саудовской Аравии. В свою очередь эксперты также говорят и о том, что к 2028 г. производство полиэтилена в Иране вырастет с 5,4 млн. тонн в 2022 г. до 15 млн. тонн, то есть почти в 3 раза.

Помимо этого, Иран озвучил также и планы по строительству еще 9 нефтехимических парков с суммарным инвестициями в 5,5 млрд. долларов при общей

головой мощности всех установок в 4,7 млн. тонн нефтехимической продукции. Мы также должны отметить и то, что Иран имеет собственное производство по созданию необходимого оборудования для нефтехимической отрасли. На данный момент нефтехимическая промышленность Ирана занимает 21% нефтяного экспорта в стране [5].

Таким образом, несмотря на международные санкции по отношению к Ирану, развитие нефтехимической промышленности позволило частично нейтрализовать негативное влияние санкций на нефтяной сектор, компенсируя это за счет альтернативной сырой нефти.

Заключение. Россия и Иран являются странами, которые претерпевают сокрушительное количество санкций, в то числе в нефтяном секторе. Однако иранский опыт показал роль нефтехимической промышленности в условиях масштабных санкций, поиск партнеров из «дружественных» стран, развитие передовых технологий в нефтяном секторе. Некоторые ученые отмечают, что основная проблема и Ирана, и России является не столько международные санкции, сколько несовершенство национальной экономики, заключающиеся в экспорте энергоресурсов [6].

Исходя из иранского опыта, можно сказать, что есть ценные уроки, которые Россия потенциально могла бы усвоить при решении проблем, связанных с международными санкциями. Во-первых, диверсификация экономики, снижение зависимости от уязвимых секторов и стимулирование внутренних инноваций могут повысить экономическую стабильность и жизнестойкость России. Во-вторых, дипломатические усилия, направленные на укрепление региональных альянсов и поиск альтернативных торговых партнеров, могли бы помочь смягчить последствия санкций. Кроме того, уделение приоритетного внимания внутреннему развитию и самодостаточности в стратегических отраслях промышленности может защитить от внешнего давления. Однако крайне важно признать, что обстоятельства каждой страны уникальны, и, хотя иранская модель дает представление, Россия должна адаптировать свои стратегии к своему конкретному геополитическому контексту и экономическим реалиям.

Список литературы

1) База данных по отслеживанию санкций [Электронный источник] <https://www.castellum.ai> / URL: <https://www.castellum.ai/russia-sanctions-dashboard> (дата обращения: 27.10.2024).

2) Золкина В. А. Влияние санкционного давления в развивающихся странах на развитие промышленности / В. А. Золкина, И. С. Пелымская. // XVII международная конференция «Российские регионы в фокусе перемен»: сборник докладов (Екатеринбург, 17–19 ноября 2022 г.). — Екатеринбург: ООО Издательский Дом «Ажур», 2023. — С. 287-291.

3) Лазовский С. О. Экономическая ситуация в Иране в условиях американских санкций. Анализ и прогноз. Журнал ИМЭМО РАН, 2020, № 1, сс. 81-93.

4) Доходы Ирана от нефтехимии к 2027 году достигнут 50 миллиардов долларов [Электронный источник] / https://www.iran.ru/news/economics/118566/Dohody_Irana_ot_neftehimii_k_2027_godu_dostignut_50_milliardov_dollarov (дата обращения: 23.10.2024)

5) Momeni, Mani & Mitina, Natalia. (2019). OIL-GAS INDUSTRY OF IRAN. Нефтегазовая отрасль Ирана. DOI:10.13140 / [Электронный источник] / https://www.researchgate.net/publication/337472931_OIL-GAS_INDUSTRY_OF_IRAN-NEFTEGAZOVA_A_OTRASL_IRANA

6) Алихани С., Хоминич И. П. Влияние экономических санкций на экономику страны / Вестник университета. - 2021. - № 5. - С. 93-100.

УДК 335

К ВОПРОСУ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМАНД НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Рыкова Катерина Вячеславовна

магистрант

Бреусова Евгения Александровна

к.э.н., доцент

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал),
ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»,
г. Шахты, Ростовской области

***Аннотация.** В статье рассмотрены вопросы формирования и развития управленческих команд на всех уровнях государственной службы. Выделены критериям эффективности деятельности управленческих команд на государственной службе.*

The article examines the issues of formation and development of management teams at all levels of public service. The criteria for the effectiveness of management teams in the public service are highlighted.

Ключевые слова: управленческая команда, эффективность государственных служащих, государственное (муниципальное) управление

Keywords: management team, efficiency of civil servants, state (municipal) management.

В настоящее время уделяется большое внимание вопросам формирования и развития управленческих команд на всех уровнях государственной службы, поскольку они являются фундаментальной задачей для развития культуры современного управления и проведения качественных изменений.

Управленческая команда создается для получения от взаимодействия

составляющих ее личностей новых качеств: разрабатывать новые технологии управления, право принимать более эффективные решения, стремиться к снижению риска.

Управленческие команды – наиболее сложный объект управления, от которого зависит начало и окончание развития. Управленческие команды – это пример командного взаимодействия и основной носитель корпоративной культуры государственной службы.

Существуют различные классификации управленческих команд. Так, выделяют основные следующие типы команд:

- рабочие команды — проектируют, производят и поставляют продукт (услугу) потребителям;
- команды повышения эффективности — временные образования, создаваемые для работы над конкретным проектом или определенной проблемой;
- интегрирующие команды — гарантируют координацию работы в рамках одной организации, изучают деятельность рабочих команд и команд повышения эффективности, определяют цели организации и общее стратегическое направление. К данному типу относятся управленческие команды [1, с. 51].

В государственной и гражданской практике управленческие команды могут формироваться в виде: комитетов; оперативных групп; советов.

Выделяют принципы высокоэффективной команды, а именно:

- предназначение и ценности;
- результативность;
- оценка и признание;
- дееспособность;
- творческий подход;
- удовлетворение;
- коллективизм.

При изучении деятельности управленческих команд в системе государственной службы следует учесть определенные особенности ее функционирования.

Так, особенность профессиональной деятельности государственного служащего состоит в том, что процесс ее осуществления включает реализацию полномочий и функций органов власти государства.

Интересы государства и общества представляют собой основополагающий принцип, высший критерий этики и конечную цель профессиональной деятельности государственного служащего.

На государственной службе актуальной проблемой формирования управленческой команды является создание действенной системы непрерывного развития государственных служащих. Особенность современного управления требует постоянного совершенствования управленческих кадров и высокого профессионализма. В систему развития кадров государственной службы следует включить группу следующих элементов: управление профессиональной карьерой, корпоративная культура, повышение квалификации и подготовка кадров, контроль за служебным поведением и исполнением должностных обязанностей государственных служащих [2, с. 17].

Формирование управленческой команды происходит из потребностей, которые возникают в ходе реализации организационных целей. Формирование управленческой команды включает в себя: определение назначения команды (зачем существует, зачем формируем), формулировка ее цели (что команда собирается делать), постановку задач (как команда собирается делать), определение роли команды, основополагающие правила и нормы. На процесс формирования управленческой команды влияют многие факторы, которые можно условно разделить на первичные и вторичные. Первичные факторы определяют стратегию формирования команды. К первичным факторам можно отнести: содержание социального заказа (область, сфера действия); уровень сложности решаемой проблемы (требуемые организационные и технические условия выполнения); специфику внешних условий, в которых предполагается действовать (внешняя среда); личность руководителя команды (система ценностей лица, формирующего команду). Вторичные факторы определяют тактические задачи построения (подбор персонала (определение ролей для каждого участника команды,

управление развитием человеческих ресурсов)).

