

Журнал «Управление городом: теория и практика»

издается ежеквартально с ноября 2009 года.

Всего вышло в свет 40 номеров.

За это время в издании освещались самые различные темы: стратегия развития города Белгорода; общественное самоуправление; инвестиции в человека; социально-экономическое развитие областного центра; туризм; цифровые технологии и многие другие актуальные вопросы как в теоретическом аспекте, так и с точки зрения практики, пригодной к применению в Белгороде и многих других городах и регионах России.

Журнал включен в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ) eLibrary.ru.

В редакционный совет журнала входят отечественные и зарубежные деятели науки:

Патрушев Владимир Иванович

(председатель редакционного совета)

доктор социологических наук, профессор, академик РАН, президент Академии наук социальных технологий и местного самоуправления, член Российской академии социальных наук, Российской академии естественных наук.

Афонин Юрий Алексеевич

доктор экономических наук, профессор, академик РАН, академический ректор Казахстанского университета инновационных и телекоммуникационных систем, Республика Казахстан; почетный профессор Хьюстонского университета, США.

Бабинцев Валентин Павлович

доктор философских наук, профессор, профессор кафедры социальных технологий и государственной службы НИУ «БелГУ».

Боженев Сергей Андреевич

кандидат социологических наук, депутат Государственной Думы ФС РФ.

Гладышев Александр Георгиевич

доктор юридических наук, профессор кафедры «Государственное и муниципальное управление» Финансового университета при Правительстве РФ

Данакин Николай Семенович

доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и управления, директор НИИ Синергетики БГТУ им. В.Г. Шухова.

Дергачева Елена Александровна

доктор философских наук, профессор РАН, доцент ВАК по кафедре экономики, профессор кафедры «Экономика, организация производства, управление», профессор кафедры «Гуманитарные и социальные дисциплины» ФГБОУ ВО «Брянский государственный технический университет».

Дорошенко Юрий Анатольевич

доктор экономических наук, профессор, директор Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова.

Ильин Владимир Александрович

член-корреспондент РАН, доктор экономических наук, профессор, научный руководитель ФГБун «Вологодский научный центр Российской академии наук».

Колпина Лола Владимировна

кандидат социологических наук, доцент (Израиль).

Лаврикова Юлия Георгиевна

член-корреспондент РАН, доктор экономических наук, директор Института экономики Уральского научного центра РАН, г. Екатеринбург.

Мазилов Евгений Александрович

кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник, заместитель директора по научной работе, заведующий отделом проблем научно-технологического развития и экономики знаний ФГБун «Вологодский научный центр Российской академии наук».

Макаров Валерий Леонидович

академик РАН, доктор физико-математических наук, профессор, научный руководитель Центрального экономико-математического института РАН.

Маркин Валерий Васильевич

доктор социологических наук, профессор, руководитель Центра региональной социологии и конфликтологии ФНИСЦ РАН.

Осадчая Галина Ивановна

доктор социологических наук, профессор, руководитель Центра исследования процессов Евразийской интеграции Института социально-политических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН.

Растворцева Светлана Николаевна

доктор экономических наук, профессор департамента мировой экономики Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

Реутов Евгений Викторович

кандидат социологических наук, доцент кафедры социальных технологий и государственной службы НИУ «БелГУ».

Тюриков Александр Георгиевич

доктор социологических наук, профессор, руководитель Департамента социологии, истории и философии Финансового университета при Правительстве РФ.

Харченко Константин Владимирович

(ответственный секретарь редакционной коллегии)

кандидат социологических наук, доцент, ведущий научный сотрудник Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, исполнительный директор Академии наук социальных технологий и местного самоуправления.

Шабунова Александра Анатольевна

доктор экономических наук, доцент, директор ФГБун «Вологодский научный центр Российской академии наук».

№ 3 (41)
Сентябрь 2021

Председатель редакционного совета:

В.И. Патрушев,
доктор социологических наук, профессор,
академик РАЕН

Редакция:

Гридин А.В.,
главный редактор;
Харченко К.В.,
зам. главного редактора;
редакторы:
Костыря А.В.,
Корецкая А.В.

Обложка:

Гладков О.В.

АДРЕС РЕДАКЦИИ И ИЗДАТЕЛЯ:

308002, Россия, г. Белгород,
ул. Генерала Лебеда, д. 2,
МАУ «ИМРСТ»
тел. 8(4722) 233-008
e-mail: journal@mauimrst.ru.

УЧРЕДИТЕЛЬ:

МАУ «Институт муниципального
развития и социальных технологий»
ISSN 2218 – 533X

Свидетельство о регистрации СМИ

ПИ № ФС77-49851

от 14 мая 2012 г.

Выдано Федеральной службой
по надзору в сфере связи,
информационных технологий
и массовых коммуникаций.

Цена: бесплатно

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО 2

ТЕХНОЛОГИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Тимохина О.А., Власова Т.А.

УЧЕТ ОСОБЕННОСТЕЙ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ
КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ 3

Целютина Т.В.

ОБУЧЕНИЕ И КАРЬЕРА. БЛАГОПОЛУЧИЕ КАК ЧАСТЬ РАБОТЫ
ЦИФРОВОГО ПОКОЛЕНИЯ МОЛОДЁЖИ 8

Чемерис О.С.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К КОМПЛЕКСНОМУ АНАЛИЗУ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ 15

ВЛАСТЬ И ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО

Маньшев И.В.

МОЛОДЁЖНЫЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫЕ ОРГАНЫ В СРЕДЕ СОВРЕМЕННОГО ГОРОДА –
КАК ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА
ДЛЯ ВСЕХ УРОВНЕЙ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ 22

ЗАМЕТКИ ПРАКТИКА

Тимофеева Н.Е.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА СЕМЬИ, МАТЕРИНСТВА И ДЕТСТВА В ГОРОДЕ БЕЛГОРОДЕ 27

Костыря А.В.

АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ГОРОДА БЕЛГОРОДА В 2020 ГОДУ 32

Уважаемые читатели!

Представляем Вам очередной номер научно-практического журнала «Управление городом: теория и практика», страницы которого заинтересуют людей, изучающих местное самоуправление и участвующих в нем. Он будет полезен всем: от обычного жителя до муниципального служащего.

В статьях данного журнала нашли отражение вопросы функционирования молодёжных формирований представительных органов молодёжи в Белгородской области и возможности формирования из молодёжных представительных органов кадрового резерва для публичной власти всех уровней, перспективные направления укрепления системы обучения и моделирования карьеры цифрового поколения молодёжи, особенности существующей практики мотивации трудовой деятельности государственных и муниципальных служащих, современные подходы к оценке эффективности деятельности медицинских организаций. Также из заметок практиков вы узнаете о социальной поддержке семьи, материнства и детства в городе Белгороде, ознакомитесь с анализом социально-экономического развития областного центра Белгородской области по итогам 2020 года.

Надеемся, что публикуемые материалы заинтересуют вас с научной и практической точек зрения, ответят на важные вопросы, помогут критически разобрать анализируемую ситуацию.

Приятного и полезного чтения!

**С уважением,
редакция журнала**

УЧЕТ ОСОБЕННОСТЕЙ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ



Тимохина О.А.,

кандидат экономических наук,
доцент кафедры менеджмента
и маркетинга НИУ «БелГУ»



Власова Т.А.,

кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры менеджмента
и маркетинга НИУ «БелГУ»

Представленные в статье материалы затрагивают особенности существующей практики мотивации трудовой деятельности государственных и муниципальных служащих, раскрывают основные проблемы, характерные для данной сферы. Также авторы уделили отдельное внимание рассмотрению существующих видов мотивации с последующим отражением особенностей каждого из них. В статье обобщена специфика управления мотивацией государственных и муниципальных служащих, а также предложены отдельные направления совершенствования существующих мотивационных механизмов.

Ключевые слова: мотивация и стимулирование, трудовая деятельность, государственные и муниципальные служащие, методы управления, стимулы, мотивы, система мотивации и стимулирования.

TAKING INTO ACCOUNT THE PECULIARITIES OF MOTIVATION OF STATE AND MUNICIPAL EMPLOYEES AS A NECESSARY CONDITION FOR EFFECTIVE MANAGEMENT

Timokhina O.A., _____

Candidate of Sciences in Economic, Associate Professor of Department of Management and marketing of the National Research University «BelSU»

Vlasova T.A., _____

Candidate of Sciences in Economic, Associate Professor, Associate Professor of Department of Management and marketing of the National Research University «BelSU»

The materials presented in the article touch the peculiarities of the existing practice of motivating the labor activities of state and municipal employees, reveal the main problems characteristic of this area. The authors also paid special attention to the existing types of motivation, with the subsequent reflection of the specifics

of each of them. The article summarizes the specifics of the management of motivation of state and municipal employees, as well as proposed separate directions for improving existing motivation mechanisms.

Keywords: motivation and incentives, motivation, employment, public and municipal employees, management methods, incentives, motivation and incentive systems.

Сегодня как никогда проблема повышения эффективности труда государственных и муниципальных служащих заслуживает отдельного внимания. Это обусловлено сочетанием самых разнообразных факторов, среди которых и нарастание общественных противоречий, нестабильность экономической ситуации, сложная геополитическая обстановка и другие факторы, оказывающие отрицательное влияние как на деятельность государственного аппарата, так и на эффективность государственного управления в целом. При этом обеспечение роста эффективности государственного управления изначально невозможно без усиления акцента на повышении результативности и качества труда муниципальных и государственных служащих, что, в свою очередь, также невозможно без создания грамотно и корректно выстроенной системы управления мотивацией и стимулированием их трудовой деятельности.

Таким образом, с учетом обозначенных обстоятельств повышается актуальность исследования и систематизации наиболее успешного отечественного и зарубежного опыта управления мотивацией государственных и муниципальных служащих, который бы не ограничивался применением преимущественно жестких административных методов контроля, а был основан на гибких управленческих и административных механизмах, способных одновременно принимать во внимание особенности различных мотивационных типов работников.

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала занимают одно из центральных мест в деятельности любой организации, проникая во все сферы организационных взаимодействий. Мотивация может быть представлена в виде кровеносной системы организации, которая позволяет всем остальным органам нормально функционировать [3].

Большинство руководящих работников уже давно осознали ценность знаний, позволяющих раскрыть мотивационный потенциал отдельных работников и коллективов, систему их ценностей, мотивы и потребности. Именно перечисленные категории и определяют результативность трудовой деятельности персонала, а, следовательно, и степень достижения стратегических целей самой организации.

Результаты многочисленных исследований показывают, что организации с высокомотивированным персоналом добиваются более высоких показателей продуктивности и доходности, чем те, где уровень мотивации сотрудников ниже. Так, одно из исследований Фонда Карнеги показало, что организации с мотивированными сотрудниками опережают своих конкурентов с низким уровнем мотивации на 202% [4]. Также по результатам исследований Фонда Карнеги в теории 100% руководителей знают о связи высокой доходности с уровнем мотивации персонала, но только у 25% есть понимание того, как реализовать данное направление на практике.

Таким образом, эффективно выстроенная система мотивации и стимулирования труда работников выступает в роли действенного управленческого инструмента, который позволяет оказывать влияние на эффективность трудовой деятельности как отдельного сотрудника, так и целых трудовых коллективов.

Рассмотрим основные виды мотивации трудовой деятельности:

– в зависимости от того, как воздействует на работника субъект управления, – вынуждая силой и угрозами либо предоставляя блага, – можно выделить положительную и отрицательную виды мотивации.

Положительная мотивация обусловлена стремлением работника добиться успехов в своей трудовой деятельности путем проявления сознательной активности. Такой вид мотивации связан с положительными чувствами и эмоциями, которые сопровождают процесс работы.

Отрицательная мотивация, наоборот, подразумевает все, что может быть связано с применением осуждения, неодобрения, угрозами и т.д., то есть это все, что несет в себе наказание как в материальном, так и в морально-психологическом смысле;

– в зависимости от того, к какому временному интервалу относятся мотивы деятельности человека и поставленные цели, различают перспективную и текущую мотивацию.

Перспективная мотивация – мотивы и цели человека относятся к далекому будущему и предусматривают определенную стратегию поведения.

Текущая мотивация – мотивы и цели относятся к ближайшему будущему и подразумевают выбор определенной тактики поведения.

Перспективность существующей у человека мотивации достаточно тесно связана с результатами его труда, с эффективностью. Наличие перспективной мотивации выступает локомотивом в борьбе с различными препятствиями и трудностями, возникающими на рабочем месте. Эти трудности работник воспринимает как временные помехи на пути к главной цели и стремится их преодолеть. Если же работник руководствуется текущей мотивацией, то даже самая мелкая неприятность может выбить его из колеи и снизить трудовую активность;

– в зависимости от связи с внешними обстоятельствами, воздействующими либо не оказывающими воздействия на человека, выделяют внешнюю и внутреннюю мотивацию.

Внешняя мотивация имеет место, когда со стороны внешних обстоятельств и стимулов есть некое давление, вынуждающее человека что-то делать. Например, большая грозовая туча на горизонте мотивирует скорее найти укрытие и переждать грозу, или такой пример: работникам пообещали выплатить премию по результатам работы, – все стали работать с большим энтузиазмом и более эффективнее, чем прежде.

Внутренняя мотивация – это та мотивация, которая присутствует внутри человека вне зависимости от воздействия внешних обстоятельств и стимулов. К примеру, есть работники, которые выполняют свои трудовые обязанности не ради материального вознаграждения за труд, а ради чувства осознания значимости своего труда, причастности к результатам работы своей фирмы;

– также выделяют такие виды мотивации, как материальная, социальная (моральная) и организационная (административная) (рис. 1).

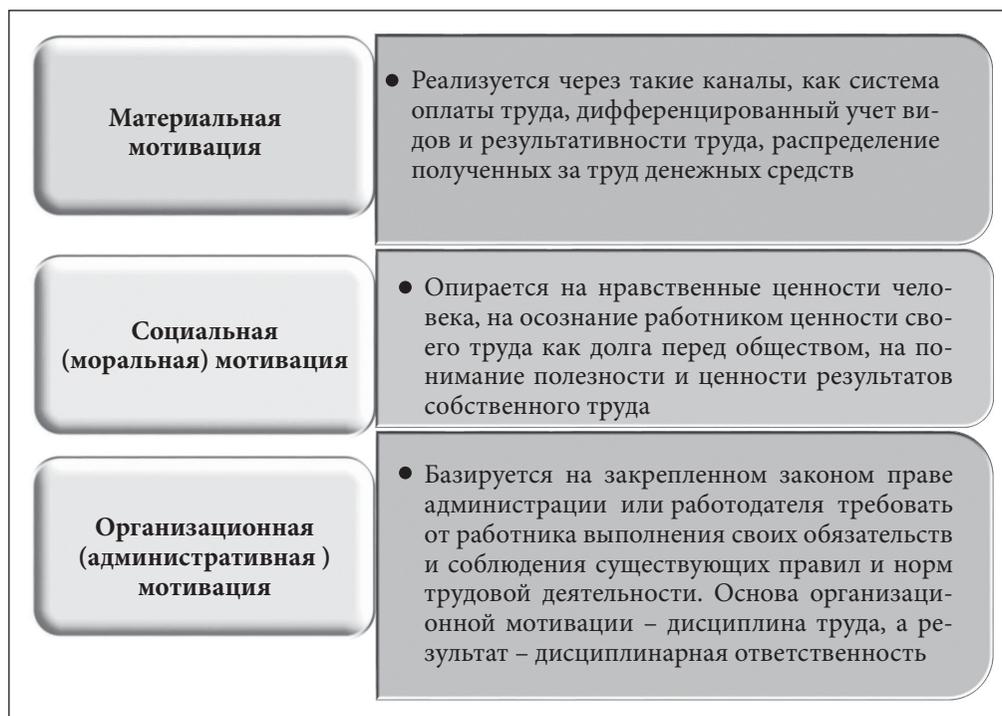


Рис. 1. Виды трудовой мотивации (составлено авторами)

В системе государственной и муниципальной службы в разных странах мира уже сложилась достаточно устойчивая система мотивации трудовой деятельности, включающая в себя как материальную, так и нематериальную составляющие. Отличия в национальной специфике данных систем мотивации обуславливаются, прежде всего, набором культурно-исторических особенностей отдельных стран. Но, как правило, все эти системы мотивации обладают определенной схожестью и довольно часто повторяют друг друга [2].

Если рассмотреть взаимосвязь существующих методов управления (административные, организационно-управленческие, экономические и социально-психологические) с основными видами мотивации, применяемыми в государственной и муниципальной службе, то можно увидеть, что в данном контексте чаще всего применяется принуждение, побуждение и вознаграждение (рис. 2).

