

подразделение, затраты на его ремонт, оформленные в виде отдельного компонента, могут быть утрачены.

Учитывая сложности в применении компонентного подхода, его целесообразно использовать в организациях с однородным составом основных средств или незначительным количеством объектов.

В ОАО «РЖД» преобладающим видом активов являются такие объекты основных средств как: тяговый подвижной состав, моторвагонный парк, объекты контактной сети, устройства железнодорожного пути, железнодорожной автоматики и связи и пр. Межремонтные сроки проведения капитальных ремонтов по таким объектам значительно больше одного года, а стоимость их выполнения достаточно велика.

Учитывая длительный период между проведением капитальных ремонтов, существенность затрат на их выполнение, компания капитализирует затраты на эти виды ремонтов с отнесением их на увеличение первоначальной стоимости ремонтируемых объектов, признавая, что, указанные затраты носят капитальный характер и представляют собой инвестиции с долгосрочным эффектом.

Капитализация затрат на капитальные ремонты основных средств позволяет экономическим субъектам более достоверно определять себестоимость видов деятельности и финансовые результаты, обоснованно исключив инвестиционные, по своему содержанию, затраты на капитальный ремонт из состава текущих расходов.

В крупных транспортных компаниях капитальные вложения реализуются путем включения их в инвестиционную программу и финансируются за счет средств инвестиционного бюджета. Учитывая, что в настоящее время понятие «капитальные вложения» используется в более широком значении, было бы целесообразно при формировании инвестиционной программы и инвестиционных бюджетов, выделять в этих документах отдельные разделы, предусматривающие создание, приобретение, строительство новых объектов основных средств и капитальные вложения в восстановление и улучшение основных средств.

Список использованных источников

1. Федеральный стандарт бухгалтерского учета ФСБУ 6/2020 «Основные средства». Приказ Минфина России от 17.09.2020 № 204н, приложение 1 [Электронный ресурс minfin.gov.ru].
2. Федеральный стандарт бухгалтерского учета ФСБУ 26/2020 «Капитальные вложения». Приказ Минфина России от 17.09.2020 № 204н [Электронный ресурс minfin.gov.ru].

УДК 677.023.77

МЕТОДОЛОГИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ: СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД

Быков М. Ю., к.и.н., доц.

*Российский университет транспорта,
г. Москва, Российская Федерация*

Реферат. В статье рассмотрены современные подходы к определению эффективности государственного управления, раскрыты особенности оценки результатов управленческой деятельности с акцентом на взаимодействие государства, общества и гражданина.

Ключевые слова: государственное управление, эффективность, критерии, результат.

Ускорение и новое качество общественной жизни, противоречивость и конфликтность современных общественных отношений поднимают проблему эффективности государственного механизма как основного фактора предотвращения деструктивных явлений современного социума.

В широком смысле под эффективной деятельностью органов власти следует понимать особую качественную характеристику социальных и политических связей, которая включает в себя три основных компонента:

1) результативность – степень достижения поставленных предметных (статистических) и временных (динамических) показателей);

2) полезность (социальную удовлетворенность) – оценочные социальные характеристики полученных результатов);

3) моральность – соответствие форм, приемов и способов получения результата доминирующим нравственным нормам и ценностям.

Выделяя первую составляющую эффективности (результативность), необходимо отметить, что оценка результативности должна осуществляться на основе данных, характеризующих как промежуточные, так и итоговые результаты государственного управления. В составе показателей конечных результатов важно использовать, прежде всего, индикаторы, отражающие качество жизни граждан, социально-экономическое развитие регионов и страны в целом, а также уровень предоставляемых государственных услуг (индивидуальных и общественных благ).

В той или иной степени такие показатели уже стали частью российской практики оценки результативности государственного управления. Так, в перечне главных критериев эффективности деятельности высших должностных лиц и органов власти РФ на первых местах находятся демографические (численность населения, рождаемость, продолжительность жизни) и социально-экономические (образование, уровень дохода, обеспеченность жильем, наличие современной инфраструктуры) индикаторы [1].

Вместе с тем, как показывает анализ руководящих правовых нормативов, пока существует проблема определения единого универсального метода оценки эффективности. По-прежнему присутствуют известные крайности: или чрезмерно общие, трудно измеримые, не репрезентативные показатели, или, наоборот, показатели, отражающие специфику отдельных субъектов, требующие учета форс-мажорных обстоятельств. Такая размытость оценки, отсутствие точного целеполагания, непроработанность поощрительных критериев дает возможность приукрашивания действительного положения дел, пассивного отношения к использованию имеющихся ресурсов [2].