При формировании и развитии управленческих команд государственной службы следует учитывать следующие аспекты:

1) развитие управленческих команд является базовым элементом и фундаментом развития эффективности и результативности государственной службы в целом, проведения всех инновационных реформ и преобразований;

2) развитие управленческих команд государственной службы необходимо строить системно, подбирая последовательность использования методов в зависимости от результатов диагностики;

3) на данный момент развитие управленческих команд государственной службы тесно связано с развитием лидеров. Без решения задачи осознанного развития навыков мотивационного, вовлекающего и структурного управления, без развития навыков распределенного лидерства, дальнейшее развитие управленческих команд невозможно.

Говоря о методах формирования управленческих команд, то их необходимо адаптировать с учетом специфики каждой организации, в частности образовательной. Влияние на выбор методов могут оказывать множество факторов, таких как: корпоративная культура; организационная структура; менталитет; ценности организации; психологическая совместимость индивидов; цели и задачи организации; компетентность руководства; корпоративная и конкурентная стратегия; область постановки целей, человеческий капитал, лидерство, стратегические альянсы, организационное поведение и т.д. [3, с. 52].

Эффективность деятельности управленческих команд на государственной службе можно оценить по нижеследующим критериям:

1. Оценка экономической ситуации в регионе, состояние социальной сферы, степень дотационности, возможность удовлетворения потребностей.

2. Организованность и сплоченность управленческой структуры, высокий уровень исполнительской дисциплины, низкий уровень конфликтности, наличие сплачивающей идеи, обеспеченность принятия решений ресурсами, контроль за их реализацией.

3. Достаточный уровень профессиональной подготовки управленцев.

4. Хороший уровень взаимодействия управленческих структур с общественностью, их готовность к взаимодействию с обществом и информированность об общих проблемах, поддержка нижестоящих органов власти вышестоящими органами.

5. Достаточный уровень сотрудничества управленческих структур со структурами более низкого уровня, активность последних в постановке проблем, их исполнительность, информированность первой.

6. Положительное отношение населения к управленческой элите, организованность населения.

Список литературы

1. Базаров Т. Ю. Управленческие команды и их формирование / Т. Ю. Базаров, И. В. Рыбкин, Т. С. Пыркова; под редакцией Т. Ю. Базарова. Москва: ИПК госслужбы 2009. 51 с.

2. Копылова Е. Н. Этапы формирования управленческих команд на государственной гражданской службе России/ Теория и практика общественного развития. – 2015. – № 15. – С. 16-19.

3. Бессонов А. А. Диагностика «командной срабатываемости» при формировании управленческой команды / Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2014. – № 3. – С. 48-55.

УДК 338

К ВОПРОСУ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ**Сингин Виктор Владимирович**

магистрант

Бреусова Евгения Александровна

к.э.н., доцент

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал),
ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»,
г. Шахты, Ростовской области

***Аннотация.** В статье рассмотрены вопросы управления организационной культурой. Определены требования, которым должна отвечать организационная культура предприятия. Представлены основные методы поддержания организационной культуры.*

The article discusses the issues of organizational culture management. The requirements that the organizational culture of the enterprise must meet are defined. The main methods of maintaining organizational culture are presented.

***Ключевые слова:** организационная культура, эффективность, стратегическое управление, развитие организации*

***Keywords:** organizational culture, efficiency, strategic management, organization development*

Эффективное управление организационной культурой является фактором, который может быть использован руководством для укрепления целостности предприятия, регулирования негативных проявлений локальных субкультур, улучшения механизмов взаимодействия сотрудников в целом. Результаты исследования системы управления организационной культурой предприятия позволяют сделать вывод о необходимости совершенствования управления

формированием организационной культуры, способствующей формированию организационной культуры, способствующей стратегическому развитию предприятия

Организационная культура влияет на поведение работников, эффективность стратегической деятельности предприятия и производительность труда. В сущности, управление культурой персонала есть не что иное, как изменение поведения работников предприятия в целях руководителя. Выделим проблемы, влияющие на организационное поведение сотрудников предприятия, стратегическую его деятельность.

Управление организационной культурой — это процесс, который предполагает её формирование, поддержание и, при необходимости, изменение.

Цель управления — повышение уровня организационной культуры путём воздействия на те факторы культуры, которые в наибольшей степени оказывают влияние на результаты деятельности организации.

На формирование организационной культуры, ее содержание и параметры влияет ряд факторов внешней среды и внутреннего окружения. Внутренним фактором, влияющим на формирование организационного поведения и культуры работников, является руководитель и/или группа ведущих менеджеров предприятия. На всех этапах развития предприятия руководитель во многом определяет культуру хозяйствующего объекта. На этапе становления предприятия влияние руководителя достаточно сильное и обуславливается его личными и профессиональными способностями. На формирование организационной культуры предприятия значительное влияние оказывает внешняя среда. Следует заметить, что предприятия и организации, функционирующие в одном и том же сегменте рынка, могут иметь различные элементы корпоративной культуры. Это свидетельствует о том, что работники предприятий по-разному подходят к решению проблем: технологических, коммерческих, психологических и др. [29]. Все проблемы, связанные с организационной культурой предприятия и ее формированием, можно разделить на две группы — проблемы внешней адаптации и проблемы внутренней интеграции. Эти две группы факторов определяют функции

организационной культуры предприятия: формирование правил взаимодействия персонала между собой и адаптация предприятия к внешней среде.

Проблемы, с которыми сталкиваются предприятия, заключаются в том, что в определенный момент времени они не в состоянии справиться с происходящими изменениями в коммерческой сфере. В настоящее время имидж предприятия должен быть гибким и универсальным.

Определив требования, которым должна отвечать организационная культура предприятия в условиях выбранной стратегии, руководство должно выработать стиль управления. Менеджеры предприятия определяют конкретные методы формирования эффективной организационной культуры. На развитие культуры можно воздействовать двумя способами.

Первый способ представляет собой оценку культуры и направления её развития на основе результатов проведения мероприятий, направленных на повышение уровня инициативности и производительности работников предприятия, то есть сверху вниз.

Применение второго способа начинается снизу — вверх: менеджеры предприятия должны проводить социальный мониторинг и выявлять, какие ценностные установки существуют в каждом подразделении, стараясь при этом воздействовать в необходимом направлении на культуру организации [1].

Управляя организационной культурой, следует понимать, что она должна служить средством, скрепляющим подразделения предприятия. Вместе с тем необходимо помнить, что, если отсутствуют согласованность и понимание среди работников предприятия, то даже оптимальная модель организационной культуры не сделает предприятие эффективным и успешным. Значительное влияние на организационную культуру оказывает система оценки поведения работников предприятия. Менеджеры определяют, какое поведение персонала следует поддерживать, а какое не допускать при сложившейся практике управления. Унификация ценностей и ежедневная работа менеджеров по их внедрению в жизнь могут привести предприятие к достижению поставленных целей.

Основными методами поддержания организационной культуры следует

назвать следующие:

1. Организационные традиции и порядки. Нарушение традиций и организационного порядка предприятия может отразиться на снижении энтузиазма и инициативности работников.

2. Наличие корпоративной символики положительно влияет на формирование организационной культуры: на отношение персонала к предприятию, приверженность работников организации.