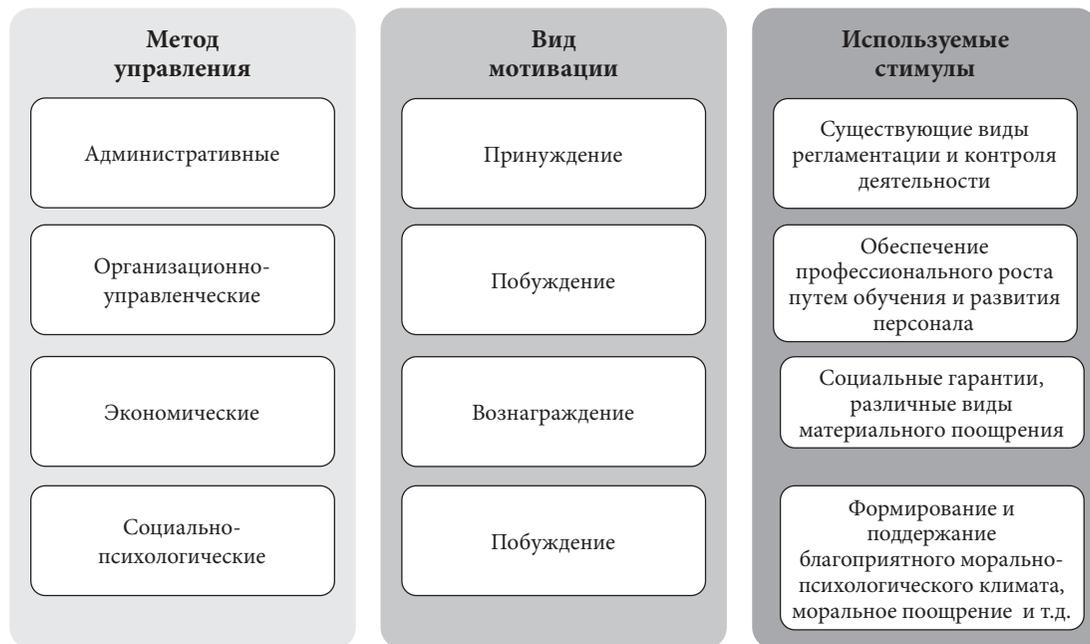


Рис. 2. Взаимозависимость методов управления и видов мотивации, преимущественно используемых в системе мотивации государственных и муниципальных служащих

Один из иностранных политических деятелей – Х. Джозеф Рейли – выделил несколько особенностей мотивации работников, находящихся на государственной и муниципальной службе [1]:

- отсутствие экономических рынков для результатов деятельности государственных и муниципальных организаций, что ведет к некоторой неопределенности стимулов и показателей эффективности их работы;
- конфликтующие между собой и часто абстрактные ценности, которых обязаны придерживаться государственные и муниципальные служащие в своей работе;
- сложность и динамичность процессов, затрагивающих государственную политику при участии множественных сил и интересов;
- наличие внешних контрольных органов и процессов, которые навязывают государственным и муниципальным организациям вышестоящие структуры, правила и процедуры (четкое регулирование систем оплаты труда, продвижения по службе, обучения и развития);
- внешний политический климат, включающий отношение общественности к налогам, правительству и его служащим;
- жесткие ограничения для руководителей и менеджеров, снижающие их мотивацию и способность развивать свою организацию;
- наличие жестких и сложных структур, характерных для большинства государственных и муниципальных организаций, включая ограничения на возможность стимулирования работников;
- неясность и неопределенность в построении системы целей для отдельных работников и для организаций в целом;
- низкий уровень причастности к деятельности организации, слабое чувство собственной значимости и личного вклада в работу;
- различия в мотивационных типах работников, выбирающих службу в государственных и муниципальных организациях.

Обобщая специфические особенности мотивации государственных и муниципальных служащих, правомерно выделить особый характер набора мотивов и ценностей у работников данной сферы, что существенно отличает государственный сектор от коммерческого. Также следует отметить, что исследуемые механизмы мотивации формируются с учетом жесткой регламентации трудовой деятельности, обусловленной наличием административно-командных стимулов, при этом не последнее место в данном направлении занимает императивный характер государственной и муниципальной службы.

Наличие большого числа проблем в сфере регулирования труда государственных и муниципальных служащих отрицательно сказывается на уровне мотивированности работников, а также при-

влекательности и престижности государственной службы. Для муниципальной и государственной службы в наше время характерны следующие проблемы в сфере управления мотивацией работников:

- значительное усложнение набора мотивов персонала, что обусловлено стремительным развитием кадровых технологий, тотальной цифровизацией, пандемией COVID-19, чувством страха и отсутствием уверенности в завтрашнем дне, экономической нестабильностью и многими другими отрицательными факторами;
- относительно невысокий уровень оплаты труда работников государственной и муниципальной службы;
- отсутствие должного внимания к вопросам исследования эффективных инструментов мотивации и стимулирования трудовой деятельности работников с учетом специфики государственной службы;
- отсутствие гибкой, адаптивной системы поощрения, которая в данный момент преимущественно выстраивается на базе выслуги лет и т.д.

В качестве мотивационных механизмов, которые могут способствовать повышению эффективности существующей системы мотивации и стимулирования труда государственных и муниципальных служащих можно рекомендовать ряд направлений:

- разработка комплексной системы материального и нематериального поощрения в зависимости от существующей нагрузки, объемов выполняемых работ и полученных работниками конечных результатов;
- разработка комплекса мероприятий по формированию и поддержанию благоприятного морально-психологического климата в трудовых коллективах;
- разработка комплексной системы объективных показателей, демонстрирующих степень вклада каждого работника в деятельность организации и отображающих результаты их работы;
- создание максимально благоприятных условий и предоставление равных возможностей для служебно-профессионального продвижения каждого государственного и муниципального служащего вне зависимости от занимаемой должности;
- применение современных и гибких мотивационных инструментов, учитывающих мотивационный потенциал каждого отдельного работника и всей организации в целом;
- систематический и комплексный анализ мотивационных профилей работников, изучение набора мотивов, присущих каждому из них с целью подбора наиболее эффективного и действенного набора мотивационных инструментов.

Подводя итог, следует сказать, что нынешняя практика управления мотивацией государственных и муниципальных служащих далеко не всегда ориентирована на учет специфики трудовой деятельности в данной сфере, также недостаточное внимание уделяется отрицательному влиянию множественных факторов внешней и внутренней среды государственных и муниципальных организаций. Таким образом, сегодня достаточно актуальными являются вопросы анализа и переоценки используемых инструментов мотивации и стимулирования труда, что в будущем может привести к росту привлекательности и престижности работы в государственном секторе, повышению эффективности функционирования и результативности реализуемых в стране направлений реализации государственной политики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Логинов Л.А., Груненко А.Д. Мотивация труда государственных и муниципальных служащих // Системные технологии. – 2018. – №26. – С. 57-60.
2. Максимов А.А. Мотивация государственных служащих как управленческая проблема // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политика. – 2017. – №2. – С. 73-91.
3. Надеждина В. Эффективная мотивация персонала. Как добиться максимум результата при минимуме затрат. – Минск: Харвест, 2007. – 256 с.
4. Статистические данные о мотивации сотрудников на начало 2020 г. – Режим доступа: <https://www.wrike.com/ru/blog/statisticheskie-dannye-o-motivatsii-sotrudnikov-na-nachalo-2020-goda/> (дата обращения: 08.09.2021).

ОБУЧЕНИЕ И КАРЬЕРА. БЛАГОПОЛУЧИЕ КАК ЧАСТЬ РАБОТЫ ЦИФРОВОГО ПОКОЛЕНИЯ МОЛОДЁЖИ



Целютина Т.В.,

кандидат социологических наук, доцент,
доцент кафедры менеджмента и
маркетинга НИУ «БелГУ»

В статье представлены перспективные направления укрепления системы обучения и моделирования карьеры цифрового поколения молодёжи, которые рассматриваются в качестве перспективной инвестиции в трудовой потенциал для достижения социального и экономического благополучия организации и в целом региона. Выдвинут тезис о необходимости формирования концепции нового понимания благополучия персонала: здоровьесбережение и общественная (социальная) польза. Благополучие как часть работы рассматривается в контексте построения понятной корпоративной культуры как ресурса и регулятора управления обучением и карьерой в режиме реального времени и непрерывно, начиная с обучения в вузе. Разработан проект «GR.bel» («Золотой резерв. НИУ «БелГУ»), который направлен на создание онлайн-сервиса, аккумулирующего и отвечающего за формирование кадрового резерва студентов, обладающих высоким уровнем профессиональных компетенций.

Ключевые слова: цифровое поколение, дигитализация, обучение, карьера, благополучие персонала, здоровьесбережение, управление талантами, проект «GR.bel» («Золотой резерв. НИУ «БелГУ»).

TRAINING AND CAREER. WELL-BEING AS A PART OF THE WORK DIGITAL YOUTH

Tseljutina T.V.,

Candidate of Sciences in Sociology, Associate Professor, Associate Professor of Department of Management and Marketing of the National Research University «BelSU»

The article presents promising directions for strengthening the system of training and career modeling of the digital generation of youth, which are considered as a promising investment in labor potential to achieve the social and economic well-being of the organization and, in general, the region. The thesis is put forward about the need to form a concept of a new understanding of staff well-being: health care and public (social)

benefits. Well-being as a part of work is considered in the context of building an understandable corporate culture as a resource and regulator of training and career management in real time and continuously, starting with university studies. The project «GR.bel» («Gold Reserve. NRU «BelSU»), which is aimed at creating an online service that accumulates and is responsible for the formation of a personnel reserve of students with a high level of professional competencies.

Keywords: digital generation, digitalization, training, career, staff well-being, health care, talent management, project «GR.bel» («Gold Reserve. NRU «BelSU»).

Состояние среды VUCA, COVID-19, ощутимые колебания курса валюты в России, эмбарго, санкционные давления – такое развитие ситуации отрицательным вектором отразилось на микроэкономических показателях организаций, в том числе образовательной сферы. Пандемия стала испытанием и проверкой эффективности топ-руководителей и кризис-менеджмента. На первый план вышли оперативные меры, запуск и сопровождение работы антикризисных командных центров, пристальное внимание к сотрудникам и бизнес-стратегиям, наращивание потенциала в сфере цифровых технологий и укрепление интеллектуального капитала. Изменения актуализировали вопросы цифровизации образовательных процессов [4]. При этом выявились проблемы в рамках компетенции сотрудников и руководителей разных уровней в освоении и активном использовании информационных технологий. Организационные изменения повлияли на расширение набора надпрофессиональных и гибких компетенций [8, 9].

HR-менеджменту, не обладая полной и достоверной информацией, имея в запасе небольшое количество времени, приходилось принимать и реализовывать задачи, которые могли иметь серьезные последствия для всей организационной системы – персонала, студентов, клиентов, партнеров, инвесторов и поставщиков. Существуют изменения, носящие временный характер, но многое уже никогда не вернется в прежнее русло.

Инновации в системе образования реализуются стремительно, но оценить результат и эффективность очень сложно. Постоянно что-то внедряем, оптимизируем, строим, переходим на принципы бережливого производства [6; 10], а в итоге – не можем конкретно и честно ответить на вопросы «а что улучшилось в моей трудовой и личной жизни?», «почему нет роста финансов, а временные трудозатраты увеличились?». Так происходит потому, что, с одной стороны, по-прежнему актуальны проблемы:

- имитационная деятельность, которая процветает под лозунгом «Все против всех и всего!»;
- токсичные отношения в механизмах внутриорганизационных коммуникаций;
- критика руководства и самого себя (эмоциональное выгорание, стрессы, безразличие – это очень плохие показатели).

С другой стороны, наблюдается сопротивление персонала инновационным изменениям в связи с очень низким уровнем развития компетенций soft skills и отсутствием готовности работать (быстро переобучаться, повышать квалификацию) в меняющихся стрессовых условиях.

Задача исследования – определение перспективных направлений укрепления системы обучения и моделирования карьеры цифрового поколения молодёжи, которые рассматриваем в качестве перспективной инвестиции в трудовой потенциал для достижения социального и экономического благополучия организации и в целом региона.

Выдвинем тезис: в образовательных организациях необходимо формировать концепцию нового понимания благополучия персонала – здоровьесбережение и общественная (социальная) польза. Благополучие как часть работы рассматриваем в контексте построения понятной корпоративной культуры (в том числе элементов Lean-культуры) как ресурса и регулятора, с одной стороны, управления обучением и карьерой в режиме реального времени, системно и непрерывно, с другой стороны, управления сопротивлением персонала организационным изменениям. Благополучие как часть работы – это жизнь и выполнение своих должностных обязанностей в полную силу на основе уважения (лояльности) к своей организации, руководству. Цель – сопричастность и командообразование, инновационная готовность и бережливость. Фокус – цифровое поколение молодежи (обучение в потоке жизни + управление знаниями + управление талантами). Вектор – создание суперкоманд, «бережливых личностей», когда уже начиная с I курса, и студенты, и преподаватели выстраивают внутриорганизационные коммуникации, понимая ценность искусственного интеллекта, и могут быстро вместе перестроиться на режим «новые решения – лучшие результаты».

Важно – чтобы быть конкурентоспособными и сохранять лидирующие позиции на рынке, образовательным организациям необходимо вносить коррективы и быстрые изменения в построение сложных практик обучения и мотивации, внедрять технологии бережливого и проектного управления, где главный ресурс – это бережливый персонал [5, 7]. Формировать экосистемы персонала и смещать приоритеты в сторону понятных программ заботы о сотрудниках.

Действенным способом преобразования сознания сотрудников с высоким уровнем инновационной готовности является адресная мотивация и принципы гуманного подхода [1]. К свойствам сотрудников, готовых к изменениям, правомерно отнести: анализ общих проблем в коллективе; стремление к обучению и моделированию собственной деловой карьеры; наблюдение за рабочим процессом, анализ и выводы; творческий подход к выполнению работы; потребность в чувстве необходимости в данном коллективе; осознанная ответственность, решимость в условиях неопределенности.

Трендовые практики в обучении:

- микрообучение и модульное обучение; корпоративные университеты; локальные корпоративные порталы, реализующие разные формы обучения;
- «виртуальная реальность», HR Digital, Smart-обучение, геймификация, дистанционное обучение (повышению мотивации способствуют гибкость, модульность, параллельность, дальность действия, рентабельность);
- подход «70:20:10» (мотивационное лидерство);
- «Talent management»: управление обучением, эффективностью, достижением целей; карьерным ростом. Корпоративная культура – это то, что удерживает таланты в единых границах преобразований (бережливое производство, проектное управление и мн. др.) [3];
- новые программы и курсы «Soft skills» (гибкие навыки: управленческие + коммуникативные + управление собой);
- Lifelong learning – концепция непрерывного обучения на протяжении всей жизни.

Цифровизация преобразует практики обучения и мотивационную политику, создает значительный потенциал для:

- быстрого освоения новых профессий и гибкого повышения квалификации;
- возникновения честных социальных лифтов;
- расширения географических горизонтов возможностей;
- перехода на дистанционные формы, методы, технологии работы (рис. 1).

Представим критический анализ актуальных стратегий и практик цифрового поколения молодежи (табл. 1).

Актуализируем значимость формирования кадровых резервов выпускников высших учебных заведений в условиях «быстрого времени» обучения студентов и системного повышения квалификации, Agile и VUCA-среды.

Разработан проект «GR.bel» («Золотой резерв. НИУ «БелГУ»), который направлен на создание онлайн-сервиса, аккумулирующего и отвечающего за формирование кадрового резерва студентов, обладающих высоким уровнем профессиональных компетенций. Кроме того, проект позиционируется как долгосрочная образовательная программа, создающая условия для самореализации лучших студентов НИУ «БелГУ», стимулирует образовательную, научно-исследовательскую, социально-трудовую мобильности и способствует взаимодействию студентов с работодателями.

В ходе анализа данных, предоставленных исследовательским центром портала Super.job [2], правомерно сделать вывод, что российские компании всё чаще готовы принимать на работу молодых специалистов. Как правило, это делается для того, чтобы научить молодого специалиста всем знаниям и умениям, которые необходимы при построении долгой карьеры в данной организации. Однако, молодым специалистам очень сложно «сразу и быстро» заявить о себе, и поэтому большинство из них остается без работы либо работает не по специальности. У данной ситуации могут быть следующие причины:

- стереотип о том, что работодатель всегда ищет сотрудников с опытом. Зачастую именно это предубеждение служит определенным барьером для начала построения карьеры. Но, как показывает практика, многие организации готовы принять выпускника без опыта работы с целью обучения всем нюансам и спецификациям деятельности. Формирование кадрового резерва посредством реализации проекта «GR.bel» позволит разрушить подобный стереотип и усилить мотивацию к учебной деятельности, к построению карьеры в рамках выбранной специальности;

– страх того, что по окончании учебы в высшем учебном заведении они будут предоставлены сами себе, боязнь отсутствия поддержки со стороны.

Реализация данного проекта будет способствовать тому, что выпускники смогут перестать волноваться о том, что на момент завершения обучения они останутся без поддержки. Изменчивость – неотъемлемая часть существования организации в условиях постоянной экономии HR-ресурсов, их удорожания. Для того, чтобы организации в условиях многозадачной и непредсказуемой среды находили самых лучших и умных молодых специалистов на рынке труда, был разработан проект «GR.bel» (gold reserve – золотой резерв).

Таблица 1
Стратегии и практики цифрового поколения молодёжи

Стратегии		Практики	
Направление	Сущность	Технология реализации	Результат
Формирование духовно-нравственных ценностей и гражданской культуры молодежи	Деятельность по развитию межкультурного и межпоколенческого диалога в интересных и эффективных для молодёжи форматах	Практики выбора среды и условий для коммуникации. Пересмотр коммуникационных каналов и устройств	Мобильность и открытость молодежи Солидарность Командообразование Инновационная готовность
Пропаганда здорового образа жизни. Включенность в программы здоровьесбережения	Повышение результативности труда через пропаганду ЗОЖ и организация занятий физической культурой с интеграцией в организационную культуру	Сознательное преобразование медиатизированного межличностного взаимодействия	Технологические характеристики поколения органично дополняются социально-психологическими
Трудоустройство молодежи	Создание молодежных рекрутинговых агентств. Сокращение молодежной безработицы	Изменение способа кодирования информации	Формат представления информации является наиболее востребованным у цифрового поколения
Помощь в построении гибкой образовательной траектории	Выбор молодежью будущей осознанной специальности (профессии)	Проведение мотивационно-целевых профориентационных проектов	Работа по профессии. Умение работать с инфраструктурой рынка труда
Поддержка талантливой молодежи, лидеров	Развитие гибких компетенций («Soft skills»). Помощь в открытии собственного малого бизнеса. Консультационная поддержка в сложных процессах коммерциализации продукта (услуги)	Консультирование, квотирование рабочих мест	Повышение информированности. Гранты
		Мониторинг знаний НИР / Гранты Стажировки	От профессий к супер-профессиям / Суперкоманды / Решимость в условиях неопределенности

«GR.bel» – это автоматизированная система, формирующая кадровый резерв из выпускников и позволяющая работодателям найти потенциальных работников среди студентов.

Целью проекта, прежде всего, является повышение процента трудоустроенных студентов высших учебных заведений не менее, чем на 10% в первый год после окончания вуза.