Современные методики оценки эффективности управления предъявляют высокие требования к подготовке управленческих кадров: наличие общего и специального цифрового образования (Digital Skills), способности к анализу данных разных источников («озеро данных»), умения поиска и обоснования ключевых предметных показателей эффективности («маяков») [4].

Вторая позиция, определяемая как общественная полезность, также очень важна. Почти треть базовых критериев эффективности связана с понятием «социальная удовлетворенность». Сюда нужно отнести и социальную поддержку реализуемых государственных программ, и волонтерское движение, и мероприятия патриотической направленности.

Однако, в этом сложном и масштабном направлении государственных преобразований еще немало проблем. Само определение «удовлетворенность» требует четкой трактовки, обозначенных временных рамок, предметного обоснования. Так, например, призывы к «клиентоориентированности» цифровых государственных услуг, обеспечению «цифровой зрелости» ключевых отраслей экономики и социальной сферы пока дают только удовлетворительный результат – в реальности налицо цифровая дискриминация уязвимых социальных слоев (детей, инвалидов, пенсионеров) [4].

По проведенным опросам, до трети россиян не доверяют обещаниям защищенности личных данных на государственных сервисах, тем более, что для этого есть серьезные основания: около 27 % зарегистрированных преступлений сегодня совершены с использованием похищенных цифровых данных [3].

Третья, моральная, составляющая эффективности предполагает выбор соответствующих методик управления с учетом этических категорий и нравственных норм, защищающих естественные права личности. Справедливость, открытость, доверие, учет мнения граждан и другие моральные ценности должны являться основой современного государственного управления и, тем самым, обеспечивать высокий уровень его социальной поддержки.

Сердцевиной же ценностной системы государственного управления должно стать понятие служения обществу, ощущение единства народа и власти. С таким подходом связаны и критика ограниченности компетентного (инструментального) подхода в управлении, и призыв к усилению моральных стимулов на государственной службе. Современный руководитель должен не только знать, как делать, но и, прежде всего,

понимать зачем и для кого делать. Такой баланс – основа управленческой зрелости. Фактически речь идет о тесном мотивационно-ценностном единстве профессиональных компетенций и навыков внутренней и внешней коммуникации («мягких» навыков).

В этих целях современная управленческая теория и практика показывает необходимость формирования у госслужащих таких социально-психологических кадровых атрибутов, как навыки делового общения, способности к гибкому социальному прогнозированию и смелому, но обоснованному риску («культуре неудач») [3].

В этой связи важной общей проблемой эффективности управления представляется нормативное обеспечение механизмов не только правовой, но и нравственной ответственности на всех уровнях управления, как в разграничении полномочий государственных и муниципальных органов, так и в конкретизации личной ответственности должностных лиц за неисполнение принятых решений. Особое внимание здесь необходимо уделить местному самоуправлению в силу более тесной, чем у центральных органов управления, связи с населением.

Принципиальным условием социальной значимости управленческих решений является понимание власти и гражданского общества как взаимно дополняющих друг друга частей единого развивающегося «организма», в противовес позиции якобы необходимой постоянной борьбы государственного с гражданским. Развивая такое взаимодействие важно прагматично использовать как российский исторический опыт развития структур гражданского общества, так и некоторые примеры других передовых стран. Конечно, здесь важно учитывать исторические и культурно-национальные особенности государственных образований, не допускать перекосов и слепого копирования [5].

Для гармоничного «симбиоза» государства и гражданского общества необходимо решение следующих задач:

- совершенствование структуры и функций органов государства с тенденцией сокращения спектра властных полномочий;
- обеспечение относительно высокого уровня жизни граждан на основе универсальных оценочных характеристик;
- формирование устойчивых тенденций к созданию «среднего» класса, составляющего большинство населения;
- достижение высокого уровня как общей, так и политической культуры и гражданского самосознания.

Вопрос об эффективном государственном механизме правомерен только в обеспечении связи с личностью, с потребностями ее всестороннего развития. Активная личность так же необходима сильному государству, как и любому гражданину – сильное государство. Перспективой деятельности в этом направлении будет постепенный переход от этатизма (личность как средство) к гуманистическому взаимодействию власти и общества (личность как цель).