3. Ролевое моделирование, выражающееся в общении руководителя предприятия или подразделения с подчиненными. Лично демонстрируя подчиненным поведенческие нормы и концентрируя их внимание на этом поведении, руководитель формирует определенные аспекты организационной культуры.

4. Мотивация работников. Для формирования поведения работников имеет важное значение заинтересованность предприятия в повышении квалификации персонала и должностном росте работников, что позволит повысить уровень эффективности их деятельности [9].

Управление организационной культурой предприятия является длительным процессом. Данный процесс предусматривает непрерывную социализацию новых работников, постоянное выяснение того, что является ценностями и нормами на предприятии, внимание к деталям организации и планирования работы персонала.

Таким образом, анализ проблем формирования организационной культуры предприятия показывает, что они имеют специфический характер и изменяются в зависимости от отрасли функционирования предприятия, стадии жизненного цикла, стиля руководства и т. д. При этом, опираясь на глубинные базовые предположения и идеалы, организационная культура изменяется, как правило, постепенно и эволюционно. Радикальное и революционное изменение организационной культуры происходит при смене сферы деятельности предприятия, сопровождающейся обновлением состава работников [3, с. 123].

Список литературы

1. Ковалева А. И. Организационная культура производственных

предприятий: монография / Ковалева А. И., Колмыкова М. А. — Москва: Московский гуманитарный университет, 2011. — 138 с. — Текст: электронный / IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/8445.html> (дата обращения: 05.11.2024).

2. Орехов А. И. Корпоративная культура компании как инструмент увеличения работоспособности и развития сотрудников / Менеджмент сегодня. — 2022. — № 2. — С. 140–146. URL: <https://grebennikon.ru/article-1zm2.html>(дата обращения: 05.11.2024).

3. Демина Н. В. Современное предприятие: влияние организационной культуры на формирование и повышение эффективности системы экономической безопасности / Менеджмент качества. — 2022. — № 2. — С. 124–130. URL: <https://grebennikon.ru/article-xetx.html>(дата обращения: 02.11.2024).

УДК 338

ВОПРОСЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА

Хрипкова Софья Романовна

магистрант

Бреусова Евгения Александровна

к.э.н., доцент

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал),
ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»,
г. Шахты, Ростовской области

***Аннотация.** В статье рассмотрены вопросы управления жилищно-коммунальным комплексом. Выделены особенности жилищно-коммунального хозяйства. Представлены актуальные на сегодняшний день направления демополизации и развития конкуренции в сфере жилищно-коммунального хозяйства.*

The article discusses the issues of housing and communal complex management. The features of housing and communal services are highlighted. The current directions of demonopolization and development of competition in the field of housing and communal services are presented.

***Ключевые слова:** управление жилищно-коммунальным комплексом, государственная политика*

***Keywords:** housing and communal complex management, public policy.*

Государственное управление в жилищной сфере — это деятельность уполномоченных органов государственной и муниципальной власти по обеспечению удовлетворения жилищно-коммунальных нужд населения, а также надлежащего использования объектов жилого фонда.

Жилищно-коммунальное хозяйство — это многофункциональный

комплекс, который включает в себя взаимозависимые, но в то же время и достаточно автономные предприятия и организации социальной и производственной сферы. На сегодняшний день проблемы эффективности системы ЖКХ требуют особого внимания [3, с. 454].

Основными проблемами в ЖКХ являются:

- высокие тарифы и их необусловленный рост;
- отсутствие нормального качества предоставляемых услуг;
- отсутствие контроля за предприятиями жилищно-коммунальной отрасли.

Решить главные проблемы управляющих компаний ЖКХ можно такими путями:

Государство должно взять на контроль деятельность ТСЖ, управляющих компаний и разработать правовую ответственность за недобросовестную работу этих организаций. Также важно, чтобы правительство ликвидировало монополистов, которые устанавливают заоблачные цены на коммунальные услуги. Необходимо создать здоровую конкурентную среду для управляющих компаний.

Найти дополнительные источники финансирования, чтобы можно было произвести полную модернизацию коммунальной инфраструктуры. Износившиеся, прогнившие трубы, газопровод, канализацию, старые электрические сети – все это нужно поменять, чтобы люди не переплачивали за потерю энергии. Дополнительно для снижения энергетических потерь следует установить систему энергосбережения в каждом доме, а также поставить новые приборы учета, чтобы жильцы не прибегали к мошенническим схемам.

Создание общественных организаций для осуществления контроля за работой ЖКХ. Члены таких организаций должны контролировать ход проведения капитального ремонта, замену окон, работы по благоустройству прилегающей к дому территории и т. д.

Для успешного реформирования системы ЖКХ в России необходимо сделать следующие шаги:

Изменить законодательную базу, внедрить лицензирование управляющих

компаний.

Создать базу злостных неплательщиков коммунальных услуг, чтобы как-то влиять на них (например, пока не оплатил долги по ЖКХ, то ни один банк не выдаст потребительский кредит).

Предоставить населению возможность получения бесплатной консультации от юристов по части ЖКХ. Это нужно для того, чтобы население было осведомлено о проблемах ЖКХ, о путях их устранения. Важно работать с людьми, чтобы они понимали, почему эта сфера имеет те или иные проблемы, и как каждый житель может повлиять на деятельность управляющих компаний.

Повысить эффективности использования основных средств ЖКХ путем применения современных технологий и материалов при проведении ремонтных работ.

Проблемы функционирования ЖКХ в современной России и перспективы развития этой отрасли сводятся к следующим положениям:

В сфере управления многоквартирными домами – важно создать такие условия, при которых количество удовлетворенных жильцов дома будет возрастать. Для этого нужно повышать ответственность собственников квартир, своевременно делать ремонт и др.

В сфере проведения ремонта – своевременно проводить ремонт надлежащего качества и по оправданной цене. Для повышения эффективности системы капитального ремонта нужно привлекать дополнительные источники финансовых ресурсов, например, это может быть кредитование.

В сфере устранения аварийного жилого фонда – государство взялось защищать социально незащищенные слои населения путем их переселения из аварийных квартир в нормальные условия проживания. Для этого оно планирует создать некоммерческий фонд аренды, выделяемый муниципалитету для возведения домов в целях переселения людей при условии возврата средств сроком до 30 лет [2].

В сфере теплоснабжения – правительство обяжет теплоснабжающие предприятия нести ответственность за качественную и надежную подачу тепла.

В сфере подачи горячей воды – правительство запланировало провести многоступенчатый переход от использования открытых систем горячего водоснабжения до закрытых систем. Это поможет уменьшить потерю тепловой энергии.

В сфере подачи холодной воды задача правительства – обеспечить все население России качественной питьевой водой. При этом неважно, какой у человека достаток или какое у него социальное положение. Вода должна быть качественной в любом случае. Для реализации этого положения необходимо будет проводить очистку сточных вод, устранять осадки, уменьшать воздействие антропогенных факторов на окружающую среду.

В сфере усовершенствования и повышения энергоэффективности объектов жилищно-коммунального хозяйства – планируется привлекать частных инвесторов, чтобы те вкладывали деньги в ЖКХ.

В сфере ЖКХ существует множество проблем: неоправданные платежи, некачественное предоставление услуг, отсутствие контроля и, как следствие, безнаказанность работников ЖКХ.

Государственная политика в сфере жилищно-коммунального хозяйства является важной составляющей социально-экономической политики современного российского государства.