Сервис «GR.bel» является адаптивным и предусматривает включение в систему минимум 1 000 лучших выпускников конкретно рассматриваемого университета.

Для получения доступа к сформированной администрацией вуза базе данных выпускников работодателю необходимо будет заключить договор с высшим учебным заведением на 6 месяцев (рекомендуемое минимальное время).

После получения доступа к базе данных руководитель будет иметь возможность непосредственно ознакомиться с личной информацией и набором компетенций каждого выпускника.

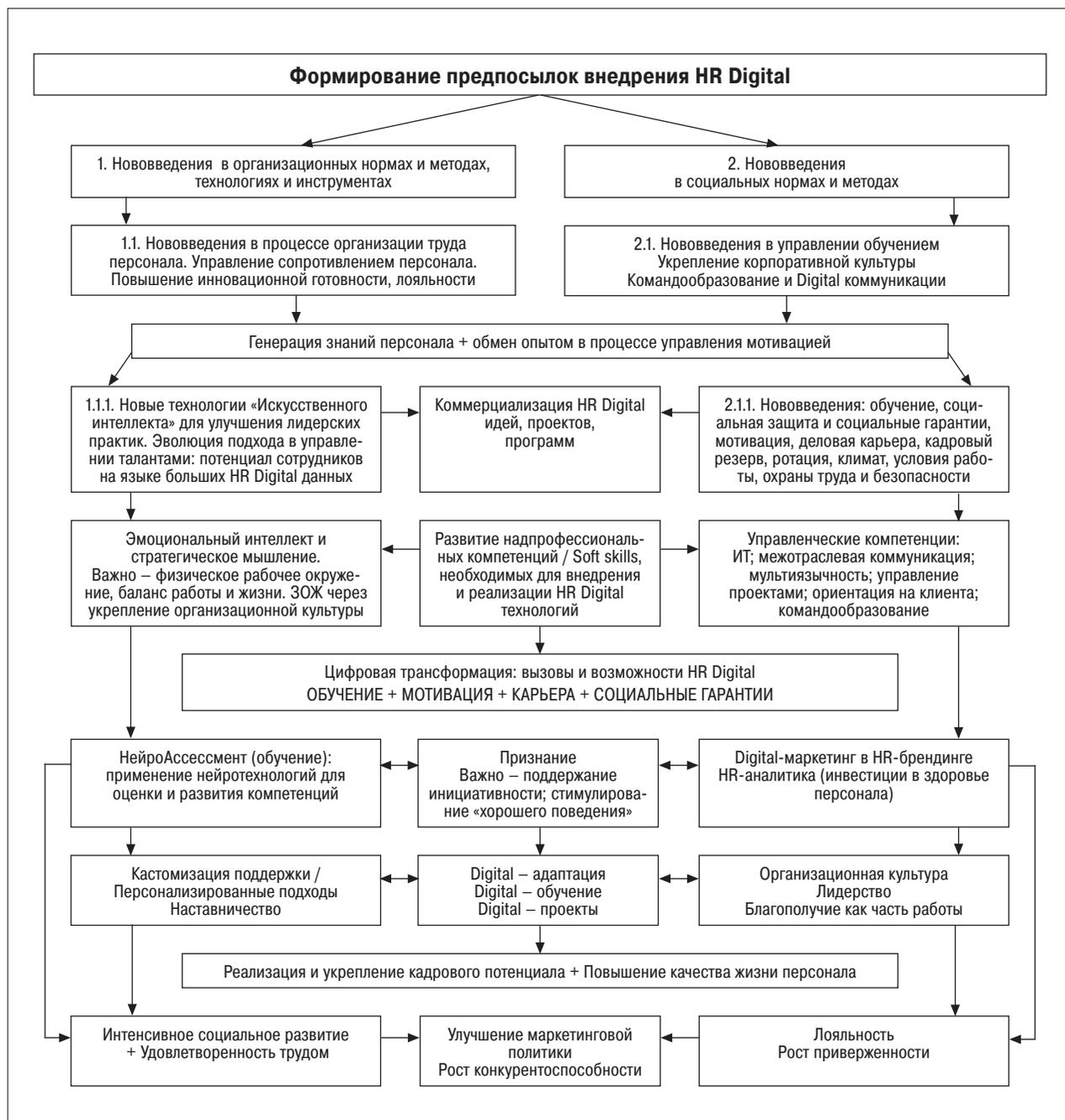


Рис. 1. Направления обеспечения процессов интенсивного обучения с учетом HR Digital (составлено автором)

Исходя из разработанного для данного проекта интерфейса, на сайте будет отображаться фотография студента, его фамилия, имя, отчество, кнопки быстрого действия (написать, позвонить и мн. др.) и следующие сегменты, которые поделены на соответствующие блоки:

1. Личная информация. Указан город проживания, пол, возраст, семейное положение, возможность переезда.
2. Образование. Название университета, факультета или института, специальность, год окончания, форма обучения.
3. Дополнительное образование. Посещение консультационных семинаров /лекций, конференций, конгрессов, симпозиумов, форумов, круглых столов (обязательно наличие сертификатов).
4. Дополнительные навыки. Уровни владения иностранными языками и персональным компьютером и мн. др.

Каждый работодатель будет иметь возможность ознакомиться с набором всех компетенций студентов, перейдя по соответствующей ссылке, размещенной на странице.



Рис.2. Пример заполнения и визуализации «Колеса компетенций»

Каждый студент, который занесен в базу данных «GR.bel», будет иметь индивидуальное «Колесо компетенций», которое системно заполняется информацией в течение всех лет обучения в вузе (рис. 2).

Каждая отдельная компетенция формируется автоматически и составляет определенный процент от общего числа всех представленных компетенций. Заполняется она, в свою очередь, в соответствии с участием студента в том или ином мероприятии. Таким образом, за участие в каком-либо мероприятии студент получает баллы, которые влияют на процентное соотношение компетенций. Баллы выставляет сотрудник, ответственный за участие студента в конкретном мероприятии. В свою очередь, изучив информацию и все компетенции студента, работодатель имеет возможность связаться со студентом по почте или позвонить.

На сегодняшний день современный университет должен выступать не только в качестве образовательного учреждения, который подготавливает кадры, но и являться одним из основных каналов, через который выпускник с легкостью сможет заключить контракт с работодателем о трудоустройстве.

Предложенный онлайн-сервис прежде всего будет способствовать увеличению процента трудоустроенных выпускников вуза. Важно, проект способен выступить регулятором рискованных имитационных технологий и форм обучения, исследовательской деятельности, следовательно, проект – действенный ресурс стимулирования и мотивации студентов усерднее формировать и расширять карту личных компетенций, мобильно развиваться в своей профессиональной сфере, принимать участие в мероприятиях, проводимых университетом, оптимальными работодателями и мн. др. Это будет обусловлено тем, что данный сервис сможет выступать гарантией дальнейшего трудоустройства студента.

Проект призван актуализировать систему управления по принципам Agile. Это корпоративная культура инновационного типа, когда руководители уходят от ручного управления процессами, а сотрудники берут на себя ответственность за результат. Ведущими в этой корпоративной культуре становятся доверие, открытые коммуникации, свобода и ответственность.

Итак:

1. Работодатели, современные руководители особенно ценят сотрудников, которые легко адаптируются к организационным изменениям, быстро осваивают новые обучающие технологии, мыслят нестандартно, раньше других замечают полезные тренды и сами являются генераторами инноваций.

2. Лайфхаки эффективного карьерного роста:

- воспринимайте любое задание как вызов;
- работайте эффективно, фокус «на результат», делайте больше, чем от Вас ожидают;
- проявляйте инициативность, инновационную готовность;
- включайтесь в развитие организационной культуры.

3. Расширение поля внимания и сферы HR влияния: развитие экосистемы персонала и смещение приоритета в сторону комплексных программ заботы о сотрудниках на основе укрепления элементов корпоративной культуры, которые сам персонал считает значимыми и актуальными.

4. Цифровая трансформация и внедрение системы бережливого управления в университетах имеет долгосрочную перспективу, потому что закладывает фундамент для развития культуры бережливого управления, вузы готовят для своего региона кадры нового формата (бережливых менеджеров, Lean-лидеров), обладающих бережливым мышлением, университеты вносят свой вклад в решение долгосрочных стратегических задач федерального уровня, обозначенных Президентом и Правительством РФ (повышение производительности труда и качества человеческого капитала).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Куликова О.В., Целютина Т.В. Перспективы развития интернационализации высшего образования // *Фундаментальные исследования*. – 2015. – №7-3. – С. 610-614.

2. Личностные компетенции молодого специалиста важнее наличия опыта работы // Исследовательский центр портала Superjob.ru. – Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/articles/112422/lichnostnye-kompetencii-molodogo-specialista-vazhnee-nalichiya-opyta-raboty/>

3. Целютина Т.В., Власова Т.А. Культура бережливого производства как социально-экономический регулятор организационного поведения персонала // *Вестник Алтайской академии экономики и права*. – 2019. – № 4-2. – С. 301-309.

4. Целютина Т.В. Управление обучением в условиях HR DIGITAL и имплементации возможностей VUCA экономики // *Современные тенденции управления и экономики в России и мире: цивилизационный аспект*. – Материалы II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием: в 2-х ч. – М.: Издательство: Институт мировых цивилизаций, 2021. – С. 363-367.

5. Целютина Т.В. Управление развитием персонала в условиях бережливого производства: 13 шагов от старта проекта до формирования LEAN-культуры // *Проектная и бережливая синергия как фактор повышения производительности труда (образование)*. – Сборник материалов форума / Под научной редакцией Л.А. Зимаковой. – Белгород: Издательский дом «Белгород», 2018. – С. 55-61.

6. Hambleton L. *Treasure Chest of Six Sigma Growth Methods, Tools, and Best Practices: A Desk Reference Book for Innovation and Growth*. – Upper Saddle River: Prentice Hall, 2007. – 864 p.

7. Mayo A. *Human Resources or Human Capital?: Managing People as Assets*. – Road Town: Gower Publishing, Ltd., 2012. – 356 p.

8. Ohno T. *Workplace Management*. – Cambridge University: Gemba Press, 2007. – 146 p.

9. Von Krogh G., Ichijo K., Nonaka I. *Enabling knowledge creation. How to unlock the mystery of tacit knowledge and release the power of innovation*. – Oxford: Oxford University Press, 2000. – 292 p.

10. Womack J.P., Jones D.T., Roos D. *The Machine That Changed the World: The Story of Lean Production*. – NY: HarperCollins, 1991. – 323 p.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К КОМПЛЕКСНОМУ АНАЛИЗУ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ



Чемерис О.С.,

кандидат экономических наук, доцент
Высшей школы бизнес-инжиниринга
Санкт-Петербургского политехнического
университета Петра Великого

Статья посвящена анализу современных подходов к оценке эффективности деятельности медицинских организаций с позиции ее различных составляющих, обобщены результаты отечественных и зарубежных научных исследований в части определения показателей такой эффективности, определены основные проблемы. Целью настоящей статьи является изучение современных подходов, применяемых для оценки эффективности использования ресурсов здравоохранения в условиях изменения в ней основных бизнес-процессов и определения системы показателей для комплексной оценки эффективности функционирования медицинских организаций с позиции различных ее составляющих. В результате исследования обобщена многоуровневая система показателей, анализ которой может позволить оценить эффективность деятельности конкретного медицинского учреждения в условиях текущего изменения основных бизнес-процессов в системе здравоохранения.

Ключевые слова: оценка, измерение эффективности, бизнес-процессы медицинских организаций, методология оценки, критерии оценки, экономические ресурсы.

MODERN APPROACHES TO THE COMPREHENSIVE ANALYSIS OF THE EFFICIENCY OF THE FUNCTIONING OF MEDICAL ORGANIZATIONS

Chemeris O.S.,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Higher School of Business Engineering, Peter the Great Saint Petersburg Polytechnic University

This article provides an analytical review of modern approaches to assessing the effectiveness of medical organizations, summarizes the results of domestic and foreign studies in terms of determining indicators of such effectiveness, identifies problems. The purpose of this article is to study modern approaches to assessing the effectiveness

of the use of health care resources and to determine the system of indicators for a comprehensive assessment of the effectiveness of the functioning of medical organizations from the standpoint of its various components. The methodological basis of the research is the analysis of open sources. As a result of the study, a multilevel system of indicators has been generalized, the analysis of which can make it possible to assess the effectiveness of a particular medical institution in the context of the current changes in the main business processes in the health care system.

Keywords: performance measurement, business processes of medical organizations, assessment methodology, assessment criteria, economic resources.

Основу новой пациентоориентированной модели реорганизации работы системы здравоохранения [9] Российской Федерации (далее – РФ) составляют соответствующие изменения основных бизнес-процессов, происходящих как внутри самих медицинских организаций (далее – МО), так и во всей среде взаимодействия между субъектами этой системы. Бюджетные медицинские учреждения функционируют в сложнейших условиях дефицита ресурсов при увеличении спроса населения на медицинские услуги. Вместе с этим наблюдается усиление конкуренции за счет распространения частной медицинской практики, а также возрастание у получателей медицинских услуг требований к качеству их предоставления. В связи с необходимостью обеспечения баланса (между ресурсными возможностями МО и требованиями доступности получения в них медицинских услуг) одной из ключевых задач системы здравоохранения становится внедрение оптимальных технологий менеджмента, направленных на повышение эффективности деятельности МО с учетом их ресурсной обеспеченности (материально-технической, финансовой, информационной и кадровой).

Актуальность данной проблемы подтверждается длительным многолетним поиском приемлемой модели управления на всех уровнях сектора здравоохранения, который способен гарантировать максимальную эффективность деятельности МО при минимальных затратах. Тем не менее до настоящего времени задача объективного измерения эффективности как решающего фактора хозяйственной деятельности МО остается по-прежнему нерешенной [4]. В настоящей работе исследуется этот вопрос наряду с сопутствующими, связанными с отсутствием единых подходов, которые регламентируют анализ и оценку эффективности организации процессов управления ресурсным обеспечением МО, а также установленного набора показателей для этих целей.

Само понятие «эффективность» в разных исследованиях трактуется по-разному [7], однако эффективность систем здравоохранения и ОМС, всегда дифференцируется как экономическая (или методико-экономическая), социальная и как медицинская (или структурная).

Методики оценки эффективности деятельности МО различны [7], но во всех из них оценка каждого показателя производится на макро-, мезо- и микроуровне, что дает представление о текущей ситуации в региональных системах здравоохранения и ОМС. Следует отметить, что усиливающиеся рыночные процессы и финансовые трудности в России создают очевидную сложность сочетания всех компонентов эффективности функционирования МО, определяющей неудовлетворенностью населения качеством получаемых медицинских услуг, которое и составляет социальную эффективность функционирования МО.

Вместе с этим затраты и объёмы оказываемых медицинских услуг обуславливают экономическую эффективность, подтверждая необходимость снижать расходы, сохраняя уровень объёмов услуг, или увеличивать объёмы оказываемой медицинской помощи, сохраняя объёмы финансирования. Эффективность элементов системы здравоохранения и обязательного медицинского страхования (далее – ОМС) рассматривается в различных источниках в нескольких аспектах, сгруппированных по разным показателям [5, 7]:

- экономическая эффективность (методико-экономическая), которую характеризуют показатели достижения результатов лечения заболеваний у пациентов посредством применения различных методов и схем их лечения;
- социальная эффективность, которую характеризуют показатели общественного здоровья: смертность населения от так называемых управляемых причин, а также первичное получение инвалидности, временная нетрудоспособность (в случае болезни) и пр.;
- медицинская (структурная) эффективность, которую характеризуют показатели программ государственных гарантий по бесплатному оказанию населению медицинской помощи всех видов, форм и условий.

На сегодняшний день система оценок эффективности здравоохранения закреплена на федеральном уровне в нормативных документах [1, 2], однако перечни критериев и показателей, содержащиеся в них, не совпадают [5], хотя должны использоваться для оценки эффективности отдельных МО или территориальных систем здравоохранения. Существующие подходы к оценке функционирования МО в условиях изменения основных бизнес-процессов в системе здравоохранения основываются на достижении показателей и нормативов, закреплённых программой государственных гарантий бесплатного оказания медицинской помощи (ПГГ), которые часто тождественно приравниваются друг другу при рассмотрении. Также в работе [5] отмечаются противоречия в уровнях ответственности при исполнении этих программ (выполнение ПГГ находится под контролем Минздрава РФ, однако Государственная программа РФ «Развитие здравоохранения» – межведомственная).

Таким образом создается противоречивая ситуация, когда за сам процесс оказания медицинских услуг населению отвечает Минздрав РФ, но при этом за ее результат и качество ответственности не несет. В связи с чем стоит проблема выбора конкретных показателей эффективности работы каждой МО в составе территориальной системы здравоохранения.

Однако несмотря на широкое освещение проблем анализа и оценки эффективности функционирования подсистем здравоохранения на федеральном и региональном уровнях, решение вопросов затруднительного восприятия предмета исследования возможно только при систематизации существующих критериев оценки эффективности использования ресурсов [10] МО, разработке единой классификации параметров такой оценки и осуществлении сравнительного анализа деятельности МО в муниципальных образованиях субъектов РФ. Существующая система показателей социально-экономического эффекта развития здравоохранения не решает проблему оценки эффективности использования средств в данной сфере [5]. В таблице 1 приведены результаты сравнительного анализа характеристик методов оценки эффективности применяемых в здравоохранении затрат.