Таким образом, анализ качественных характеристик государственного управления РФ свидетельствует о значительных резервах повышения эффективности управленческих решений по базовым направлениям социально-экономического развития страны. Система показателей и методика расчетов эффективности требует правового оформления, конкретизации, обоснованности, выделения наиболее существенных социальных факторов развития, обеспечения тесной связи решений и полученных результатов.

Список использованных источников

1. Указ Президента Российской Федерации от 28 ноября 2024 г. № 1014 «Об оценке эффективности деятельности высших должностных лиц субъектов Российской Федерации и деятельности исполнительных органов субъектов Российской Федерации» <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/410912652/>. – Дата доступа: 05.03.2025.
2. Добролюбова, Е. И. Оценка качества государственного управления в России и других крупных экономиках мира // Государственная служба. – 2021. – № 1. – С. 19–27.
3. Емелин, И. А. Государственная служба: риски и вызовы // Государственная служба. – 2022. – № 1. – С. 6–13.
4. Фастович, Г. Г., Кудашова, И. В. Информационные технологии в системе повышения эффективности деятельности органов государственной власти: теоретико-правовой аспект // Право и практика. – 2020. – № 2. – С. 18–22.
5. Фастович, Г. Г. Эффективность государственного механизма и институты

УДК 331.108.2

КЛЮЧЕВЫЕ АСПЕКТЫ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Веретенникова И. В., к.пс.н.

*Российский университет транспорта,
Московский технический университет связи и информатики,
г. Москва, Российская Федерация*

Реферат. В статье рассмотрены основные аспекты системы адаптации персонала. В современных условиях цифровой трансформации и возрастающих требований общества, особое значение приобретают механизмы профессиональной, организационной и социально-психологической адаптации работников.

Ключевые слова: адаптация, персонал, профессиональная адаптация, организационная адаптация, социально-психологическая адаптация, психофизиологическая адаптация.

В современных условиях динамично меняющейся социально-экономической среды вопросы эффективной адаптации персонала приобретают особую актуальность и значимость. Современная организация должна своевременно и адекватно реагировать на новые вызовы и требования общества, что невозможно без качественной адаптации персонала.

Актуальность изучения механизмов адаптации персонала обусловлена несколькими важными факторами. Во-первых, цифровая трансформация систем управления требует от служащих постоянного обновления профессиональных компетенций и навыков работы с современными информационными технологиями. Во-вторых, растущие запросы общества к качеству товаров и услуг и уровню взаимодействия создают необходимость развития коммуникативных навыков и клиентоориентированного подхода у сотрудников.

Особую значимость приобретает адаптация молодых специалистов, впервые поступающих на работу в организацию. От того, насколько успешно пройдет их интеграция в профессиональную среду, зависит не только их дальнейшая карьера, но и качество функционирования организации. При этом существующие механизмы адаптации зачастую не учитывают современных тенденций и особенностей нового поколения работников.

В условиях высокой конкуренции в области привлечения талантливых специалистов, необходимо создавать эффективные системы адаптации, обеспечивающие комфортное вхождение в должность и дальнейшее профессиональное развитие сотрудников.

Адаптация представляет собой сложный процесс приспособления нового сотрудника к условиям профессиональной деятельности, рабочему месту и коллективу.

Профессиональная адаптация включает освоение профессиональных обязанностей, изучение специфики работы, приобретение необходимых навыков, овладение новыми технологиями и программным обеспечением. На этом этапе важную роль играет наставничество со стороны опытных коллег, которые помогают новому сотруднику освоиться в профессиональной деятельности [1].

Организационная адаптация подразумевает знакомство с организационной структурой, внутренними правилами и регламентами, системой документооборота, порядком взаимодействия между подразделениями. Новый сотрудник должен понять свое место в общей структуре и освоить принятые в организации формы коммуникации.

Социально-психологическая адаптация связана с вхождением в коллектив, установлением межличностных отношений с коллегами, принятием корпоративной культуры и ценностей организации. Важно создать благоприятный психологический климат, способствующий быстрой адаптации нового сотрудника [3].

Для успешной адаптации персонала применяются различные инструменты: вводный инструктаж, обучающие программы, наставничество, регулярные встречи с руководителем, ознакомление с нормативными документами.