Приоритетами государственной политики в жилищно-коммунальной сфере являются:

- повышение комфортности условий проживания, в том числе обеспечение доступности многоквартирных домов для инвалидов и других маломобильных групп населения;

- модернизация и повышение энергоэффективности объектов жилищно-коммунального хозяйства;

- переход на принцип использования наиболее эффективных технологий, применяемых при модернизации (строительстве) объектов коммунальной инфраструктуры и модернизации жилищного фонда.

Основными целями государственной политики в сфере жилищно-

коммунального хозяйства являются повышение качества жизни населения, путем повышения качества и надежности жилищно-коммунальных услуг, а также обеспечение их доступности для населения [3, с. 451].

Основными механизмами реализации государственной политики в сфере жилищно-коммунального хозяйства являются государственные программы, позволяющие сконцентрировать и использовать ресурсы на достижение результатов по конкретным направлениям.

Для развития сферы ЖКХ необходимо разрабатывать и успешно внедрять комплекс мероприятий, направленных на развитие инновационных технологий, на поиск инвесторов, создание заинтересованности каждого владельца квартиры в многоквартирном доме осуществлять контроль за управляющей компанией и повышать эффективности ее работы.

Список литературы

1. Сидорина О. В. Государственная жилищная политика: понятие и цели реализации / Государственная служба. - 2014. - №12 - С. 28-32
2. Проблемы функционирования ЖКХ в современной России/ EXPERT–НОМЕ. Юридическая помощь в жилищных и земельных вопросах
URL <https://expert-home.net/problemy-zhkh/>
3. Васильева Е. И., Зерчанинова Т.Е., Харлов А. Ю. Оптимизация модели государственной жилищной политики региона / Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. - 2014. - № 10.– С. 451- 454.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АДМИНИСТРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

УДК 351

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСАМИ ОБЩЕСТВЕННОГО СЕКТОРА

Сушенок Мария Сергеевна

магистрант

Слатвицкая Ирина Ивановна

к.э.н., доцент

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал),
ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»,
город Шахты, Ростовской области

Аннотация. В статье рассмотрены теоретические аспекты управления общественными финансами, выявлены функции и принципы функционирования общественных финансов.

Annotation. The article examines the theoretical aspects of public finance management, identifies the functions and principles of public finance functioning.

Ключевые слова: государственные финансы, муниципальные финансы, управление финансами

Keywords: public finance, municipal finance, financial management

На современном этапе все больше возрастает значимость процесса управления общественными финансами для обеспечения качественного исполнения государственного (муниципального) бюджета. Процессы управления финансами нужно оценивать по их влиянию на уровень эффективности использования общественных ресурсов и по результатам, которые с их помощью достигаются. Очевидная сложность поставленных задач предполагает необходимость дополнительного осмысления современных процессов администрирования

общественных финансов, тенденций и противоречий в их развитии.

Степень изученности проблем общественных финансов, в частности их роли в макроэкономическом регулировании, форм проявления теоретических новаций в финансовой практике, а также перспектив реформирования общественных финансов диктуют необходимость разработки новых концептуальных подходов к управлению финансовыми ресурсами, поиска современных, адекватных рыночным отношениям инструментов финансового воздействия, методов обеспечения финансовой самостоятельности каждого субъекта РФ.

Основным местом государственных финансов в системе государства является бюджет. Таким образом, государственные финансы – денежные отношения, участниками которых является государство, управляющее бюджетом и распределяющее денежные средства из него. Государственные финансы оперируют всеми уровнями бюджета с целью формирования бюджета, распределения и использования денежных фондов для обеспечения населения в первую очередь общественными благами, финансируя наиболее значимые потребности для создания расширенного воспроизводства. Государственные финансы выполняют две основные функции:

- распределительная (финансовые отношения имеют своей целью стимулирование эффективного использования всех финансовых ресурсов и в первую очередь денежных средств государства);
- контрольная (осуществляется контроль за рациональным использованием финансовых ресурсов государства).

Помимо основных функций, некоторые авторы также выделяют специфические функции:

- мобилизационная (посредством функционирования общественных финансов формируется национальный доход страны);
- регулирующая (через общественные финансы осуществляется регулирование темпов и пропорций развития экономики). Главное назначение общественных финансов - обеспечить формирование и использование финансовых

ресурсов государства, необходимых для реализации его функций.

Финансы общественного сектора, прежде всего – инструмент мобилизации средств всех секторов экономики. Общественный сектор финансов – это система или единый комплекс, в котором осуществляются все виды финансовых операций, с помощью которого происходит аккумуляция денежных средств, как итог, денежные расходы. Критерием, позволяющим объединить общественные финансы в отдельную подсистему, является достижение единой цели – обеспечение производства и доставка потребителям общественных благ, т.е. товаров коллективного пользования, обладающих особыми свойствами, предоставление которых осуществляется либо государством (чистые общественные блага), либо государством, рынком и некоммерческим сектором (смешанные общественные блага)

К финансам общественного сектора относятся:

- государственные финансы (федеральный бюджет, бюджеты субъектов Федерации, государственный кредит, государственные внебюджетные фонды);
- муниципальные финансы (местный бюджет, местные внебюджетные фонды органов самоуправления);
- финансы некоммерческого сектора.

В настоящее время при рассмотрении вопросов, связанных с общественными финансами, создается акцент на государственные и муниципальные финансы.

Государственные и муниципальные финансы – это основа деятельности государства и органов местного самоуправления. Только располагая достаточным количеством денежных средств, государство может осуществлять социальную политику, поддерживать отдельные отрасли хозяйства, проводить научные исследования или обеспечивать обороноспособность.

Т. М. Ковалева приводит следующие принципы общественных финансов:

- законодательное разграничение полномочий между органами власти всех уровней по формированию доходов и расходов бюджетов;

- обеспечение органов власти соответствующего уровня необходимыми финансовыми ресурсами для выполнения ими возложенных на них функций;
- вертикальное и горизонтальное выравнивание доходов всех звеньев бюджетной системы;
- самостоятельность в определении направлений использования финансовых ресурсов, подконтрольность исполнения бюджета соответствующему представительному органу власти.

На всех уровнях управления общественные финансы обеспечивают возможность выполнения государством основных функций: создание актуальной нормативно-правовой базы и контроль четкого соблюдения законодательных норм; предоставление общественных благ; создание условий для свободной конкуренции и антимонопольное регулирование рыночных отношений; стимулирование развития новых прогрессивных технологий; защита окружающей среды; поддержка развития значимых для развития общества отраслей и сфер экономики, в том числе малый бизнес и сельское хозяйство, фундаментальная наука и социальная сфера.

Необходимость эффективного и ответственного управления общественными финансами стала общепризнанной, поскольку:

- общественные финансы представляют собой ключевой элемент любой национальной экономики (и благосостояния населения);
- стабильность и устойчивость в бюджетно-налоговой сфере необходимы для эффективного экономического развития, как на национальном, так и на глобальном уровне;
- неэффективное управление общественными финансами тормозит развитие страны и создает проблемы для других стран, развитие которых становится взаимозависимым в условиях глобальной экономики;
- прозрачность в отношении происходящих в каждой стране процессов управления общественными финансами является необходимым компонентом взаимного доверия и безопасности.

М. М. Исмаилов, К. К. Абдулкеримов, К. Р. Давудов выделяют такие принципы управления общественными финансами как:

- эффективная система межбюджетных отношений;
- финансовая прозрачность;
- экономическая оправданность принимаемых бюджетов;
- эффективное среднесрочное финансовое планирование, социально-ориентированное бюджетирование;
- финансовый контроль, отчетность и финансовый мониторинг качества управления общественными финансами.