Таблица 1
Сравнительный анализ характеристик методов оценки эффективности применяемых в здравоохранении затрат [5]

Метод	Характеристика	Уровень применения	Показатели результата
Анализ минимизации затрат	принятие решения осуществляется на основе выбора наиболее дешевого варианта	применяется на отраслевом уровне при реализации региональных программ внедрения технологий, а также на уровне учреждений или приобретении оборудования, выборе лекарственных препаратов	Сумма сэкономленных средств
Метод «затраты-результативность»	сравнение вариантов расходов на различные по степени достижения конечного результата цели	на макро- и микроуровне сопоставляются различные программы (лечение кардиологических заболеваний, профилактика туберкулеза и т.д.), имеющие единую цель	Специфические показатели (сокращение числа дней нетрудоспособности)
Метод «затраты-выгода»	сравнение затрат на реализацию программы со сложившейся экономией	анализируются все уровни (при предоставлении кредита на приобретение оборудования)	Денежный эквивалент
Метод «затраты-полезность»	отражение результата в некотором сводном неденежном показателе в результате оценки коэффициентов полезности экспертным путем	применение не распространено ни на одном из уровней организации системы здравоохранения, но метод используется при проведении отдельных научных исследований, т.к. многие результаты оказания медицинских услуг невозможно выразить в денежном измерении	Совокупность коэффициентов продолжительности жизни и качества добавленных лет

Соотношение финансовых ресурсов фондов и бюджетов различных уровней, а также уровень исполнения национальной программы развития здравоохранения в каждом регионе в полной мере не позволяет оценить достижение целей и выполнения конкретных задач здравоохранения. В частности

целевые показатели преимущественно отражают распространенность информации о том или ином учреждении здравоохранения, доступность получения медицинских услуг, время ожидания их получения, уровень удовлетворенности пациента, основанный скорее на доброжелательности и вежливости, чем на компетентности работников медицинской сферы.

В большинстве случаев при оценке эффективности использования ресурсов учреждениями здравоохранения применяются два подхода [10].

Первый подход связан с описанием тех показателей, которые характеризуют деятельность МО, и с помощью которых становится возможным их сравнение в определенном временном интервале (на основе рекомендованных значений, закрепленных в соответствующих нормативных правовых актах). Результаты на основе таких данных позволяют сделать, как правило, обобщенные выводы (о причинах и следствиях, об уровне эффективности использования выделяемых ресурсов), которые не предполагают принятие конкретных целевых решений в медицинских организациях и учреждениях.

Суть второго подхода связана с описанием конкретных процессов (при которых используются данные первичной медицинской документации или баз данных), которые на основе картирования текущих процессов позволяют осуществлять компьютерное моделирование, подготовку стратегических решений, их программную или аппаратную реализацию с целью совершенствования процесса, а также проведения эксперимента в среде его нахождения и доведение бизнес-процессов до степени автоматизма.

В модели оценки эффективности реализации больничными учреждениями территориальных программ по оказанию медицинской помощи в источнике [10] авторы предлагают критерии качества и доступности медицинской помощи, закрепленные в ПГГ, а также процесса оказания медицинских услуг с использованием кадровых, организационно-управленческих и материально-технических ресурсов (рис. 1).



Рис. 1. Модель реализации больничными учреждениями территориальных программ по оказанию медицинской помощи [10]

По мнению авторов, предложенный набор критериев соответствует новому клиентоориентированному подходу при оказании медицинской помощи населению. Методика оценки эффективности деятельности МО, детально описанная в работе, по мнению авторов способна обеспечить комплексный анализ по следующим показателям, характеризующим выполнение госзаказа по оказанию бесплатных медицинских услуг (по 1 критерию), медицинскую эффективность (по 2 критериям), экономическую эффективность (по 3 критериям), а также использование финансовых (по 18 критериям), материально-технических (по 16 критериям), трудовых (по 23 критериям) ресурсов и соблюдение

действующих стандартов доступности и качества медицинской помощи (по 17 критериям). По своему содержанию эта модель является более сложной и, по мнению авторов, одновременно более рациональной. В ее основе лежит принцип расчетно-нормативных затрат и структурированного описания потребляемых материальных ресурсов в МО, а также понесенных трудозатрат и временных параметров при оказании населению медицинской помощи. Эта ресурсная модель медицинской услуги учитывает нормативное (среднее) время выполнения медицинской услуги, трудозатраты медперсонала, составные элементы расходуемых материальных запасов, используемого оборудования и инструментов. При использовании этой модели анализируются сами расходы (затраты), понесенные МО и всеми ее структурными подразделениями при оказании медицинской помощи, а также их соотношение между собой по факторам потребления (распределения).

С позиции всех составляющих элементов эффективности деятельности МО в условиях изменения основных бизнес-процессов в системе здравоохранения в работе [8] предложена система аналитических показателей комплексной оценки эффективности деятельности такого учреждения. Стоит отметить, что получить конкретный медицинский результат и после предоставления населению качественной медицинской услуги достичь определенного социального эффекта возможно при организации работы, соответствующей системе показателей анализа экономической эффективности МО, которая должна учитывать эффективность использования всех ресурсов (материальных, финансовых, кадровых и информационных).

В работе [6] экспертным путём определена структура формы представления аналитических материалов по результативности и эффективности деятельности МО для последующего анализа. Так, кроме вводной части, в такой форме должны содержаться следующие разделы, оцениваемые по группам критериев, описанных в работе [6]: информационное обеспечение МО (с точки зрения оценки открытости и доступности информации о МО); ресурсное обеспечение МО (показатели кадрового и материально-технического обеспечения); процессы диагностики и лечения (показатели эффективности ранней диагностики социально значимых заболеваний и работы по их лечению с учётом специфики прикрепленного населения); процессы профилактики (в т.ч. уровень профилактической работы с прикрепленным к МО населением); результативность (показатели эффективности проводимых мероприятий по повышению качества и доступности медицинских услуг). Стоит отметить, что анализ и оценка эффективности использования ресурсов МО применимы и в отношении медицинских технологий.

Некоторые исследования отечественных ученых посвящены проблемам рационального использования современного медицинского оборудования, причинами возникновения которых является их недостаточная загруженность из-за недостатка выделения объемов медицинских услуг, а также из-за неэффективного планирования режима их эксплуатации [10]. Однако у таких подходов к оценке также есть недостаток: осуществление сравнения исключительно фактических объемов достижения показателей (по количеству проведенных исследований). При оценке медицинского оборудования следует анализировать и его нормативную производительность.

Кроме решения задач эффективного менеджмента материально-технической базы МО (рациональной эксплуатации используемого медицинского оборудования и коечного фонда), особое внимание уделяется использованию кадрового потенциала: распределение самого персонала и нагрузки на него с учетом возможности оказания в т.ч. платных медицинских услуг [10]. Решение вопросов оптимального использования кадровых ресурсов [3] МО соответствующих групп должно учитывать цель оценки экономических эффектов от увеличения производительности труда медицинского персонала. В работе [10] кадровый ресурс (так же как физический капитал и расходные материалы) авторы относят к главным ресурсам МО. Во многих зарубежных исследованиях особое внимание уделяется вопросам управления персоналом, его мотивации и стимулирования к повышению производительности его труда, а также обеспечения четкого понимания происходящих в МО процессов и создания единой команды менеджеров и медперсонала.

В современных подходах к оценке ресурсов МО учитываются вопросы применения дополнительных инструментов с целью оказания дополнительного объема медицинских услуг населению за счет рационализации и оптимизации основных бизнес-процессов, связанных с внедрением технологий бережливого производства (lean-технологий). В настоящее время такие технологии повсеместно внедряются как в российских, так и в зарубежных МО [10]. С их помощью возможно создание эффективных форм организации деятельности МО, которые могут применяться и в качестве основного инструмента управления ресурсами.

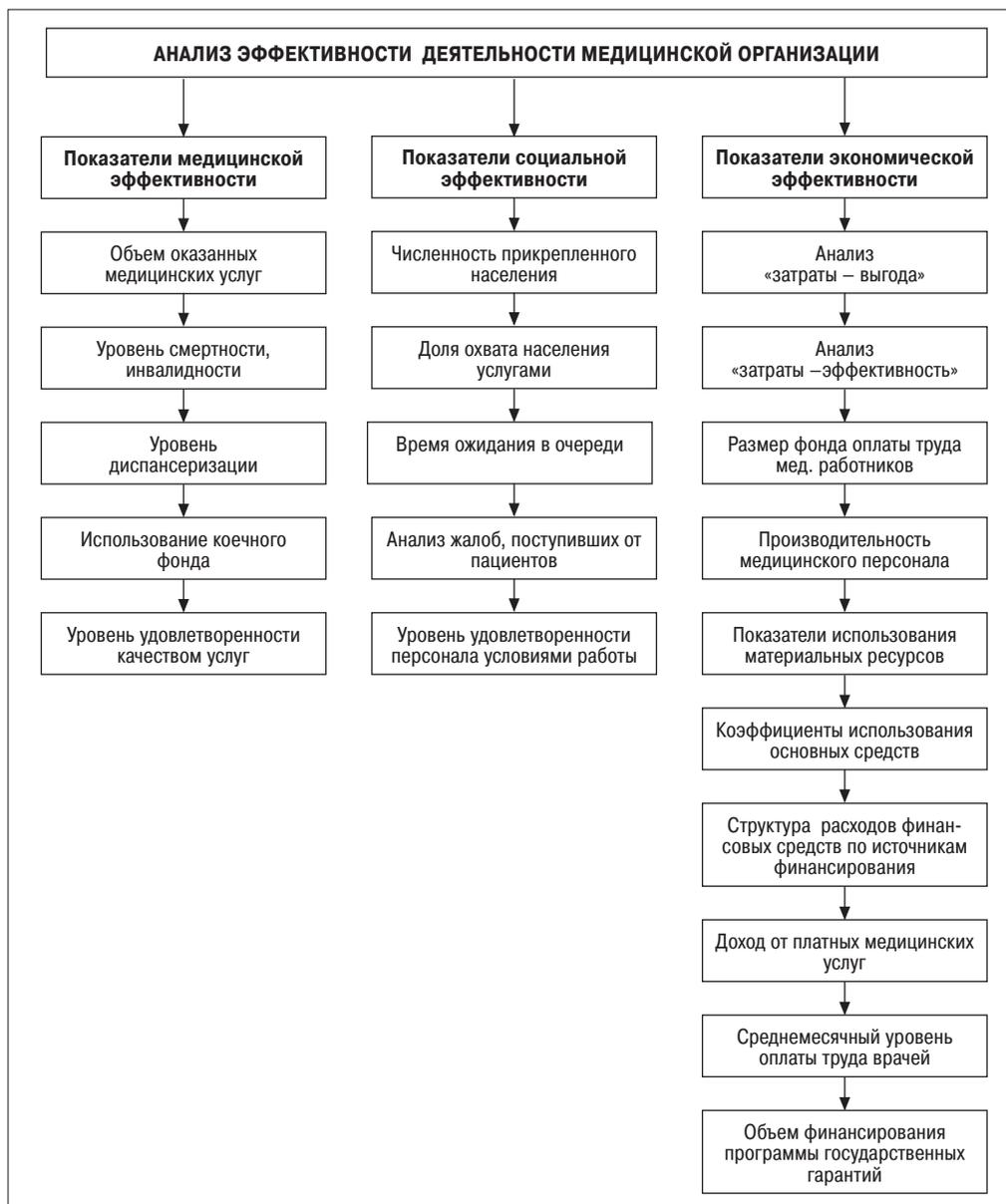


Рис. 2. Система аналитических показателей эффективности деятельности МО [8]

Стоит отметить малазийский пример оценки эффективности деятельности Национального института сердца (IJN), при котором используются современные информационные системы, а также внедрены подходы и принципы картирования потока создания ценности для более эффективной их интеграции [11]. Так, в отделении анестезиологии и реанимации была сформирована улучшенная стандартизованная модель клинического процесса и усовершенствована интегрированная информационная система, которая объединила базы данных и программные приложения, позволяющие уменьшить производственные потери и исключить учет избыточных данных. Результаты представлены в работе [10].

Следует отметить, что более предпочтительными являются те подходы, в основе которых лежит оценка и картирование процессов в МО, т.к. они учитывают специфику, степень и долю вовлеченности в них конкретных ресурсов при функционировании МО, а также позволяют установить конкретные причинно-следственные связи и обеспечить более оперативный менеджмент и регулярное совершенствование текущего бизнес-процесса.

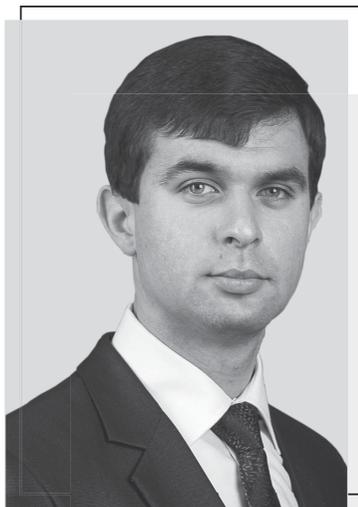
Таким образом, изученный материал позволяет сделать вывод о необходимости формирования единой системы параметров, в рамках которой будет возможно комплексно проанализировать итоговый медицинский результат и социальный эффект с учетом потребленных МО экономических ресурсов. Таким образом, оценку эффективности функционирования МО в условиях актуальных

изменений основных бизнес-процессов в системе здравоохранения и прогностическую оценку их производственного потенциала нужно осуществлять с помощью комплексных решений, которые будут учитывать единые измеримые показатели деятельности МО, базирующиеся на достоверных данных и учитывающие в т.ч. территориальные особенности системы здравоохранения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие здравоохранения»: Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 №1640 (с изменениями и дополнениями от 24.07.2021). – Режим доступа: <https://base.garant.ru/71848440/> (Дата обращения 26.09.2021).
2. О Программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов: Постановление Правительства РФ от 28.12.2020 №2299 (с изменениями дополнениями от 28.08.2021). – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_373291/ (Дата обращения 26.09.2021).
3. Астахов Ю. В., Погарская О. С. Кадровый потенциал муниципального управления: проблемы и пути их решения // *Общественные науки*. – 2016. – №4. – С. 220-225.
4. Волкова О.А., Смирнова Е.В., Черкасов С.Н. Региональные аспекты оценки эффективности управления ресурсами медицинских организаций // *Фармакоэкономика. Современная фармакоэкономика и фармакоэпидемиология*. – 2020. – Т. 13. – №4. – С. 401-411.
5. Дубина Ю.Ю. О подходах к оценке эффективности затрат на развитие сферы здравоохранения // *Государственное и муниципальное управление. Ученые записки*. – 2021. – №1. – С. 263-267.
6. Михайлова Ю.В., Сон И.М., Голубев Н.А. и др. Инновационные технологии оценки результативности и эффективности деятельности медицинских организаций Ставропольского края, оказывающих первичную медико-санитарную помощь // *Казанский медицинский журнал*. – 2019. – Т. 100. – №5. – С. 810-815.
7. Русских Т.Н., Тинякова В.И., Строев С.П. Мониторинг эффективности деятельности медицинских организаций региона: методика и эмпирические результаты // *Учет и статистика*. – 2017. – №1 (45). – С. 66-74.
8. Сергеева Н.М. О подходах к оценке эффективности функционирования медицинских организаций // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований*. – 2017. – №2-1. – С. 72-76.
9. Хальфин Р.А., Мадьянова В.В., Столбов А.П. О критериях оценки деятельности медицинских организаций в новой пациентоориентированной системе здравоохранения // *Менеджер здравоохранения*. – 2019. – №4. – С. 13-16.
10. Хальфин Р.А., Орлов С.А., Мадьянова В.В. и др. Современные подходы к оценке эффективности использования ресурсов здравоохранения (обзор) // *Проблемы стандартизации в здравоохранении*. – 2020. – №3-4. – С. 3-12.
11. Yusof M.M., Khodambashi S., Mokhtar A.M. Evaluation of the clinical process in a critical care information system using the Lean method: a case study // *BMC medical informatics and decision making*. – 2012. – Т. 12. – №1. – С. 1-14.

МОЛОДЁЖНЫЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫЕ ОРГАНЫ В СРЕДЕ СОВРЕМЕННОГО ГОРОДА – КАК ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ДЛЯ ВСЕХ УРОВНЕЙ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ



Маньшев И.В.,

аспирант Белгородского университета
кооперации, экономики и права,
председатель молодёжного совета при
Белгородском городском Совете

В статье рассматриваются вопросы становления и организации молодёжного парламентаризма в России, функционирования молодёжных формирований представительных органов молодёжи в Белгородской области и возможности формирования из молодёжных представительных органов кадрового резерва для публичной власти всех уровней.

Ключевые слова: молодёжный парламентаризм, молодёжный парламент при Белгородской областной Думе, молодёжный Совет при Белгородском городском Совете, кадровый резерв, молодёжь.

YOUTH REPRESENTATIVE BODIES IN THE ENVIRONMENT OF A MODERN CITY, AS ONE OF THE FACTORS IN THE FORMATION OF A PERSONNEL RESERVE FOR ALL LEVELS OF PUBLIC AUTHORITY

Manyshev I.V.,

Postgraduate student of Belgorod University of Cooperation, Economics and Law, Chairman of the Youth Council at the Belgorod City Council

The article deals with the formation and organization of youth parliamentarism in Russia, the functioning of youth formations of youth representative bodies in the Belgorod region, and the possibility of forming a personnel reserve for public authorities at all levels from youth representative bodies.

Keywords: youth parliamentarism, youth parliament under the Belgorod Regional Duma, Youth Council under the Belgorod City Council, personnel reserve, youth.

Как известно, будущее любой страны и государства находится в руках молодого поколения. В развитых мировых странах историческое сложилось, что именно молодежь выступает активным двигателем и фактическим гарантом поступательного развития общества.

Молодёжный парламентаризм – система представительства прав и законных интересов молодёжи как особой социальной группы, которая основана на создании и функционировании при органах государственной власти или в установленном ими порядке специальной общественной консультативно-совещательной структуры молодёжи – молодёжного парламента, а также иных общественных институтов участия молодых граждан в жизни государства. Молодёжный парламентаризм так же понимается, как элемент гражданского общества, представляющий собой механизм реализации молодёжной политики в форме участия молодёжи в социально-экономических, общественно-политических процессах. [5]

Если обратиться к истории, систему функционирования молодежных парламентов стали разрабатывать для того, чтобы молодёжь имела возможность озвучивать свою позицию и отстаивать свои интересы, в том числе содействовать государству в проведении государственной молодежной политики. Молодёжные парламенты стали создаваться по всему миру, а с 1987 года появился даже Европейский молодежный парламент, куда входят молодые люди в возрасте от 16 до 22 лет. Если говорить об особенностях Европейского молодежного парламента, то стоит заметить, что он имеет форму дискуссионной площадки, проводя при этом регулярные заседания на территориях различных европейских государств. На повестку обсуждения в рамках заседаний выносятся вопросы и проблемы политики, экономики и экологии. Каждая из европейских стран, где существуют молодежные парламенты, самостоятельно определяет их форму организации и юридическое оформление, включающее в себя набор полномочий и прав. К примеру, в Великобритании молодёжный парламент является общественной организацией, основной целью которой является защита прав молодёжи, а в Германии – подобие регионального дискуссионного клуба для тех, кто интересуется молодёжной политикой.