Таким образом, роль общественных финансов в социально-экономическом развитии государства существенна, поскольку общественные финансы обеспечивают для государственных органов, осуществляющих управление финансами, выполнять основные функции в целях образования благоприятных условий и предпосылок для нормального экономического, политического и социального развития страны.

Список литературы

1. Баженова, В. И. Государственные и муниципальные финансы [Текст электронный]: учебник / Баженова В. И., Гришина О. А., Киреева Е. В., Омшанова Э. А., Слепов В. А., под ред., Чалова А. Ю., под ред. – Москва: КноРус. – 2021. – 335 с.
2. Исмаилов М. М., Абдулкеримов К. К., Давудов К. Р., Основы управления общественными финансами в Российской Федерации [Текст]: /Современная экономика: – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2019. – С. 110–112.
3. Ковалева Т. М. Общественные финансы [Текст]: учебное пособие / коллектив авторов; под общ. ред. проф. Т. М. Ковалевой. — Москва: КНОРУС. – 2020. – С. 152.

УДК 351

**РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЕ «ИНФОРМАЦИОННОЕ
ОБЩЕСТВО»****Якшина Наталья Васильевна**

магистрант

Слатвицкая Ирина Ивановна

к.э.н., доцент

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал),
ФГБОУ ВО «Донской государственной технической университет»,
город Шахты, Ростовской области

***Аннотация.** В статье рассмотрены информационные технологии в программе «информационное общество», представлены цели, задачи и конечные результаты программы.*

***Annotation.** The article discusses information technologies in the Information Society program, presents the goals, objectives and final results of the program.*

***Ключевые слова:** информационные технологии, государственная программа, информационное общество*

***Keywords:** information technology, government program, information society*

Для повышения качества жизни граждан, обеспечения конкурентоспособности России, развития экономической, социально-политической, культурной и духовной сфер жизни общества, совершенствования системы государственного управления на основе использования информационных и телекоммуникационных технологий была разработана государственная программа Российской Федерации «Информационное общество» на 2019–2030 годы утвержденная постановлением Правительства РФ от 15.04.2014 №313.

В соответствии с программой повышение благосостояния, качества жизни и работы граждан, улучшение доступности и качества государственных услуг, повышение степени информированности и цифровой грамотности, развитие экономического потенциала страны с использованием современных информационных, телекоммуникационных и цифровых технологий являются приоритетными направлениями развития информационного общества в Российской Федерации.

Определяет цели, задачи и меры по реализации внутренней и внешней политики Российской Федерации в сфере применения информационных и коммуникационных технологий, направленные на развитие информационного общества, формирование национальной цифровой экономики, обеспечение национальных интересов и реализацию стратегических национальных приоритетов.

Ответственным исполнителем Государственной программы является Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации. Цель Государственной программы - повышение качества жизни и работы граждан, улучшение условий деятельности организаций, развитие экономического потенциала страны на основе использования информационных и телекоммуникационных технологий.

Некоторые цели программы:

1. К 2030 году уровень «цифровой зрелости» ключевых отраслей экономики и социальной сферы, в том числе здравоохранения и образования, а также государственного управления достигнет 100%.

2. К 2030 году увеличится доля массовых социально значимых услуг, доступных в электронном виде, до 95%.

3. Доля домохозяйств, которым обеспечена возможность широкополосного доступа к сети «Интернет», вырастет до 97% в 2030 году.

4. До 2030 года будет обеспечена возможность получения доступного и качественного контента в условиях развития информационного пространства.

Задачи Государственной программы:

– обеспечение качественными и доступными услугами связи и доступа к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе

универсальными услугами связи;

- развитие информационной среды и обеспечение равного доступа граждан к медиа среде;

- предупреждение угроз в информационном обществе, обеспечение информационной безопасности на основе отечественных разработок при передаче, обработке и хранении данных, гарантирующей защиту интересов личности, бизнеса и государства

- обеспечение за счет использования информационно-телекоммуникационных технологий реализации в электронной форме полномочий государственных (муниципальных) органов власти, в том числе полномочий по предоставлению гражданам и организациям государственных (муниципальных) и иных социально значимых услуг (исполнению функций), а также повышение качества государственного управления и оперативности взаимодействия органов государственной (муниципальной) власти, граждан и организаций.

Основными целевыми индикаторами и показателями успешной реализации Государственной программы определены:

- место Российской Федерации в международном рейтинге по индексу развития информационных технологий;

- доля пользователей информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», не сталкивавшихся с проблемами информационной безопасности, в общей численности населения, использовавшего информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет» в течение последних 12 месяцев;

- доля домашних хозяйств, имеющих возможность широкополосного доступа к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в общем числе домашних хозяйств;

- число высокопроизводительных рабочих мест по виду экономической деятельности «Деятельность в сфере телекоммуникаций»;

- динамика производительности труда по виду экономической деятельности «Деятельность в сфере телекоммуникаций»

- внутренние затраты на развитие цифровой экономики за счет всех

источников (по доле в валовом внутреннем продукте страны);

- наличие опорных центров обработки данных в федеральных округах;
- средний срок простоя государственных информационных систем в результате компьютерных атак;
- стоимостная доля закупаемого и (или) арендуемого федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и иными органами государственной власти отечественного программного обеспечения в общем объеме закупаемого и (или) арендуемого федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и иными органами государственной власти программного обеспечения;
- стоимостная доля закупаемого и (или) арендуемого государственными корпорациями, компаниями с государственным участием отечественного программного обеспечения в общем объеме закупаемого и (или) арендуемого государственными корпорациями, компаниями с государственным участием программного обеспечения;
- стоимостная доля закупаемого и (или) арендуемого государственными корпорациями, компаниями с государственным участием отечественного программного обеспечения в общем объеме закупаемого и (или) арендуемого государственными корпорациями, компаниями с государственным участием программного обеспечения.

Государственная программа состоит из четырех подпрограмм:

1. «Информационно-телекоммуникационная инфраструктура информационного общества и услуги, оказываемые на ее основе»;
2. «Информационная среда»;
3. «Безопасность в информационном обществе»;
4. «Информационное государство».

Программа «Информационное общество» тесно связано со «Стратегией развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы», утвержденной Указом Президента РФ от 09.05.2017 № 203.

«Стратегия развития информационного общества» - политический документ, определяющий цели, задачи и меры по реализации внутренней и внешней политики РФ в сфере применения ИКТ».

В указе говорится, что «Стратегия» нужна как условие формирования в стране «общества знаний». Определение последнего понятия таково: «Общество, в котором преобладающее значение для развития гражданина, экономики и государства имеют получение, сохранение, производство и распространение достоверной информации с учётом стратегических национальных приоритетов РФ».

Таким образом, построение общества знаний и создание в России цифровой экономики является целью развития информационного общества, повышения качества жизни граждан, обеспечения конкурентоспособности России.

Список литературы

1 . Государственная программа Российской Федерации «Информационное общество», утвержденная постановлением Правительства РФ от 15.04.2014 №313. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/174484> (дата обращения 04.11.2024).

2. Иванов, В. В. Государственное и муниципальное управление с использованием информационных технологий / В. В. Иванов, А. Н. Коробова. Москва: ИНФРА-М, 2020. 383 с.