В России молодёжный парламентаризм начал развиваться с 1990-х годов, а в 2003 году Министерством образования Российской Федерации были разработаны рекомендации по развитию и продвижению молодёжного парламентаризма в России.

Сегодня именно инициативная молодежь может, рассматривается как ключевое условие основных социально-значимых изменений в государстве. Поэтому основной повесткой современной России является развитие молодежного самоуправления, которое неразрывно связано с установлением и формированием молодежного парламентаризма. В России быстрыми темпами стали организовываться и создаваться органы молодёжного представительства на всех уровнях социального управления.

Одной из значимых вех становления молодёжного парламентаризма стало появление в 2001 году на федеральном уровне двух структур молодежного парламента: Молодежного парламента при Государственной Думе и Палаты молодых законодателей при Совете Федерации.

На сегодняшний день на территории России в 81-м регионе функционируют молодёжные парламенты, причем примечательным является то, что в 11 из них парламенты обладают правом законодательной инициативы.

Согласно Рекомендациям по развитию молодёжного парламентаризма в Российской Федерации, содержащимся в инструктивном письме Министерства образования РФ от 24 апреля 2003 года [1], целью молодёжного парламентаризма является «привлечение молодёжи к активному участию в жизнедеятельности государства, разработке и реализации им эффективной молодёжной политики путём представления законных интересов молодых граждан и общественно значимых идей в различных молодёжных общественных консультативно-совещательных структурах, прежде всего молодёжных парламентах»[5].

В современной России молодежному парламентаризму на сегодняшний день отводится одна из основных ролей в решении проблем консолидации и координации усилий всех органов власти, их структурных подразделений по работе с молодежью и общественными объединениями для эффективной выработки действенного механизма взаимодействия и решения проблем в сфере региональной молодёжной политики и государственной молодёжной политики.

В сложившейся в современной России системе молодёжных парламентов, как правило, принято выделять три уровня: федеральный, региональный и муниципальный (рис.1).

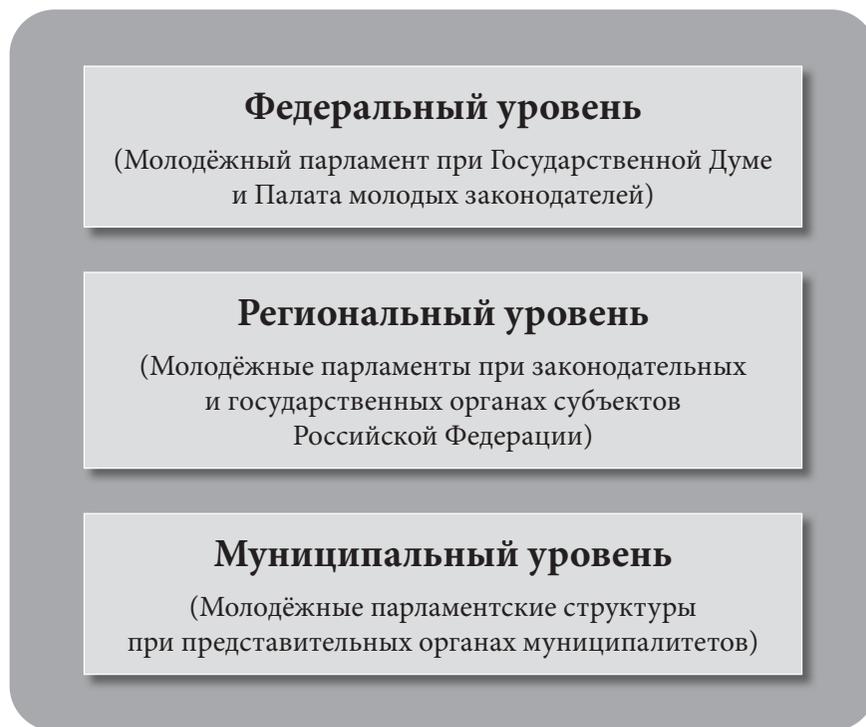


Рис.1 Структура молодёжных парламентов в современной России

Политологи, рассматривая функции молодёжных парламентов, указывают, что все они фактически имеют схожие черты. Во-первых, это представление интересов молодежи в органах государственной власти и органах местного самоуправления, во-вторых, активное привлечение и участие молодежи в нормотворческой деятельности, и в-третьих, подготовка и формирование кадрового резерва. Вместе с тем, как правило, присутствуют и стандартные функции, такие как проведение массовых социально значимых мероприятий и ведение информационно-просветительской деятельности.

25 февраля 2021 года на очередной сессии Белгородской областной Думы было принято решение о создании молодёжного парламента на территории Белгородской области. Из принятого Белгородской областной Думой положения о молодёжном парламенте становится понятно, что новое молодёжное формирование будет консультативно-совещательным органом при областном законодательном собрании [2].

Молодёжный парламент при Белгородской областной Думе создан в первую очередь для дискуссии, для того, чтобы молодёжь в возрасте от 18 до 35 лет могла принимать реальное участие в принятии управленческих решений, затрагивающих различные сферы жизни общества, а также для отстаивания интересов молодежи Белгородчины через законодательные акты. Предполагается, что у молодёжного парламента при Белгородской областной Думе будет возможность предлагать идеи и законопроекты на рассмотрение Белгородской областной Думы.

Прежде всего новое молодёжное формирование должно стать площадкой для дискуссий и реализации молодёжных инициатив и проектов в различных социальных сферах жизни общества, а также основной базой для подготовки кадрового резерва.

Как отметила председатель Белгородской областной Думы Ольга Альбертовна Павлова: «С одной стороны, он может стать кадровым резервом для будущего формирования депутатского корпуса как на муниципальном, региональном, так и на федеральном уровне. А с другой стороны, мы очень надеемся, что это будет площадка для самореализации молодых активных людей с гражданской позицией» [4].

Как отметил один из инициаторов создания Молодёжного совета, депутат Белгородского городского Совета по избирательному округу №6 Скурятин В.И.: «Если мы говорим о банках или крупных компаниях, то они талантливых студентов начинают выдёргивать к себе на работу уже со второго курса, и лучшие студенты туда уходят после университета и продолжают свою деятельность дальше. Муниципалитет в этом плане должен занимать более агрессивную политику и действовать аналогично» [7].

Выборы в молодёжный парламент будут проходить по аналогии с порядком формирования Белгородской областной Думы. 25 кандидатов будут предложены (направлены) муниципальными представительными органами, то есть это прежде всего будут молодые люди от конкретных территорий – районов Белгородской области.

Оставшиеся 25 членов молодёжного парламента будут делегированы политическими партиями, которые на сегодняшний день имеют представительство в Белгородской областной Думе, профессиональными сообществами области, белгородскими региональными отделениями общероссийских общественных организаций и органами студенческого самоуправления.

Стоит отметить, что молодёжный парламент при Белгородской областной Думе не будет иметь права законодательной инициативы, но к молодым парламентариям будут прислушиваться и учитывать их мнение, пожелания при разработке и принятии законопроектов.

Активное формирование молодёжного парламента безоговорочно можно считать ключевым моментом к созданию единого, структурированного, молодёжного представительного органа региона, новой дискуссионной площадкой для молодёжи региона. На сегодняшний день можно уже утвердительно говорить, что развитие молодёжного парламентаризма на Белгородчине стало неотъемлемой частью молодёжной политики Белгородской области.

Вместе с тем, по аналогии с молодёжным парламентом при Белгородской областной Думе в городе Белгороде создали Молодёжный совет при Белгородском городском Совете [3]. Фактически новый городской молодёжный представительный орган будет выполнять схожие функции с молодёжным парламентом при региональном законодательном органе, однако есть и некоторые отличия в порядке формирования, составе и возрастном цензе.

В молодёжный совет при Белгородском городском Совете вошли 39 человек. 12 из них – представители общественных молодёжных объединений, 27 – представители молодёжных Советов территорий. Также решено снизить возрастной ценз для кандидатов, претендующих на место в Молодёжном совете, решено, что кандидатом может быть представитель молодёжи в возрасте от 14 до 30 лет. Снижение возрастного ценза в значительной степени расширяет возможности для участия в молодёжном совете, включая в это число и учащихся старших классов, тем самым увеличивая охват молодёжи.

В данном случае инициаторы идеи создания Молодёжного совета при Белгородском городском Совете пошли уже по апробированному и положительному опыту Совета по молодёжной политике при главе администрации города Белгорода, который был создан в 2010 году. Именно тогда впервые в состав Совета вошли представители всех трёх категорий молодёжи, а именно школьники, студенты и работающая молодёжь, причём распределение мест происходило практически в равных долях от каждой категории молодёжи и обеспечивало более полное её представительство.

Избираться и осуществлять свою деятельность новый молодёжный орган будет в рамках срока полномочий состава Белгородского городского Совета.

Как уже отмечено выше, в состав вошли 27 молодых представителей от молодёжных Советов территорий, а это в первую очередь будет позволять устанавливать тесные связи с депутатами, избранными по одномандатным избирательным округам. Такие взаимоотношения между молодёжью и депутатским корпусом будут позволять эффективнее решать проблемы молодёжи на округах, реализовывать их инициативы и проекты, проводить совместные мероприятия. 12 представителей, вошедших в состав Молодёжного Совета, представляют интересы общественных объединений и организаций и в основе такого представительства лежит прежде всего установление контакта молодёжи из этих организаций и объединений с Белгородским городским Советом, что позволит «слышать» эту молодёжь и помогать реализовывать им их идеи.

Создание двух новых молодёжных площадок на Белгородчине вызвало очень много бурных обсуждений на разных уровнях. И именно такие обсуждения в различных «кругах» свидетельствуют о неподдельном интересе и необходимости реализации потенциала молодёжи Белгородской области, реализации их таланта, профессиональных умений и навыков на благо всего общества. Конечно, важным остается ещё и то, что оба молодёжных формирования будут способствовать дальнейшему продвижению по политической лестнице активных представителей молодёжи, так как из них и будет формироваться кадровый резерв. Возможно, именно эти площадки в ближайшей перспективе станут основной кузницей кадров для нашего региона.

Сегодня государственная молодёжная политика меняется, и прежде всего она должна отвечать потребностям и запросам общества и молодежи как особой социальной группы. При формировании и

реализации молодежной политики должно быть, прежде всего, обеспечено представительство интересов самой молодежи и ее объединений как на уровне государства в целом, так и отдельного региона и муниципального образования. Можно с уверенностью сказать, что поступательное и устойчивое развитие молодежного парламентаризма – один из самых надежных и действенных путей в совершенствовании государственной молодежной политики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. О развитии молодежного парламентаризма в субъектах Российской Федерации: инструктивное письмо Министерства образования Российской Федерации от 24.04.2003 №2. – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/901867048> (дата обращения 31.03.2021)
2. Об утверждении Положения о Молодежном парламенте при Белгородской областной Думе: Постановление Белгородской областной Думы от 25.02.2021 №П/5-29-7. – Режим доступа: https://www.belduma.ru/document/resolution/res_detail.php?soz=7&zas=5&num=5-29-7 (дата обращения 31.03.2021).
3. Об утверждении Положения о Молодежном совете при Белгородском городском Совете: Решение Белгородского городского Совета от 23.03.2021 №357. – Режим доступа: <https://sovetdep31.beladm.ru/dokumenty/vse-dokumenty/> (дата обращения 31.03.2021).
4. В Белгородской области появится молодежный парламент // БелПресса. – Режим доступа: <https://yandex.ru/turbo/belpressa.ru/s/politics/vlast/35812.html> (дата обращения 31.03.2021).
5. Молодежный парламентаризм в России // Википедия. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Молодежный_парламентаризм_в_России (дата обращения 31.03.2021).
6. Молодежный парламент в России сегодня // Студенческая библиотека онлайн. – Режим доступа: https://studbooks.net/1192386/sotsiologiya/molodezhnyy_parlament_rossii_segodnya (дата обращения 31.03.2021).
7. Молодежный совет в Белгороде не будет политическим, но будет с подростками от 14 лет // Информационное агентство «Бел.Ру». – Режим доступа: <https://bel.ru/news/society/24-03-2021/molodyozhnyy-sovet-v-belgorode-ne-budet-politicheskim-no-budet-s-podrostkami-ot-14-let> (дата обращения 31.03.2021)

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА СЕМЬИ, МАТЕРИНСТВА И ДЕТСТВА В ГОРОДЕ БЕЛГОРОДЕ



Тимофеева Н.Е.,
руководитель управления социальной
защиты населения администрации
города Белгорода

В статье идет речь о социальной помощи семьям с детьми. Поддержка семьи, материнства и детства – один из приоритетов социальной политики города Белгорода. Основная задача – создание условий для рождения детей, популяризация образа многодетной семьи, семейных ценностей.

Ключевые слова: поддержка семьи, материнства и детства; многодетные семьи; социальные выплаты.

SOCIAL SUPPORT FOR FAMILY, MOTHERHOOD AND CHILD-HOOD IN THE CITY OF BELGOROD

Timofeeva N.E.,
head of the department of social protection of the city administration of Belgorod

The article deals with social assistance to families with children. Support for family, motherhood and childhood is one of the priorities of the social policy of the city of Belgorod. The main task is to create conditions for the birth of children, popularize the image of a large family, family values.

Keywords: support for family, motherhood and childhood; large families; social benefits.

Утвержденная Правительством РФ «Концепция государственной семейной политики в России на период до 2025 года» [2] определяет государственную семейную политику как целостную систему принципов, задач и приоритетных мер, направленных на поддержку, укрепление и защиту семьи как фундаментальной основы российского общества, сохранение традиционных семейных ценностей, повышение роли семьи в жизни общества, повышение авторитета родительства в семье и обществе, профилактику и преодоление семейного неблагополучия, улучшение условий и повышение качества жизни семей [6].

В части 2 ст. 7 Конституции РФ [1] закреплено, что в Российской Федерации обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства. Этим признается, что семья, рождение детей являются не только частным делом участников семейных правоотношений, но и имеют государственное значение.

На сегодняшний день наиболее подробно вопросы государственной поддержки семьи, материнства и детства регламентируются нормами Семейного кодекса РФ [2], Федеральными законами «Об опеке и попечительстве» [3], «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» [5], «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» [4], Социальным кодексом Белгородской области [8] и иными нормативными правовыми актами.

Очень важным направлением в работе с семьями является поддержка семей в рамках национального проекта «Демография» [10].

В городе Белгороде реализуется федеральный проект «Финансовая поддержка семей при рождении детей» [11] и региональный проект «Большая Белгородская семья». Региональный проект «Большая Белгородская семья» в дополнение к федеральным выплатам устанавливает дополнительные меры социальной поддержки семей с детьми (выплаты студенческим семьям, родившим ребенка, в размере по 100 тыс. руб.; единовременные выплаты семьям на улучшение жилищных условий, родившим двойни, – по 150 тыс. рублей, тройни – по 300 тыс. руб.; компенсация на приобретение детского питания до 700 рублей детям от 6 месяцев до 1,5 лет).

Кроме того, из средств бюджета города Белгорода малоимущим семьям, родившим двух и более детей, оказывается единовременная адресная помощь в размере 30 тыс. рублей на приобретение детской коляски.

В I полугодии 2021 года денежные выплаты получили:

- 6 807 семей (7 678 детей) на ребенка от трех до семи лет включительно в размере 50% – по 4 850 руб.; 75 % – по 7 275 руб.; 100% – по 9 701 руб.;
- 967 семей в связи с рождением (усыновлением) третьего ребенка или последующих детей до достижения ребенком возраста трех лет по 9 701 руб.;
- 3 115 чел. в связи с рождением (усыновлением) первого ребенка по 9 364 руб.;
- 41 семья – средства регионального материнского (семейного) капитала по 68 460 руб.;
- 10 семей, у которых родились двойни, единовременную выплату на улучшение жилищных условий по 150 тыс. руб.;
- 957 семей, имеющих детей в возрасте от 6 месяцев до 1,5 лет, компенсацию на приобретение продуктов детского питания до 700 руб.;
- 8 студенческих семей, родивших ребенка, выплату по 100 тыс. руб.;
- 2 семьи, в которых родились двойни, единовременную помощь по 30 тыс. рублей на приобретение детской коляски.

В соответствии с Социальным Кодексом Белгородской области [8] и постановлением Правительства Белгородской области [9] малоимущим семьям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, предоставляются меры социальной поддержки на основе социальных контрактов. Контракт дает возможность индивидуально подойти к проблеме каждой семьи, оказавшейся в трудной жизненной ситуации. Семьи с детьми имеют преимущественное право на получение помощи по социальному контракту. С 2021 года оказание государственной социальной помощи на основании социального контракта осуществляется за счет средств федерального и областного бюджетов (софинансирования). На 2021 год выделены лимиты в размере 37,5 млн руб.