3. Морозова, О. А. Информационные технологии в государственном и муниципальном управлении: учебное пособие для вузов / О. А. Морозова, В. В. Ло, Л. И. Иванова. 2-е изд., испр. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2021. 142 с.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 159.99

INDIVIDUAL PSYCHOLOGICAL PREDICTORS OF MANAGERS' READINESS TO LEAD ORGANIZATIONAL CHANGES¹

Tyulyupergeneva Raushan Zhomartovna

Ph.D. in Psychology, Associate Professor

Nazyrova Larisa Sabirovna

Ph.D. in Psychology

Barabanova Elena Ivanovna

Ph.D. in Psychology, Associate Professor

Bikbaeva Malika Farkhatovna

Master of Social Sciences

Sarsen Amanzholov East Kazakhstan University,
Ust-Kamenogorsk, Kazakhstan

***Abstract.** This article presents a study of the relationship between individual psychological characteristics and the willingness of managers to lead the innovation process. The indicated problem appears in psychology as a manifestation of innovative barriers, which are understood as difficulties in human activity caused by the peculiarities of his mental state and personal characteristics that «preserve» the potential of his activity. The types of psychological barriers are described, their specificity in the innovation process is revealed. The article shows that such individual psychological characteristics as the external locus of control, external professional motivation,*

¹ Статья подготовлена в рамках исследования, профинансированного Комитетом науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан, ИРН AP23489784

conservatism and radicalism influence the acceptance of innovations and the willingness to lead the innovation process among managers in organizations, regardless of the form of ownership. The results and conclusions presented by the authors can be useful in preparing a management reserve.

Аннотация. В данной статье представлено исследование взаимосвязи индивидуально-психологических особенностей и готовности руководителей к лидированию инновационного процесса. Обозначенная проблема предстает в психологии как проявление инновационных барьеров, которые понимаются как трудности в деятельности человека, вызванные особенностями его психического состояния и личностными особенностями, «консервирующими» потенциал его активности. Описаны типы психологических барьеров, раскрыта их специфика в инновационном процессе. В статье показано, что такие индивидуально-психологические особенности как внешний локус контроля, внешняя профессиональная мотивация, консерватизм и радикализм влияют на принятие нововведений и готовность к лидированию инновационного процесса у руководителей в организациях независимо от формы собственности. Результаты и выводы, представленные авторами, могут быть полезны при подготовке управленческого резерва.

Keywords: *innovative activity, psychological barrier, willingness to innovate, locus of control*

Ключевые слова: *инновационная деятельность, психологический барьер, готовность к инновациям, локус контроля*

The rapid development of technology, global socio-economic processes, as well as unforeseen events (the so-called "black swans") force organizations and employees to be in the process of constant change. At the same time, the task of the organization's leaders is to introduce and adapt innovations, and employees are psychologically ready for changes.

Any process in an organization is, first of all, an activity, the subjects of which are not only managers, but also employees. And the success of innovative implementations ensures the attitude and professional participation of both some and others in

them. However, a subjective attitude to innovations often prevents managers from leading innovation processes and leveling the obstruction of subordinates. The indicated problem appears in psychology as a manifestation of conservatism, conformism and other psychological and socio-psychological phenomena, which have received the generalized name "psychological barriers", which are understood as difficulties in human activity caused by the peculiarities of his mental state and personal characteristics that "preserve" the potential of his activity [1, 2].

In our study, we proceed from the assumption that such personal characteristics as an external locus of control, external professional motivation, conservatism and certain value orientations affect the rejection of innovations and will be more pronounced in managers with a low level of loyalty than in managers with a high level of loyalty to the organization.

Resistance to innovation is a fundamental law of the innovation process. Therefore, a comprehensive study of this phenomenon is necessary, which allows to scientifically substantiate tactics for successfully overcoming psychological barriers that hinder the effective implementation of innovations.

The greatest attention in the development of tactics and strategies to overcome barriers is paid to socio-psychological aspects. Researchers A. Ovsyannikov, A. Orlov and others [3, 4] consider a socio-psychological obstacle in the "human - innovation" system, where the success of innovation depends on a number of characteristics correlated with the object of implementation:

1) Innovation is implemented more easily if there is an advantage of the new in comparison with the old;

2) Innovation is accepted more easily if it is compatible with existing values and experience;

3) The complexity of innovation;

4) Ease of approbation, i.e. if an innovation can be tried in parts, by elements, then the forecast of its fate is more favorable;

5) The communicativeness of the innovation is the possibility of its dissemination through informal communication channels.

P. Andreev and A. Kitov consider the psychological barrier in the "human-human" system, i.e. in the system of relationships between people who are established about innovation and the changes it generates. The authors Yu. Krasovsky, G. Andreeva understand the psychological barrier as difficulties in human activity caused by the peculiarities of his mental state and "preserving" the potential of his activity [5,6]. R. Krichevsky and others define the innovation barrier as psychological obstacles that interfere with the optimal course of the process of personality adaptation to new environmental factors, caused either by specific situations or personality characteristics [7, p. 127]. From the point of view of V. Antonyuk, the «psychological barrier» is considered as a form of manifestation of the socio-psychological climate of the team in the conditions of innovation in the form of negative mental states of employees caused by innovation; as a set of actions, judgments, conclusions, expectations and emotional experiences of an employee, in which negative mental states are consciously or unknowingly, covertly or explicitly, intentionally or unintentionally expressed [8, p. 124].

Thus, as parameters of the psychological barrier, we will highlight the following: the components of the barrier, i.e. specific factors that cause a negative reaction of people; the degree of severity of the psychological barrier, determined by the number of people showing an attitude with a negative coloring; the nature of the barrier, i.e. the form of manifestation of negative reactions of people. The form of manifestation of the barrier can be conditionally divided into three groups: passive form; active form; extreme form. For brevity, we present various points of view on psychological barriers in the table.

Table 1 - Types of psychological barriers

The type of barrier according to A. Zankovsky	Description
The incompetence barrier	It arises as a result of self-doubt in their abilities, the fear that a person will not be able to properly fulfill their duties after innovations and, as a result, uncertainty that they will be able to upgrade their skills to a new required level.
Barrier of skill, habits and traditions	It arises from the desire to preserve the existing way of working that a person is used to. Everything that goes into skills and habits, and, most importantly, into the work process, makes it less stressful.
Barrier of Idyll	Deep satisfaction with position as a psychological barrier.

The magnification barrier	The fear that the innovation will cause inadequate workload.
The Chief's Barrier	It arises from the uncertainty that the head will not cope with new tasks, that miscalculations and mistakes in innovations will negatively affect the well-being of the team.
The type of barrier according to Kubra, Sheludko	Description
Prestigious	An innovation can change the status of a person participating in an innovation, his prestige may wobble against the background of others who have achieved better results.
Professional	In the course of work, the teacher develops his own supranational approach to solving various tasks. Each teacher perceives the ideas and solutions offered to him, only correlating them (consciously or unconsciously) with beliefs, ideas, and views previously developed in his own experience.
Ethical	The inconsistency of the innovation with ethical standards and teacher's attitudes.
Communicative	Difficulties in communication is a subjectively experienced state of "failure" in the implementation of the predicted (planned) communication due to the rejection of the communication partner, his actions, misunderstanding of the partner, a change in the communicative situation, etc.
Motivational	The discrepancy between the motives of innovation and the motives of performers.

The individual psychological characteristics of a leader, first of all, should include the peculiarities of his consciousness in a situation of innovation, his readiness for a certain perception of innovation, the mood for appropriate innovations. All this can be called the personal and professional position of the head, in which two levels are distinguished: 1) the level of consciousness where a person's ideas about the world, about himself, about various aspects of his profession, social and pedagogical views, ideals and beliefs interact; 2) the level of personal attitudes [11].