Оказание государственной социальной помощи на основании социального контракта осуществляются по следующим направлениям:

- поиск работы. Размер выплаты: ежемесячно – по 10 265 руб. (до 4 месяцев), в период обучения – по 5 132,5 руб. (до 3 месяцев), нахождение стажировки, по результатам которой заключен договор, – по 16 655 руб. работодателю (до 3 месяцев);
- индивидуальная предпринимательская деятельность. Размер выплаты: единовременно – до 250 000 руб. Требования к результату: регистрация гражданина в качестве индивидуального предпринимателя или налогоплательщика налога на профессиональный доход. Срок социального контракта – до 12 месяцев;
- ведение личного подсобного хозяйства. Размер выплаты: единовременно – 100 000 руб. Требования к результату: регистрация гражданина в качестве налогоплательщика налога на профессиональный доход;

– помощь в преодолении трудной жизненной ситуации. Размер выплаты: ежемесячно – 10 265 руб. (до 6 месяцев). Требования к результату: преодоление трудной жизненной ситуации по истечении срока действия социального контракта.

В первом полугодии текущего года социальную помощь на основе социального контракта получили 345 семей на сумму 15,9 млн руб.

Тема поддержки многодетных семей всегда была и остается одной из приоритетных для города Белгорода.

В настоящее время в городе Белгороде проживает 2 437 многодетных семей, в которых воспитывается 7 732 ребенка. Важно подчеркнуть, что меры социальной поддержки многодетных семей хорошо сказываются на демографической ситуации в городе Белгороде. Идет тенденция увеличения таких семей. Прирост количества многодетных семей в 2020 году составил 101,8% к 2019 году, а доля родившихся третьих и последующих детей составила 106,6% к предыдущему периоду.

Мы прекрасно понимаем, что без поддержки многодетных семей решить задачу по стабилизации численности населения нашей области, города будет просто невозможно.

За последние годы Правительство Белгородской области, администрация города Белгорода последовательно стремятся принять ряд мер, направленных на усиление социальной поддержки семей с детьми, стимулирование роста рождаемости и популяризацию образа крепкой многодетной семьи.

На 01.07.2021 многодетные семьи с детьми получили следующие меры социальной поддержки:

– 1 067 многодетных семей (2 824 ребенка) получили ежемесячное пособие на детей (в общей сумме 7 314,3 тыс. руб.);

– 967 семей получили ежемесячную денежную выплату в случае рождения (усыновления) третьего и последующих детей в возрасте до 3 лет на сумму 84 762,7 тыс. руб.;

– 49 семьям выплачена субсидия в размере 50% оплаты услуг связи (в общей сумме 37,45 тыс. руб.);

– 497 семьям (873 ребенка) произведена компенсация расходов на проезд детей, обучающихся в общеобразовательных организациях Белгородской области, к месту учебы и обратно (1 609,8 тыс. руб.);

– 32 семьям (33 ребенка) произведена компенсация расходов на приобретение школьной формы детям, учащимся первых классов общеобразовательных организаций Белгородской области (88,3 тыс. руб.);

– 41 семья получила региональный материнский капитал на сумму 2 712,2 тыс. руб.;

– 31 многодетная семья получила субсидии на оплату жилого помещения и коммунальных услуг на сумму 772 тыс. руб. (средний размер субсидии составил 4 985,97 руб.);

– 193 семьям оказана адресная социальная помощь на проезд в муниципальном городском пассажирском транспорте одному из родителей многодетной малообеспеченной семьи в общей сумме 437,34 тыс. руб.;

– 2 семьям (5 чел.) произведена выплата единовременного пособия из областного бюджета (60 тыс. руб.);

– 56 семьям (247 чел.) произведена выплата единовременной помощи из городского бюджета (193,41 тыс. руб.);

– 1 703 многодетных семьи воспользовались мерами социальной поддержки по оплате ЖКУ на общую сумму 15 981,51 тыс. руб.;

– 2 семьям, в которых родились двойни, оказана помощь на приобретение колясок на сумму 60 тыс. рублей.

В соответствии с законом Белгородской области от 08.11.2011 №74 «О предоставлении земельных участков многодетным семьям» (в редакции закона Белгородской области от 03.06.2015 №359) [7] гражданам, имеющим трех и более детей, и состоящим на учете в качестве лиц, имеющих право на предоставление земельных участков в собственность бесплатно, предоставляются земельные участки из состава земель населенных пунктов, находящиеся в государственной или муниципальной собственности, для индивидуального жилищного строительства либо ведения личного подсобного хозяйства. С 2012 года выдано 599 участков, из которых 92 участка – в I полугодии 2021 года.

В целях популяризации семейных ценностей и престижа многодетной семьи за счет бюджета городского округа «Город Белгород» проводятся мероприятия к социально значимым датам: Дню семьи, Дню матери, Международному дню защиты детей, конкурсные мероприятия этапов областной акции «Крепка семья – крепка Россия».

С 2008 года учреждена ежегодная премия главы администрации города Белгорода «Семья года» по 7 номинациям с целью поощрения и стимулирования лучших семей города, повышения их творческой активности, пропаганды гармоничных, созидательных и успешных семейных отношений.

В мае 2021 года на торжественном мероприятии, приуроченном к празднованию Международного дня семьи, в администрации города Белгорода состоялось награждение 7 лучших семей города премией главы администрации города Белгорода «Семья года». Победителями стали:

1. В номинации «Ее величество Семья» – семья Кирилловых.
2. В номинации «Семейные династии» – семья Клейменовых.
3. В номинации «Семейная гордость Белого города» – семья Шиловых.
4. В номинации «Медовый месяц длиною в жизнь» – семья Дорошенко.
5. В номинации «Молоды и счастливы вместе» – семья Карпачевых.
6. В номинации «Семья – источник вдохновения» – семья Болтенковых.
7. В номинации «Твори добро другим во благо» – семья Костиковых.

Всем семьям-победителям была вручена единовременная денежная премия в размере 50 тыс. руб.

26 мая 2021 года состоялась ежегодная торжественная церемония награждения 17 многодетных матерей города Белгорода почетными знаками Белгородской области «Материнская слава» II и III степеней: II степени удостоились 2 матери; III степени – 15 матерей с вручением единовременной премии 129 625 руб. и 86 418 руб. соответственно. Наградой удостоены лучшие семьи, достойно воспитывающие детей, ответственно относящиеся к семье, выполнению родительского долга и ведущие добропорядочный образ жизни.

Всего в городе Белгороде 479 семей имеют почетный знак «Материнская слава».

В 2020 году был успешно реализован проект «Формирование в сознании жителей города Белгорода позитивных установок к созданию семьи и рождению детей «Город счастливых семей» [12]. В рамках реализации проекта были организованы и проведены 10 мероприятий, направленных на создание культуры семейных ценностей (конкурсы «Лучшая семья Управы», «Лучшая семья города Белгорода», День семьи, День матери, городской конкурс сочинений «Моя семья», муниципальный фестиваль «Готов к труду и обороне» среди семейных команд города, спортивное мероприятие «Богатырский рейтинг» 2020, городской фестиваль «Парад санок»). Мероприятиями охвачено 18 450 жителей города Белгорода. Мероприятия проекта освещались на сайте органов местного самоуправления, в социальных сетях «Одноклассники», «ВКонтакте», «Instagram», «Facebook».

На шести видеозэкранах города Белгорода с 25 мая по 28 сентября 2020 года были размещены ролики «Когда рождаются дети – в доме рождается счастье» и «Большая семья – это большое счастье».

Также на 106 рекламных конструкциях была размещена социальная наружная реклама. Ориентировочное количество просмотров от 2 тыс. до 5 тыс. в день в зависимости от проходимости места расположения рекламных конструкций.

Анализ реализации мероприятий проекта «Формирование в сознании жителей города Белгорода позитивных установок к созданию семьи и рождению детей «Город счастливых семей» [12] показал положительную динамику отдельных демографических показателей (табл. 1).

Таблица 1

Анализ демографических показателей по результатам реализации проекта «Формирование в сознании жителей города Белгорода позитивных установок к созданию семьи и рождению детей «Город счастливых семей»

Наименование показателя	2019 г.	2020 г.	Динамика, %
Количество многодетных семей	2 340	2 443	+ 4,4
Количество детей в многодетной семье	7 477	7 756	+ 3,7
Число родившихся детей	3 380	3 918	+ 15,9

Кроме того, проделана определенная работа по информированию жителей города о реализации основных направлений региональной составляющей национального проекта «Демография» [10]. В 2020 году 48 новостных материалов, статей (передач), выступлений, пресс-релизов были размещены в публикациях, интернет-СМИ, ТВ-СМИ. На стендах социально значимых учреждений была разме-

цена инфографика о финансовой поддержке семей при рождении детей, распространены памятки о мерах социальной поддержки в количестве 2 тыс. ед., сборники «Основы здоровой семьи» общим объемом 1 250 ед.

В I полугодии 2021 года с целью популяризации семейного образа жизни, ценностей здорового брака в СМИ размещено 44 материала о мероприятиях, пропагандирующих семейные ценности (поздравление родителей с рождением ребенка, ответы на часто задаваемые вопросы, проведение юбилейных свадебных торжеств, поздравление молодоженов, поздравление родителей и детей в День защиты детей, информирование граждан о порядке получения пособий и выплат на детей, размещение информации о регистрации рождения ребенка, о местах проведения свадебного торжества и т.д.).

Проведенная работа в данном направлении способствует созданию культуры семейных ценностей и является одним из ресурсов по достижению региональной составляющей национального проекта «Демография» [10] на территории города Белгорода.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция РФ // Президент России. – Режим доступа: kremlin.ru/acts/constitution
2. Семейный Кодекс РФ // Консультант плюс. – Режим доступа: consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8982/
3. Об опеке и попечительстве: ФЗ РФ от 24.04.2008 №48-ФЗ // Консультант плюс. – Режим доступа: consultant.ru/document/cons_doc_LAW_76459/
4. Об основных гарантиях прав ребенка в РФ: ФЗ РФ от 24.07.1998 №124-ФЗ // Консультант плюс. – Режим доступа: consult-ant.ru/document/cons_doc_LAW_19558/
5. О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей: ФЗ РФ от 29.12.2006 №256-ФЗ // Консультант плюс. – Режим доступа: consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64872/
6. Концепция государственной семейной политики в РФ на период до 2025 года: Распоряжение Правительства РФ от 25.08.2014 №1618-р // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. – Режим доступа: docs.cntd.ru/document/420217344
7. О предоставлении земельных участков многодетным семьям: закон Белгородской области от 08.11.2011 №74 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. – Режим доступа: docs.cntd.ru/document/469028985
8. Социальный кодекс Белгородской области: закон Белгородской области от 28.12.2004 №165 // Гарант. – Режим доступа: <https://mobileonline.garant.ru/#/document/26306422/paragraph/85415/doclist/158/showentries/0/highlight/>
9. О предоставлении мер социальной защиты гражданам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации: Постановление Правительства Белгородской области от 22.06.2020 №273-пп // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. – Режим доступа: docs.cntd.ru/document/570839006
10. Демография: национальный проект // Национальные проекты РФ. – Режим доступа: национальныепроекты.рф/projects/demografiya
11. Финансовая поддержка семей при рождении детей: Федеральный проект // Национальные проекты РФ. – Режим доступа: национальныепроекты.рф/projects/demografiya/pomoshch_semyam_pri_rozhdenii_detey
12. Социальная поддержка населения города Белгорода: муниципальная программа // Постановление администрации города Белгорода от 02.10.2014 №185 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. – Режим доступа: docs.cntd.ru/document/428652747
13. Волкова А.С., Кудяева М.М. О поддержке материнства и детства в семейной политике России // Экономика труда. – 2019. – Т. 6. – № 4. – С. 149

АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ГОРОДА БЕЛГОРОДА В 2020 ГОДУ

**Костыря А.В.,**

кандидат экономических наук, начальник
отдела социальных исследований
и статистики МАУ «Институт
муниципального развития и социальных
технологий»

На основе данных, представленных различными структурными подразделениями администрации города Белгорода, был проведен анализ социально-экономического развития областного центра Белгородской области по итогам 2020 года.

Ключевые слова: экономическое развитие и инвестиции, муниципальные финансы, строительство и архитектура, ЖКХ, благоустройство и транспорт, имущественные и земельные отношения, демография, здравоохранение, образование, культура, спорт и молодежная политика, социальная защита населения, труд и занятость населения, безопасность и экология, социальное самочувствие населения, стратегическое планирование, кадровая политика, СМИ и коммуникации.

ANALYSIS OF THE SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE CITY OF BELGOROD IN 2020

Kostyrya A.V.,

Candidate of Economic Sciences, Head of the Department of Social Research and Statistics of UIA «Institute of Municipal Development and Social Technologies»

Based on the data provided by various structural divisions of the Belgorod city administration, an analysis of the socio-economic development of the regional center of the Belgorod region by the end of 2020 was carried out.

Keywords: economic development and investment, municipal finance, construction and architecture, housing and communal services, landscaping and transport, property and land relations, demography, health, education, culture, sports and youth policy, social protection of the population, labor and employment, security and ecology, social well-being of the population, strategic planning, personnel policy, media and communications.

Город Белгород является столицей Белгородской области – одного из наиболее стабильных регионов России, который вносит немалый вклад в реальный сектор экономики, обеспечение продовольственной безопасности страны.

Основным звеном рыночной экономики является предприятие, поскольку именно на этом уровне создаются нужные обществу товары, оказываются необходимые услуги.

В 2020 г. на территории города Белгорода число действующих предприятий и организаций, осуществляющих свою деятельность, сократилось по сравнению с 2019 г. на 1 549 ед. (на 8,7%) и составило 16 188 ед., количество индивидуальных предпринимателей также уменьшилось на 368 чел. (3,3%) и зафиксировалось на уровне 10 873 чел. Объем расходов бюджета городского округа на развитие и поддержку малого предпринимательства увеличился более чем в 1,6 раза и составил 41 567,7 тыс. руб. (в расчете на одно малое предприятие эта сумма составила 3,6 тыс. руб.). Число субъектов предпринимательства в расчете на 10 000 чел. населения города составляет 649 ед.

Наибольшее сокращение числа предприятий в 2020 г. затронуло обрабатывающие производства по следующим видам экономической деятельности:

- производство кокса и нефтепродуктов – на 50% (-2 предприятия);
- производство напитков – на 25% (-5 предприятий)
- производство текстильных изделий – на 21,1% (-4 предприятия).

В то же время по ряду видов экономической деятельности наблюдался рост конкуренции:

- производство табачных изделий – на 50% (+1 предприятие);
- государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение – на 30,4% (+35 предприятий);
- производство лекарственных средств и материалов, применяемых в медицинских целях – на 23,1% (+3 предприятия);
- обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха – на 22,2% (+8 предприятий);
- производство машин и оборудования, не включенных в другие группировки – на 12,2% (+9 предприятий);
- деятельность финансовая и страховая – на 8,2% (+18 организаций);
- деятельность гостиниц и предприятий общественного питания – на 2,3% (+6 предприятий).

Объем инвестиций по средним и крупным предприятиям в отчетном году вырос на 2 897,9 млн руб. (на 8,3%), его величина составила 38 016,1 млн руб., в том числе: на долю собственных средств приходилось 39,2% всех инвестиций (14 894,5 млн руб.), тогда как 60,8% (23 121,7 млн руб.) составили привлеченные средства. В свою очередь источники привлеченных средств распределились следующим образом: 69,9% составили бюджетные средства, 17,7% – прочие источники, 4,3% – кредиты банков, 1,1% – заемные средства других предприятий, 0,4% – средства внебюджетных фондов. Среди бюджетных средств преобладают средства федерального бюджета – 60,3%, 36,2% приходятся на средства регионального бюджета и 3,5% – средства местного бюджета.

Общий оборот организаций вырос на 35 580 млн руб. (на 12,5%) до 320 589,5 млн руб., причем наибольший прирост оборота наблюдался в таких видах экономической деятельности, как:

- деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги – на 242,5% (+839,5 млн руб.);
- обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха – на 127,9% (+36 131,5 млн руб.).

Одновременно практически в половине видов экономической деятельности был зафиксирован спад оборота. Наибольший из них в:

- деятельности профессиональной, научной и технической – на 64,8% (- 1 144,4 млн руб.);
- деятельности в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений – на 46,3% (-101,5 млн руб.);
- деятельности гостиниц, предприятий общественного питания – на 31,1% (-244,6 млн руб.).

Индекс промышленного производства в 2020 г. составил 98,9%, что меньше показателя предыдущего периода на 1,7%, в том числе по видам экономической деятельности наибольший упадок наблюдался в:

- производстве одежды – на 50% (-56,1%);
- производстве автотранспортных средств, прицепов и полуприцепов – на 41,5% (-37,6%);

- обработке древесины и производстве изделий из дерева и пробки, кроме мебели, производстве изделий из соломки и материалов для плетения – на 29,9% (-32,8%);
- производстве лекарственных средств и материалов, применяемых в медицинских целях, – на 23,3% (-22,3%);
- производстве готовых металлических изделий, кроме машин и оборудования, – на 17,9% (-21,6%).

Вместе с тем ситуация в ряде видов экономической деятельности охарактеризовалась ростом индекса промышленного производства. Наибольший был зафиксирован в:

- производстве компьютеров, электронных и оптических изделий – на 621,9% (+465,2%);
- производстве бумаги и бумажных изделий – на 62,3% (+35,8%);
- производстве металлургическом – на 35,8% (+24%).

В 2020 г. отгружено товаров собственного производства, выполнено работ и услуг собственными силами по чистым видам экономической деятельности по организациям, не относящимся к субъектам малого предпринимательства, на сумму 102 260,2 млн руб., что превосходит показатель 2019 г. на 6,6%, или на 6 344,5 млн руб. В том числе наибольший прирост наблюдался в водоснабжении; водоотведении, организации сбора мусора и утилизации отходов, деятельности по ликвидации загрязнений – на 25,2% (+573,9 млн руб.).

Валовый муниципальный продукт на душу населения в 2020 г. вырос на 5,3% (+40,3 тыс. руб.) и составил 795,9 тыс. руб.

В отчетном периоде организациями города (без субъектов малого предпринимательства) получен положительный финансовый результат в сумме 17 812,9 млн руб., что превышает показатель предыдущего периода в 2,9 раза. Удельный вес прибыльных организаций в общем числе наблюдаемых организаций составил 78,7%.

В 2020 г. количество предприятий торговли увеличилось на 5,4% (на 130 ед.), их число составило 2 544 ед. На территории областного центра осуществляют свою деятельность 2 086 магазинов розничной торговли общей площадью 435 471,7 м², это на 644 м² или на 0,15% больше, чем в 2019 г. Количество крупных торговых объектов по сравнению с 2019 г. не изменилось, их число составило 55 ед., из них:

- 90% (49 ед.) – торговые центры;
- 10% (6 ед.) – ярмарки.

Рост числа магазинов зафиксирован среди специализированных продовольственных, специализированных непродовольственных, дискаунтеров и прочих торговых точек.

Количество предприятий оптовой торговли сократилось на 41,1% до 66 ед. вследствие объединения мелких объектов оптовой торговли с крупными объектами, имеющими собственные распределительные центры.

Незначительно возросло количество предприятий бытового обслуживания (на 0,4%) до 944 ед. Вместе с тем на 2,5% увеличилось количество предприятий общественного питания, их число составило 744 ед., это на 18 ед. больше, чем в 2019 г., из них:

- 3,4% (25 ед.) – общедоступные столовые, закусочные;
- 33,1% (246 ед.) – прочие объекты общественного питания;
- 39,2% (292 ед.) – рестораны, кафе, бары;
- 24,3% (181 ед.) – количество предприятий общественного питания закрытой сети.

В 2020 г. в связи со сложной эпидемиологической обстановкой в регионе сократились число действующих белгородских туристских фирм и туристический поток в областной центр. На конец отчетного периода число туристских фирм составило 109 ед., а количество туристов и экскурсантов, посетивших Белгород, – 255,3 тыс. чел.

Вместе с тем, несмотря на сложную обстановку, в городе появились 2 новые гостиницы с 37 номерами и размещением на 175 мест¹.

Муниципальные финансы – это основа экономической состоятельности муниципальных образований, представляющая собой форму организации фондов денежных средств, формируемых и используемых на уровне муниципального образования.

По данным комитета финансов и бюджетных отношений администрации города Белгорода характеристика бюджета городского округа «Город Белгород» за 2020 г. сложилась следующим образом:

¹ Данные предоставлены департаментом экономического развития администрации г. Белгорода.

- доходы – 13 487,97 млн руб.;
- расходы – 13 588 млн руб.;
- дефицит бюджета – 100,03 млн руб.

Доходы бюджета городского округа «Город Белгород» в 2020 г. в сравнении с 2019 г. увеличились на 2 135,97 млн руб. или 18,8%, в том числе:

- налоговые доходы – 3 903,92 млн руб. (28,9% от общих доходов);
- неналоговые доходы – 806,43 млн руб. (6% от общих доходов);
- безвозмездные поступления – 8 777,62 млн руб. (65,1% от общих доходов).

Доля собственных доходов местного бюджета в общем объеме доходов бюджета муниципального образования в 2020 г. составила 7 817,5 млн руб. (58%), что превышает показатель 2019 г. на 1 164,4 млн руб., или 17,5%.

Расходы бюджета города в 2020 г. увеличились на 2 139,92 млн руб., или 18,7% в сравнении с 2019 г. Увеличение расходов произошло по следующим статьям:

- жилищно-коммунальное хозяйство – на 41,7% (1 101,44 млн руб.);
- социальная политика – на 30,8% (2 301,94 млн руб.);
- национальная экономика – на 27,4% (2 902,45 млн руб.);
- расходы на реализацию муниципальных программ – на 19,1% (12 773,636 млн руб.);
- охрана окружающей среды – на 17,6% (1,94 млн руб.);
- культура и кинематография – на 15,5% (267,43 млн руб.);
- физическая культура и спорт – на 15,1% (210,85 млн руб.);
- общегосударственные вопросы – на 14,8% (500,61 млн руб.);
- средства массовой информации – на 12,9% (35,18 млн руб.).

Уменьшение расходов произошло по статьям:

- национальная безопасность и правоохранительная деятельность – на 7,6% (137,73 млн руб.);
- обслуживание государственного и муниципального долга – на 3,3% (170,35 млн руб.).

В 2020 г. объем капитальных вложений в развитие социальной сферы увеличился на 56,2% и составил 82,74 млн руб., где 99,9% составляют средства областного бюджета. Затраты на строительство дорог также возросли на 59,2% и составили 1 677,71 млн руб., в том числе 34,6% – средства федерального бюджета, 59,3% – средства областного бюджета и 6,2% – средства городского бюджета. Бюджетообеспеченность на одного жителя городского округа в 2020 г. увеличилась на 18,8% и составила 34,58 тыс. руб.²

Формирование безопасной и благоприятной городской среды жизнедеятельности горожан, развитие инженерной, транспортной и социальной инфраструктур, сохранение исторического и культурного наследия являются основными направлениями градостроительной политики.

В 2020 г. объем выполненных работ в строительстве составил 9 836,2 млн руб.

Общая площадь введенных многоэтажных жилых домов составила 97,827 тыс. м²; общая площадь введенных индивидуальных жилых домов составила 45,06 тыс. м². Удельный вес введенного населением жилья в общем вводе жилья составил 31,5%.

Количество объектов на стадии реконструкции составило 831 ед., из них:

- 642 объекта жилищного строительства (77,3% от общего числа объектов);
- 189 объектов нежилого назначения (22,7% от общего числа объектов).

В 2020 г. введено в эксплуатацию объектов нежилого назначения на 44,8% больше, чем в 2019 г. Их количество составило 84 ед.

По сравнению с предыдущим годом протяженность введенных в действие автомобильных дорог с усовершенствованным покрытием составила 3,936 км, что больше в 246 раз³.

В 2020 г. доля озелененных территорий города Белгорода составила 52,9%, что превышает значение предыдущего показателя на 1,5%. Площадь, благоустроенная за отчетный период, показала резкое увеличение на 176 тыс. м² (в 4,5 раза) и составила 227,2 тыс. м². За год в городе высажено 313 397 цветов (на 920 050 ед., или в 3,9 раза меньше, чем в 2019 г.), 50 872 ед. кустов (на 19 711 ед., или в 1,6 раза больше, чем в 2019 г.) и 7 925 саженцев и сеянцев деревьев (на 3 735 ед., или в 1,9 раза больше, чем в 2019 г.).

² Данные предоставлены комитетом финансов и бюджетных отношений администрации г. Белгорода.

³ Данные предоставлены управлениями архитектуры и градостроительства, отделом выдачи разрешительной документации администрации г. Белгорода.

Общая протяженность городских улиц в отчетном периоде возросла на 3,7 км и составила 555,2 км. За 2020 г. было капитально отремонтировано 43,52 км дорожных покрытий, что на 23,53 км, или 35,1% меньше, чем в 2019 г. Ямочному ремонту подверглись 25 539 м², что также ниже показателя прошлого года на 13 639,7 м², или 34,8%. На конец 2020 г. число светильников уличного освещения выросло на 494 ед. и составило 39 141 ед.

Площадь жилищного фонда города Белгорода в 2020 г. увеличилась на 138,2 тыс. м² или 1,4% и составила 10 118,8 тыс. м². Структура жилищного фонда города по сравнению с 2019 г. практически не изменилась:

- площадь муниципального жилищного фонда – 1,8% (183,8 тыс. м²), по сравнению с 2019 г. наблюдается снижение данного вида собственности в общей структуре жилищного фонда города на 6,9 тыс. м², или 3,6%;

- площадь жилищного фонда в частной собственности – 96,4% (9 755,8 тыс. м²), по сравнению с предыдущим годом рост составил на 145,1 тыс. м² или 1,5%;

- площадь государственной собственности – 1,8% (179,2 тыс. м²), доля и площадь данного вида собственности остались без изменений.

Рост жилищного фонда города обеспечен ростом количества и общей площади как индивидуальных жилых домов, так и квартир в многоквартирных жилых домах:

- количество индивидуальных жилых домов возросло на 340 ед., или 1,7% (20 078 ед.);

- их общая площадь увеличилась на 45,1 тыс. м², или 2,3% (2 000,3 тыс. м²);

- число квартир в многоквартирных жилых домах выросло на 1 955 ед., или 1,26% (156 957 ед.).

Общая площадь жилых помещений, приходящихся в среднем на одного жителя, незначительно превысила прошлогодний показатель и составила в отчетном периоде 25,8 м²/чел.

Число аварийных домов в 2020 г. составило 16 ед. общей площадью 7 тыс. м². На конец отчетного периода в них проживало 386 чел. За отчетный период снос аварийного жилья отсутствовал. Из аварийных домов переселено 63 чел. Площадь расселенного аварийного жилищного фонда составила 1,15 тыс. м².

По итогам 2020 г. количество семей, улучшивших свои жилищные условия, составило 224 семьи, что несколько меньше результатов прошлого периода.

В 2020 г. был проведен капитальный ремонт в 33 многоквартирных домах общей площадью 171 365,7 м². Данный результат превосходит показатели 2019 г. на 5 домов и 60 722,52 м² соответственно.

Доля объема отпуска коммунального ресурса, счета за которые выставлены по показаниям приборов учета, составила 78,54% из них:

- по горячей воде – 72,79% (в 2019 г. – 77,07%);

- по холодной воде – 85,7% (в 2019 г. – 81,1%);

- по газу – 97,16% (в 2019 г. – 97,3%);

- по тепловой энергии – 37,94% (в 2019 г. – 34,33%);

- по электроэнергии – 99,1% (в 2019 г. – 99,15%).

Уровень собираемости платежей за предоставленные жилищно-коммунальные услуги незначительно сократился и составил 98,4%, что на 0,7% меньше показателя предыдущего года.

В 2020 г. уровень потребления коммунальных ресурсов жителями города незначительно снизился: потребления газа – на 3,6%, воды – на 3,1%, при этом потребление электроэнергии выросло на 1,3% по сравнению с 2019 г.⁴

Общая площадь земель муниципального образования составляет 16 063 га. В 2020 г. площадь земель, находящаяся в собственности городского округа «Город Белгород», по сравнению с предыдущим годом возросла на 172 га и составила 1 207 га.

Площадь земель, предоставленных в 2020 г. в собственность физическим лицам, также выросла на 3,48 га и составила 22,38 га. Более чем в 2 раза увеличилась общая площадь земельных участков, предоставленных для строительства: 92,21 га против 39,6 га в 2019 г. При этом наблюдается незначительный рост пригодных для застройки земель.

Как и в 2019 г. продолжает наблюдаться небольшое сокращение общей площади земельных участков, предоставленных в аренду для строительства, либо размещения автостоянок; она составила 0,043 га⁵.

⁴ Данные предоставлены департаментом городского хозяйства и жилищным управлением администрации г. Белгорода.

⁵ Данные предоставлены комитетом имущественных и земельных отношений администрации г. Белгорода.

На 1 января 2021 г. численность населения города Белгорода составляла 391 702 человека. В 2020 г. на территории города Белгорода родилось 3 182 ребенка (на 234 ребенка, или 6,9% меньше, чем в 2019 г.), из них 1 537 первенцев – 48,3% (на 53 первенца, или 2,6% меньше, чем в 2019 г.), 1 220 вторых детей – 38,3% (на 172 вторых ребенка, или 12,4% меньше, чем в 2019 г.), 418 третьих и последующих детей (на 7 детей, или 1,7% больше, чем в 2019 г.) и у 7 детей последовательность не установлена, а также 58 двоен (на 6 двоен, или 9,4% меньше, чем в 2019 г.).

По итогам 2020 г. общий коэффициент рождаемости в г. Белгороде составил 8,1 промилле, что ниже показателя 2019 г. на 0,6 промилле, или 6,9%. Общий коэффициент смертности вырос по сравнению с 2019 г. на 2,2 промилле, или 20% и составил 12,7 промилле. Естественный прирост по сравнению с 2019 г. сократился более чем в 2,5 раза и составил 4,6 промилле.

В Белгороде в 2020 г. количество зарегистрированных браков превышает количество разводов: зарегистрировано 2 059 браков (5,2 брака на 1 000 жителей города, что на 23,77% меньше показателя 2019 г.); при этом зарегистрировано 1 659 случаев разводов (4,2 случая разводов на 1 000 жителей города, что соответствует показателю 2019 г.)⁶.

Система здравоохранения города Белгорода нацелена на сохранение и приумножение здоровья горожан, создание условий для формирования здорового образа жизни. Медицинские учреждения города находятся в ведении департамента здравоохранения Белгородской области, однако функцией муниципалитета является обеспечение профилактики заболеваемости.

В 2020 г. на территории города функционировало 24 учреждения здравоохранения областного подчинения.

В учреждениях здравоохранения работают 849 врачей, в т.ч. 141 участковый врач и врач общей практики; количество среднего медицинского персонала увеличилось на 33 чел. и составило 2 359 чел. Доля населения, охваченного медицинскими осмотрами, составила 27,7%.

На территории г. Белгорода сократилось число случаев заболеваний:

- злокачественными новообразованиями – 1 749 случ. (на 3,8% меньше, чем в 2019 г.);
- сахарным диабетом – 655 случ. (на 8,8% меньше, чем в 2019 г.);
- бронхиальной астмой – 225 случ. (на 0,9% меньше, чем в 2019 г.);
- активным туберкулезом – 46 случ. (на 8% меньше, чем в 2019 г.);
- алкоголизмом – 123 случ. (на 6,8% меньше, чем в 2019 г.);
- наркоманией – 15 случ. (на 25% меньше, чем в 2019 г.);
- синдромом первичного иммунодефицита – 39 случ. (на 40,9% меньше, чем в 2019 г.),

и увеличилось число случаев:

- пневмонией – 4 268 ед. случ. (на 175% больше, чем в 2019 г.).

Уровень госпитализации в учреждения здравоохранения составил 6,5 случаев на 100 чел. населения⁷.

Социальной сфере, как наиболее важной в жизни общества, уделено особое внимание городской власти. Работа в области образования, культуры, спорта, молодежной политики – это значительные инвестиции в благополучие каждого жителя нашего города.

Характеризуя сферу образования, необходимо отметить, что в 2020 г. численность детей в возрасте до 18 лет составила 73 501 человек, что превысило показатель 2019 г. на 895 детей.

Численность детей дошкольного возраста (от 1 года до 6 лет) составила 29 957 человек, что также превышает прошлогодний показатель на 3 154 ребенка.

На территории города в отчетном периоде осуществляли свою деятельность 104 дошкольных образовательных учреждения, в том числе:

- 70 муниципальных учреждений (67,3%), их число в отчетном году увеличилось на 2 учреждения;
- 34 частных учреждения (32,7%), их число сократилось на 8 ед.

В 2020 г. введено 543 места в дошкольных образовательных учреждениях, что ниже значения 2019 г. на 179 мест. Количество детей, посещающих дошкольные образовательные учреждения, составило 19 864 ребенка, что на 294 ребенка меньше, чем в прошлом году.

⁶ Данные предоставлены территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Белгородской области, управлением записи актов гражданского состояния администрации г. Белгорода, ОГКУЗ «МИАЦ», МАУ «Институт муниципального развития и социальных технологий».

⁷ Данные предоставлены ОГКУЗ «МИАЦ» и департаментом здравоохранения Белгородской области.

В 2020 г. на территории городского округа функционирует 53 общеобразовательных учреждения, в которых обучаются 41 477 учащихся, из них:

- 47 муниципальных учреждений, в которых обучается 38 344 учащихся (92,4%);
- 4 государственных учреждения, в которых обучается 2 775 учащихся (6,7%);
- 2 негосударственных учреждения, в которых обучается 358 учащихся (0,9%).

По сравнению с 2019 г. распределение учащихся по общеобразовательным учреждениям разных форм собственности несколько изменилось по причине перехода школ №9 и №38 в ведение департамента образования Белгородской области.

В 2020 г. из стен общеобразовательных учреждений выпустились 1 604 чел., что на 1% больше, чем в 2019 г. Количество выпускников, окончивших школу с золотой медалью, составило 335 чел., что в 1,8 раза больше, чем в прошлом периоде. Необходимо отметить незначительное уменьшение удельного веса лиц, сдавших единый государственный экзамен, от общего числа выпускников; он составил 93,3% против 95,9% прошлого периода. При этом возросло количество победителей олимпиад, конкурсов и фестивалей регионального уровня и выше (с 2 203 чел. в 2019 г. до 2 301 чел. в 2020 г.).

Наблюдается положительная тенденция в обеспеченности учащихся общеобразовательных учреждений компьютерной техникой: она выросла на 0,5 чел. / комп. и составила 9,3 чел. / комп.

Высоких значений достигли общеобразовательные учреждения в охвате учащихся горячим питанием. В 2020 г. данный показатель составил 97,8%, показав рост на 11,25% по сравнению с прошлым периодом.

В сфере дополнительного образования (32 учреждения) обучается 26 046 чел. Охват детей дополнительным образованием, охват учащихся образовательными услугами повышенного качества в 2020 г. остались практически неизменными – 95,16% и 55,95% соответственно. Охват учащихся общеобразовательных учреждений начальной профессиональной подготовкой вырос на 1,9% и составил 17,3%.

Число студентов в 2020 г. как высших учебных заведений, так и средних специальных учебных заведений выросло на 1 634 чел. (на 3,9%) и 603 чел. (на 7,6%) в сравнении с предыдущим годом и достигло 43 925 чел. и 8 536 чел. соответственно. В то же время количество студентов-иностранцев снизилось на 107 чел. (на 2%) и насчитывает по итогам года 5 285 чел. Количество преподавателей учреждений среднего профессионального и высшего образования также сократилось на 185 чел. (на 4,8%) и составило 3 641 чел.

Пандемия коронавируса наложила свой отпечаток на все общественные процессы. Учреждения культуры и дополнительного образования детей городского округа «город Белгород» не стали исключением. Карантин подтолкнул учреждения и посетителей перейти в онлайн. Учреждения культуры начали активно использовать свои аккаунты в социальных сетях.

Снижение многих показателей в отчетном году объясняется, тем что в связи с неблагоприятной эпидемиологической обстановкой из-за вспышки коронавирусной инфекции и в целях предупреждения ее распространения был приостановлен допуск посетителей в учреждения культуры, также отменены культурно-досуговые мероприятия, часть которых была переведена в онлайн-формат.