In this case, attitudes act as unconscious or partially realized motives of human behavior. At the level of attitudes, views and perceptions are transformed into a willingness to act in a certain way. The attitude of a leader to innovations is determined, first of all, by the complex of his attitudes towards a subordinate, towards himself as a leader and towards the ways of work. With a high predisposition of the head to the introduction of innovation, his attitudes towards a subordinate, towards himself and towards the way of activity correspond to the main features of this innovation. Conversely, the head is not inclined to lead the innovation process if his attitudes contradict the proposed innovation.

These attitudes in the process of joint activity and interpersonal psychological mutual reflection form socio-psychological relationships, as well as a group of motives. The individualized attitude of the leader to the content of innovations, to the members of the innovation group, can manifest itself in actions, judgments, moods and often represents a fusion of the conscious and unconscious. This attitude, as a rule, actively influences the process of becoming a new one. Therefore, we have included the motivation of the head among the predictors of innovative behavior.

The object of our research is the heads of three commercial organizations and one budgetary one. All the organizations selected for the study are in the process of implementing innovative changes. The study was conducted in one stage in the form of direct frontal testing of managers in order to determine their personal characteristics: type of professional motivation, locus of control, personality traits and their attitude to ongoing innovations. We subjected the obtained data to primary and secondary statistical processing in order to analyze the results in more depth and verify the hypothesis. The study was conducted using the following *set of techniques*: a questionnaire on the level of subjective control (a modified version of the LSC); a methodology for studying the motivation of professional activity by K.Zamfir; a questionnaire 16 PF R.Cattel; questionnaire «Attitude to innovations» [12].

We will begin our analysis with the results of a study using R. Zamfir's method of motivating professional activity.

Table 2 - Average indicators according to the scales of the Zamfir methodology

	IM -internal motivation	EPM -external positive motivation	INM- internal negative motivation
Heads of a budget organization	3,5	4	2,5
Heads of commercial organizations	3,5	4,33	2,5

Table 2 shows that the predominant type of motivation for all managers is external positive motivation. This means that the professional activity of managers is motivated by external positive incentives (if we turn to the well-known folk wisdom about the "carrot and stick", then external positive motivation is a "carrot"). Such motives are the motive of earnings, the prestige of the position or the motive of good execution of

decisions of higher management, etc. According to the concepts of A. Rean and Ya. Kolominsky [13, p. 237] the best motivational complex of professional motivation would be:

$IM \square EPM \square INM$ or $IM = EPM \square INM$, that is, the index of internal motivation should prevail or be equal to the index of external positive motivation.

In our case, the motivational complex looks like this:

$EPM \square IM \square INM$, that is, the index of external positive motivation prevails.

Next, we identified three groups among the subjects based on their leading professional motivation and checked them for the presence/absence of a relationship with the results of the survey. These data are presented in table 3.

Table 3 - Indicators of the statistical relationship between the answers to the questionnaire and the results of the study according to the methodology of K. Zamfir (heads of the budgetary organization)

	Survey questions										
	%	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
BM	28%	0,153	0,302*	0,084	0,165	0,13	-0,03	0,191	0,297*	-0,122	-0,131
ВПМ	66%	0,06	0,28*	0,141	- 0,335*	-0,032	0,191	-0,120	-0,137	0,122	0,353*
BOM	6%	- 0,278*	-0,26	-0,132	-0,180	0,063	0,081	-0,223	- 0,281*	0,016	- 0,288*

The table shows the coefficients of linear correlation between the questionnaire and indicators of professional motivation. The coefficients marked with asterisks are statistically significant. Thus, the indicators of the tested managers of a budgetary organization (6% percent of the total number of subjects), who have a predominant external negative motivation, are closely related to the answers to the first question of the questionnaire «Do you believe in the possibility of serious, fundamental improvement of the company's activities over the next 2-3 years? ». Moreover, this relationship is reversed, i.e. these subjects do not believe in changes in the work of their institution in the next 2-3 years ($p = -0.278$ at a 5% significance level). There was also a statistically significant feedback of negative external motivation with the eighth question of the survey «After the transformations carried out in your team, it became possible to work ... ». This means that these subjects are characterized by the opinion that the changes

carried out did not in any way affect the change in working conditions in their primary team ($p = -0.281$). And the last found connection of the indicator of external negative motivation with the 10th question of the questionnaire «In our team, the desire of individuals to improve, rebuild their own work and the work of the team is most often ...». The correlation indicator $p = 0.288$, which indicates the connection of external negative motivation with the opinion that the desire of individuals to improve their work always stumbles upon the indifference of the team.

At the same time, an inverse relationship was found between the external positive motivation of managers and the opinion that there have been no positive changes in their company as a whole recently. In addition, there is a statistically significant relationship between external positive motivation and the opinion that the desire of employees to improve their own work is warmly welcomed by management. Apparently, managers with external positive motivation are strongly focused on the positive opinion of their superiors and their own prestige, which led them to believe, in direct contrast to the opinion of their colleagues with external negative motivation, about the participation of the team in supporting their initiatives.

We found two correlations with the indicator of internal motivation: with the second question of the questionnaire, "Do you believe in the possibility of creating an effective management system at the enterprise?" and with the eighth question, "After the transformations carried out in your team, it became possible to work ...". Managers with internal motivation believe that it is possible to create an effective management system in their institution ($p = 0.302$) and that after the innovations it became easier to work.

Table 4 - Indicators of the statistical relationship between answers to the questionnaire and the results of the study according to the methodology of K. Zamfir (heads of a commercial organization)

	Survey questions										
	%	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IM	30	0,276	0,279*	0,016	0,265	0,063	-0,03	0,19	-0,269	-0,122	0,31*
EPM	59	-0,03	0,249	0,253	0,02	0,084	0,266	-0,03	0,12	-0,063	0,193
INM	11	-0,32*	0,2	-0,12	-0,122	0,06	-0,032	0,18	0,063	-	0,073
										0,284*	

Table 4 shows that there were few statistically significant relationships. The indicator of external negative motivation (11% of the subjects) is closely related to the inverse relationship with the answers to the first question of the questionnaire. These data coincide with the data of the heads of budget organizations. In this case, managers with external negative motivation believe that the possibility of fundamental changes in the activities of their organization is doubtful ($p=-0.32$). Also, managers with external negative motivation tend to believe that most of their colleagues are completely unprepared for job restructuring ($p= -0.284$). In this case, such a fact can be explained as follows. The subjects, whose main factor in their professional activity is negative external motivation, apparently do not believe that their subordinates can work from other motives. This proves once again that such an indicator as negative extrinsic motivation can negatively affect the perception of colleagues' initiatives in a situation of innovation.

Next, we proceed to the analysis of the results obtained using the method of studying the locus of control. In our opinion, it will significantly complement the results of the study according to the method of K.Zamfir.

So, we divided the heads of budgetary and commercial organizations, based on the methodology of the study of the subjective locus of control, into groups with pronounced externality and pronounced internality. In both samples, subjects with an internal locus of control predominate and there are no significant differences between the samples, therefore, the results can be considered identical. Next, we will turn to the analysis of the responses of the external and internal of the heads of budget organizations on the questionnaire (Table 5).