Но в то же время белгородцы продолжают заниматься самообразованием и повышать свой уровень саморазвития: в 2020 г. число посетителей общедоступных библиотек возросло на 8 тыс. чел. (на 5%), а охват населения библиотечным обслуживанием составил 45,76%, что выше прошлогоднего показателя на 1,96%.

В 2020 г. за счет роста числа плоскостных спортивных сооружений, плавательных бассейнов, в т.ч. крытых, других спортивных сооружений, количество которых возросло на 42 ед., 9 ед., в т.ч. 9 ед. и 32 ед. соответственно, на 83 ед. выросло количество спортивных сооружений. Число штатных тренеров в СШОР увеличилось на 3 человека, а доля населения, систематически занимающегося физической культурой и спортом, достигла уровня 50%, что выше показателя предыдущего года на 1,9%⁸.

Социальная защита населения представляет собой систему мер, направленных на соблюдение прав человека, гарантированных законами Российской Федерации, Белгородской области, города Белгорода и иными нормативными правовыми актами. Реализацию муниципальных программ, проектов, новых социальных технологий, эффективных методов социальной защиты и социальной поддержки населения осуществляет управление социальной защиты населения администрации г. Белгорода.

⁸ Данные предоставлены управлением образования, управлением культуры, управлением по физической культуре и спорту, управлением молодежной политики администрации г. Белгорода.

В 2020 г. на 103 ед. увеличилось количество многодетных семей; их общее число составило 2 443 семьи. Количество семей, имеющих детей-инвалидов, составило 809 ед. Число семей, находящихся в социально опасном положении сократилось на 20,3%, или на 29 ед. и зафиксировалось на отметке 114 семей.

На 1,5%, или на 1 850 чел. выросла численность граждан, пользующихся мерами социальной поддержки: 122 446 чел., в том числе: 1 209 семей, находящихся в трудной жизненной ситуации, что на 30,6%, или на 533 семьи меньше, чем в 2019 г.; 837 семей, что на 128 семей меньше (на 13,3%), чем в прошлом году, получили субсидии на оплату жилья и коммунальных услуг.

В 2020 г. число пенсионеров сократилось на 7 595 чел., или на 6% по сравнению с 2019 г.; их число составило 118 647 чел., в том числе:

- 1 571 чел. – граждане от 90 до 100 лет;
- 7 чел. – граждане старше 100 лет.

В то же время численность инвалидов возросла на 446 чел., или на 1% и зафиксировалась на уровне 46 401 чел.

В целом население, получающее социальные услуги на дому, сократилось на 1,7%, или на 25 чел. и составило 1 444 чел.

В 2020 г. количество одиноких матерей, пользующихся мерами социальной поддержки, возросло до 1 240 чел., что больше показателя предыдущего года на 26,7%, или на 261 чел. Численность детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, уменьшилась на 17 чел. и составила 503 ребенка. Над 206 детьми из них установлена опека. 33 приемные белгородские семьи воспитывают 53 приемных ребенка.

На территории города Белгорода на 01.01.2021 г. проживало:

- 122 инвалида и участника ВОВ;
- 106 несовершеннолетних узников;
- 425 репрессированных и пострадавших от политических репрессий;
- 1 276 тружеников тыла;
- 19 204 детей войны;
- 30 856 ветеранов труда;
- 3 132 ветерана боевых действий;
- 701 участник ликвидации последствий катастрофы на ЧАЭС;
- 34 почетных гражданина города;
- 1 Герой Российской Федерации;
- 2 Героя Социалистического Труда;
- 2 840 почетных доноров СССР, Красного Креста РСФСР и России⁹.

В 2020 г. на территории города Белгорода среднесписочная численность работников организаций (без субъектов малого предпринимательства) по сравнению с предыдущим периодом незначительно сократилась и составила 104 200 чел., в том числе наибольший удельный вес работников сосредоточен в следующих сферах:

- обрабатывающие производства – 18 776 чел. (18,02% от общего числа);
- образование – 17 886 чел. (17,17% от общего числа);
- здравоохранение и предоставление социальных услуг – 13 820 чел. (13,26% от общего числа);
- государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение – 12 705 чел. (12,19% от общего числа).

Наибольшее снижение по сравнению с 2019 г. среднесписочной численности работников отмечается в сельском, лесном хозяйстве, охоте, рыболовстве и рыбоводстве – на 33,6%.

Вопреки сложной эпидемиологической обстановке в таких сферах, как деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги, строительство, деятельность гостиниц и предприятий общественного питания, наоборот, зафиксирован рост среднесписочной численности работников на 11,3%, 9,94% и 8,69% соответственно.

Количество занятых в сфере материального производства по крупным и средним предприятиям и количество занятых в бюджетной сфере составило, соответственно, 46,4 тыс. чел., и 49,3 тыс. чел. Фонд оплаты труда (по крупным и средним предприятиям) в 2020 г. вырос на 6,89% и составил 53 141 900 тыс. руб.

⁹ Данные предоставлены управлением социальной защиты населения администрации г. Белгорода.

Удельный вес занятых в экономике города незначительно вырос и составил 56,7%, а доля занятых в малом бизнесе от общего количества занятых несколько сократилась – 53,2%.

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата по итогам 2020 г. выросла на 7,69% и составила 43 109,9 тыс. руб. Наибольший ее рост зафиксирован в:

- сельском, лесном хозяйстве, охоте, рыболовстве и рыбоводстве – на 13,75%;
- деятельности в области здравоохранения и социальных услуг – на 12,61%;
- деятельности профессиональной, научной и технической – на 12,15%;
- образовании – на 10,36%.

В то же время в таких сферах, как деятельность в области информации и связи, деятельность по операциям с недвижимым имуществом и деятельность гостиниц и предприятий общественного питания отмечено незначительное сокращение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы на 1,31%, 0,44% и 0,03% соответственно.

В 2020 г. уровень зарегистрированной безработицы вырос по сравнению с 2019 г. в 2,4 раза и составил 1,44%. Число официально зарегистрированных безработных также возросло и составило 3 019 чел. Рост численности граждан, нашедших работу (доходное занятие) при содействии службы занятости, составил в 1,5 раза – 8 007 чел.

В IV квартале 2020 г. в Белгородской области прожиточный минимум в среднем на душу населения вырос на 3,9% и составил 9 593 руб., а отношение к нему среднемесячной начисленной заработной платы увеличилось на 0,17% и составило 4,49%¹⁰.

Экология города и его безопасность – это одна из животрепещущих проблем городов. Белгород уделяет особое внимание этим вопросам, для этого в городе ведется особая работа, создаются добровольные пожарные дружины, добровольные формирования по охране общественного порядка, в их числе добровольные народные дружины и добровольная казачья дружина.

В 2020 г. количество пожаров на 100 000 населения составило 88,6 ед., что превышает показатель 2019 г. на 35,64 ед., или 67,3%.

В отчетном году общее количество зарегистрированных преступлений составило 4 355 преступлений (на 11,8% больше, чем в 2019 г.), из них:

- 51 преступление совершено несовершеннолетними (на 3,8% меньше, чем в 2019 г.);
- 1 527 преступлений совершено в общественных местах (на 10,3% больше, чем в 2019 г.);
- 265 преступлений совершено против жизни и здоровья граждан (на 27,4% больше, чем в 2019 г.);
- 2 848 преступлений совершено против собственности (на 5,4% меньше, чем в 2019 году);
- совершено 306 финансовых преступлений (на 26,8% меньше, чем в 2019 г.)

Удельный вес преступлений на 100 000 чел. населения составил 1 108,4 ед., что выше показателя 2019 г. на 118,3 ед., или 11,9%.

В 2020 г. общественными формированиями выявлено 191 административное правонарушение (в 5 раз меньше, чем в 2019 г.).

Индекс вероятности преждевременной гибели граждан от неестественных причин сократился на 0,16, или 9,2% и составил 1,58. Данное снижение обусловлено сокращением числа погибших на воде, при пожарах и в ДТП в 2020 г.

Выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух, отходящих от стационарных источников загрязнения, составили 7,821 тыс. т, что превышает показатель 2019 г. на 0,221 тыс. т, или 2,9%, в т.ч. выросли выбросы оксида углерода на 411 т, или 30,5%, оксида азота – на 186 т, или 9,5%, углеводородов (без ЛОС) – на 51 т, или 2,9%. В то же время выбросы диоксида серы сократились на 2 т, или 5%, ЛОС – на 227 т, или 21,1%.

Стоит отметить, что загрязнение почвы уменьшилось на 19,7%: коэффициент суммарного загрязнения почвы составил 0,61; загрязнение питьевой воды – на 12,6%: коэффициент суммарного загрязнения питьевой воды составил 2,08.

Индекс экологического благополучия увеличился на 0,06, или 1,6% и составил 3,81.

Число зеленых насаждений на одного жителя по сравнению с предыдущим периодом выросло на 4 м² / чел. и составило 35 м² / чел.¹¹.

¹⁰ Данные предоставлены управлением по труду и социальному партнерству администрации г. Белгорода.

¹¹ Данные предоставлены управлением безопасности, управлением административно-технической инспекции и территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Белгородской области.

Организацию и проведение прикладных социологических исследований по муниципальной проблематике, разработку практических предложений и рекомендаций, изучение общественного мнения и проведение его научного анализа осуществляет МАУ «Институт муниципального развития и социальных технологий».

Мониторинг социального самочувствия населения по итогам 2020 г. выявил спад уровня удовлетворенности населения практически по всем сферам. Наибольшее сокращение зафиксировано в:

- удовлетворенности населения развитием экономики – на 10,5%;
- удовлетворенности населения положением дел в городе в целом – на 10,2%;
- удовлетворенности населения состоянием окружающей среды – на 8,8%;
- удовлетворенности населения качеством предоставляемых услуг в сфере культуры – на 8%.

В то же время удовлетворенности населения отношениями в коллективе, между соседями, информационной открытостью главы администрации города, организацией транспортного обслуживания, условиями для занятий физкультурой и спортом, а также уверенности в личной безопасности и безопасности близких, в будущем показали рост по отношению к результатам 2019 г. на 8%, 6,2%, 3,5%, 2,1%, 0,9%, 4,7% и 0,8% соответственно.

Стоит отметить, что удовлетворенность населения созданием архитектурного облика города, индекс солидарности и интегральный показатель социального самочувствия остались без изменения¹².

Стратегическое планирование в г. Белгороде осуществляется в соответствии со Стратегией социально-экономического развития города Белгорода на период до 2025 года, которая определяет систему долгосрочных направлений, целей и задач социально-экономического развития городского округа, и Планом мероприятий по реализации Стратегии социально-экономического развития города Белгорода на период до 2020 года, который включает концепции, программы, проекты и мероприятия.

В 2020 г. количество реализованных проектов составило 148 ед., из них: 7,4% (11 проектов) реализовано в социальной сфере; 6,1% (9 проектов) – в сфере экономического развития; 4,7% (7 проектов) – в строительстве; 22,9% (34 проекта) – в сфере ЖКХ и транспорта; 2,02% (3 проекта) – в сфере безопасности; 47,3% (70 ед.) – бережливых проектов.

В результате:

- инфраструктурный индекс возрос на 17,4% и составил 0,687;
- индекс безопасности жизнедеятельности остался неизменным – 0,526.

К сожалению, пандемия и связанные с ней ограничения негативно отразились на оставшихся индексах:

- индекс благополучия сократился на 9,7% и составил 0,514;
- индекс экономического развития снизился на 2,8% и составил 0,381;
- индекс здоровья упал на 63,1% и составил 0,134;
- индекс интеллектуального потенциала, характеризующий развитие духовного, культурного и интеллектуального потенциала населения города, потерял 28,6% и составил 0,474;
- индекс социального благополучия, определяющий уровень условий для самореализации личности, сократился на 9,3% и составил 0,509;
- индекс гражданской активности снизился на 5% и составил 0,76;
- индекс качества муниципального управления упал на 2,4% и составил 0,641¹³.

В 2020 г. численность муниципальных служащих органов местного самоуправления составила 527 чел., из них по группам должностей:

- 45 чел. – высшие (8,5%);
- 134 чел. – главные (25,4%);
- 331 чел. – ведущие (62,8%);
- 15 чел. – старшие (2,9%);
- 2 чел. – младшие (0,4%).

В течение 2020 г. управлением кадровой политики были проведены 12 конкурсов на замещение вакантных должностей и на включение в кадровый резерв, по итогам которых были замещены 2 вакантные должности муниципальной службы администрации города, 26 участников включены в кадровый резерв.

¹² Данные представлены МАУ «Институт муниципального развития и социальных технологий».

¹³ Данные предоставлены управлением организационно-контрольной и аналитической работы администрации г. Белгорода.

По итогам проведения конкурса «Лучший муниципальный служащий администрации города Белгорода» в 2020 г. из 11 участников 5 сотрудников администрации города признаны лауреатами.

Среднесписочная численность работников органов местного самоуправления составила 619,1 чел., в том числе:

- 587,2 чел. – работники администрации города Белгорода;
- 8 чел. – работники Избирательной комиссии;
- 11 чел. – работники Контрольно-счетной палаты;
- 12,9 чел. – работники Белгородского городского Совета.

Количество депутатов Белгородского городского Совета составило 39 человек¹⁴.

В 2020 г. число печатных СМИ, которые имеют редакции в Белгороде, составило 13 ед., из них:

- 2 ед. – муниципальные печатные СМИ (15,3%);
- 8 ед. – областные печатные СМИ (61,5%);
- 3 ед. – региональные представительства печатных изданий (23,1%);

а также:

- по 1 ед. – молодежные, детские и спортивные печатные СМИ (по 7,7%);
- 10 ед. – общественно-политические печатные СМИ (76,9%).

Общий разовый тираж печатных СМИ в 2020 г. составил 185 тыс. экз.

Число местных телеканалов, ведущих вещание в Белгороде, составляет 3 ед., из них 1 муниципальный канал. Суммарный объем собственного вещания местных телеканалов в год составляет 17 472 часов, причем муниципальный канал имеет круглосуточную сетку вещания в течение года.

В 2020 г. число радиостанций, ведущих эфирное вещание в г. Белгороде составило 17 ед.

Число интернет-СМИ, которые имеют редакцию в г. Белгороде, составляет 12 ед., из них:

- 3 ед. – региональные представительства федеральных информационных агентств (25%);
- 8 ед. – информационные порталы (66,7%);
- 1 ед. – муниципальное интернет-СМИ (8,3%).

В 2020 г. в Белгороде количество ТОС, у которых определены границы, выросло на 11 ед. (на 1,6%) и составило 687 ед. При этом количество граждан, вовлеченных в работу ТОС, сократилось на 194 чел. и составило 225 147 чел. (57,5% от общего числа населения), привело и к сокращению социальной активности населения: количество социальных инициатив, поданных для участия в конкурсах, увеличилось на 23 ед. (на 18,7%) и составило 146 ед.¹⁵

¹⁴ Данные предоставлены управлением кадровой политики администрации г. Белгорода.

¹⁵ Данные предоставлены управлением по взаимодействию с общественными организациями и СМИ администрации г. Белгорода.

Печать офсетная. Тираж 200 экз. Заказ № 21-17982

Отпечатано в типографии ООО «КОНСТАНТА»
308519, Белгородская обл., Белгородский р-н, пос. Северный, ул. Березовая, 1/12.
Тел./факс (4722) 300-720, www.konstanta-print.ru

ПРАВИЛА ДЛЯ АВТОРОВ

ПРИ НАПРАВЛЕНИИ СТАТЕЙ В ЖУРНАЛ «УПРАВЛЕНИЕ ГОРОДОМ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА» ПРОСИМ ПРИДЕРЖИВАТЬСЯ СЛЕДУЮЩИХ ПРАВИЛ

Журнал публикует научные обзоры, статьи проблемного и научно-практического характера по следующим научным направлениям:

- стратегическое планирование и управление;
 - муниципальный менеджмент;
 - муниципальное право;
 - муниципальная кадровая политика;
 - проблемы развития территориального общественного самоуправления;
 - социология местного самоуправления;
 - практика местного самоуправления.
- статья должна быть напечатана в формате MS WORD, шрифт – Times New Roman, размер шрифта (кегель) — 14; межстрочный интервал — 1,0; выравнивание текста по ширине; иллюстрации в одном из распространённых форматов (jpg, tiff);
 - отдельным файлом высылаются фото автора и фото в текст (с указанием автора снимка);
 - инфографика по тексту приветствуется;
 - в тексте статьи при ссылке на источник его порядковый номер указывается в квадратных скобках, например: [5];
 - в конце статьи помещается список литературы (в алфавитном порядке).

Статьи представляются в журнал в электронной форме (присылаются на e-mail: journal@mauimrst.ru).

При оформлении статьи указываются:

- полное название статьи;
- автор: инициалы, фамилия;
- должность и организация, в которой работает автор, учёная степень, учёное звание (если имеются);
- перед текстом статьи размещается аннотация (один абзац) на русском и английском языках и список ключевых слов (не более восьми) также на русском и английском языках.
- текст статьи должен быть тщательно вычитан автором, который несет ответственность за научно-теоретический уровень публикуемого материала;

Ниже приводятся примеры оформления списка литературы.

О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.06.2004 № 79-ФЗ.

Мельников В.П., Нечипоренко В.С. Государственная служба в России: отечественный опыт организации и современность. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 506 с.

Гришаева С.А., Куликова О.А. Социально-психологические особенности процесса трансформации социальной структуры общества и процесса коммуникации в цифровом пространстве // Цифровая социология. – 2018. – Т. 1. – № 1. – С. 29-34.

Подробные правила публикации размещены на сайте МАУ «Институт муниципального развития и социальных технологий» по адресу: mauimrst.ru

Редакция журнала оставляет за собой право редактировать, а также отклонять статьи, не соответствующие установленным правилам.



институт муниципального
развития и социальных
технологий