Table 5 - Percentage of positive responses in the internal and external groups among the heads of the budgetary organization

Group	Question 1	Question 2	Question 3	Question 4	Question 5
Internals	45%	39%	34%	56%	45%
Externals	23%	20%	19%	38%	25%

The results presented in Table 5 indicate that subjects with an internalized control locus are characterized by positive responses to questions 1 to 5 of the questionnaire. This suggests that the external locus of subjective control can be considered a

negative factor affecting attitudes towards innovation processes and their willingness to lead. These data are also confirmed in the sample of heads of commercial organizations. These data are even more pronounced there. Let's turn to table 6. To the first question, "Do you believe in the possibility of serious, fundamental improvement of the company's activities over the next 2-3 years?" in the internals group, 70% of the subjects answered in the affirmative, in the external group – 30%. That is, there is a more positive attitude towards changes in the company in the internals group. To the second question, "Do you believe in the possibility of creating an effective management system in an enterprise?" the following distribution of positive responses is observed – 40% in the internal and 20% in the external sample. Looking at the percentages for other questions, we see a greater number of positive responses in the internals group.

Table 6 - Percentage of positive responses in the internal and external groups among schoolteachers

Group	Question 1	Question 2	Question 3	Question 4	Question 5
Internals	70%	40%	80%	80%	70%
Externals	30%	20%	30%	40%	20%

Since the attitude to the innovation process most accurately reflected the answers to the first and third questions, we conducted a comparative analysis of the correlation coefficients of the internal and external groups according to these indicators.

Thus, in the internal group for the first question, the coefficient is 0.26, whereas in the external group it is 0.1729. On the third question, the coefficient in the internals group is 0.353, in the externals group 0.17. The data obtained illustrate the great statistical significance of correlation dependence in the international group of subjects. The analysis of the results of the correlation study of the links between the questionnaire questions and personal characteristics according to the Kettel test, presented in Table 7, allows us to draw the following conclusions.

A statistically significant relationship was confirmed in only seven cases. So there is an inverse relationship between such a personality quality of heads of budget organizations as dominance and the opinion expressed in the questionnaire that most colleagues are ready to restructure their work.

Table 7 - Indicators of the correlation coefficient between the indicators of the questionnaire survey and the Kettel method (heads of the budgetary organization)

Survey questions	Factors-scales of the Kettell questionnaire							
	E	G	H	L	M	N	Q1	Q2
1	-0,049	-0,176	0,311*	0,031	0,321*	-0,201	0,34*	0,150
2	-0,196	0,210	0,001	0,018	0,339	0,138	0,173	0,243
3	0,136	-0,015	0,007	0,223	0,237	0,232	0,273*	-0,015
4	0,045	-0,176	0,119	0,030	0,181	0,201	0,174	-0,176
5	0,002	0,023	-0,130	0,010	0,504	0,245	0,130	0,138
6	-0,072	0,010	0,136	-0,015	0,747	-0,072	0,237	0,232
7	0,224	0,017	0,045	-0,176	0,119	0,224	0,181	-0,130
8	0,136	-0,015	0,110	0,223	0,237	0,232	0,224	0,030
9	-0,298*	-0,176	0,119	0,030	0,181	-0,100	0,226	0,403
10	0,030	0,023	-0,496	0,040	0,504	0,114	0,279*	0,275*

Such a personal trait as courage, as well as practicality and radicalism turned out to be closely related among managers with positive answers to the first question of the questionnaire «Do you believe in the possibility of serious, fundamental improvement of the company's activities over the next 2-3 years».

In the sample of heads of a commercial organization, we can talk about a statistically significant relationship in four cases. First of all, we note the connection between the radicalism of the subjects as a pronounced quality of their personality and positive answers to questions 1 and 2, i.e. expressed faith in the possibility of changing the activities of the institution as a whole and creating an effective management system, a high statistical significance was obtained between the positive indicators of 2 and 10 questions of the survey questions and such a personality quality as independence.

Summarizing the results obtained by this method, it should be noted that radicalism in views, courage and nonconformity are associated with a positive attitude towards innovation and a willingness to lead the innovation process.

An analysis of the results of an empirical study showed that managers, regardless of the form of ownership of the organization in which they work, were divided into three groups in relation to innovations: those who accept them and are ready to lead changes, those who agree with the need for changes but are not ready to lead, and those who are negative about changes in general.

We found out that the type of professional motivation influences the attitude

towards innovations. So, it is safe to say that the negative external motivation of professional activity affects the negative perception of innovative processes and causes unwillingness to show leadership in innovations.

The external locus of control can also be considered a negative factor affecting attitudes towards innovation. Whereas the internal locus of control is a necessary condition for leading the innovation process, which is confirmed by the positive attitude of the internals to innovations and their faith in the ability of other people to change.

References

1. Klarin M. V. Innovacii v mirovoi pedagogike.- Riga, 1995.-176 p. [in Russian].
2. Kan-Kalik V.A. Nikandrov N.D. Pedagogicheskoe tvorchestvo. -M.,1990.-231p. [in Russian].
3. Ovsyannikov A. Innovacii v shkole:harakter i rezultati / Narodnoe obrazovanie.-1993.– №6-8. – P. 16-3 2. [in Russian].
4. Orlov A.A. Monitoring innovacionnih processov v obrazovanii / Pedagogika. –1996. –№3. – P. 9-15. [in Russian].
5. Andreeva. G.M. Psihologiya socialnogo poznaniya. Moskva; 2004. – 288p. [in Russian].
6. Krasovskii Yu. D. Organizacionnoe povedenie. M.: Yuniti-Dana, 2012. – 488p. – 4th edition. [in Russian].
7. Krichevskii R. L. Esli Vy – rukovoditel... Elementi psihologii menedjmenta v povsednevnoi rabote. – M.: Delo, 1993. – 352 p. [in Russian].
8. P.Antonyuk V.I. Opyt issledovaniya socialno-psihologicheskikh problem sistemnih novovvedenii: Avtoref. dis. kand. filos. nauk. M., 1975. – 22 p. [in Russian].
9. Pedagogika: pedagogicheskie teorii, sistemy, tehnologii / pod red. S.A.Smirnova. – M., 1998. – 512 p. [in Russian].
10. ankovskii A.A. «Psihologiya liderstva: ot povedencheskoi modeli k kulturno-cennostnoi paradigme»: Institut psihologii RAN; Moskva; 2011, http://www.litres.ru/pages/biblio_book.art=9398240. [in Russian].

11. Drozdova N.V. Soderzhatelnie osobennosti psihologicheskikh barerov studentov fiziko-matematicheskogo fakulteta / Internet_jurnal «Mir nauki» 2016, Tom 4, nomer 4 <http://mir-nauki.com/PDF/47PSMN416.pdf>. [in Russian].

12. Thu Trang To. Issledovanie organizacionnoj kul'tury: metodologija kolichestvennoj ocenki i analiza. Jekonomika, statistika i informatika. Vestnik UMO - Economy, 2014, ¹ 2, pp. 130–133./ Психологический журнал.-1989.-№2.-р. 68-75. [in Russian].

13 Rean A.A., Kolominskii Y. L. Socialnaya pedagogicheskaya psihologiya.- SPb, 1999. – 416 p. [in Russian].

«ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ СОВРЕМЕННОЙ
НАУКИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА»

XXXII Международная научно-практическая конференция

Научное издание

Издательство «НИЦ ЭСП» в ЮФО
(подразделение НИЦ «Иннова»)
353445, Россия, Краснодарский край, г.-к. Анапа,
ул. Весенняя, 8, оф. 1
Тел.: 8-800-201-62-45; 8 (861) 333-44-82

Подписано в печать 11.11.2024 г. Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 3,43
Бумага офсетная. Печать: цифровая. Гарнитура шрифта: Times New Roman
Тираж 50 экз. Заказ 912.