

ционного пакета закрепляется в локальных нормативных актах организации, с которыми работодатель обязан ознакомить работников согласно требованиям Трудового кодекса РФ.

Таким образом, можно сделать следующий вывод: для того чтобы сформировать эффективный компенсационный пакет, необходимо определить по каждому из вышеперечисленных признаков, к какому типу относится организация и какой механизм формирования компенсационного пакета является наиболее предпочтительным в той или иной ситуации. В конечном итоге среди существующих механизмов формирования компенсационного пакета выбирается тот, который наиболее часто повторяется, или используется сочетание различных

механизмов в отношении разных категорий персонала.

Практическая значимость исследования состоит в разработке единой технологии формирования компенсационного пакета в организации, основанной на выделении пяти этапов процесса формирования компенсационного пакета, учитывающей факторы внешней и внутренней среды организации, ее индивидуальные особенности. Предложенные рекомендации по выбору наиболее рационального и эффективного механизма формирования компенсационного пакета и разработанная технология построения компенсационного пакета в организации позволят существенно упростить процедуру формирования компенсационного пакета, снизить трудоемкость данного процесса.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Демушина О. Н., Коваленко Н. В. Корпоративная социальная ответственность в России: особенности российской модели // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2014. № 4 (29). С. 80—83.
2. Киварина М. В. Особенности становления российской модели социальной ответственности бизнеса // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 4 (17). С. 126—130.
3. Озерникова Т. Г. Внутрикорпоративная социальная ответственность: трансформация в условиях кризиса // Управленец. 2009. № 3—4. С. 40—43.
4. Лобызенкова В. А. Социальная ответственность компании в системе корпоративного менеджмента // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2014. № 3 (28). С. 168—172.
5. Магура М. И., Курбатова М. Б. Секреты мотивации или мотивация без секретов. М.: Управление персоналом, 2007. 653 с.
6. Киселева Е. А. Методологические основы формирования компенсационного пакета в организации // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2014. № 1 (93). С. 80—83.

REFERENCES

1. Demushina O. N., Kovalenko N. V. Corporate social responsibility in Russia: peculiarities of the Russian model // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2014. № 4 (29). P. 80—83.
2. Kivarina M. V. Peculiarities of development of the Russian model of business social responsibility // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2011. № 4 (17). P. 126—130.
3. Ozernikova T. G. Corporate social responsibility: transformation in crisis conditions // Upravlenec. 2009. № 3-4. P. 40—43.
4. Lobyzenkova V. A. Social responsibility of the company in the system of corporate management // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2014. № 3 (28). P. 168—172.
5. Magura M. I., Kurbatova M. B. Secrets of motivation or motivation without secrets. M.: Personnel management, 2007. 653 p.
6. Kiselyova E. A. Methodological foundations of the compensation package formation in the organization // Bulletin of Irkutsk State Economic Academy. 2014. № 1 (93). P. 80—83.

УДК 331.108.2:35.08

ББК 65.291.6-18:66.033.141.3

Manyakin Artem Alexeevich,
postgraduate student of the department
of state and municipal management
of Volgograd State University,
Volgograd,
e-mail: amanyakin8888@gmail.com

Манякин Артем Алексеевич,
аспирант кафедры государственного
и муниципального управления
Волгоградского государственного университета,
г. Волгоград,
e-mail: amanyakin8888@gmail.com

ОПТИМИЗАЦИЯ ШТАТНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

OPTIMIZATION OF REGULAR NUMBER OF PUBLIC AND MUNICIPAL EMPLOYEES IN VOLGOGRAD REGION: ISSUES AND SOLUTIONS

В статье рассматривается проблема оптимизации штатной численности государственных и муниципальных служащих, проводится анализ нормативно-правовых актов, связанных с кадровой политикой в органах государственной власти и местного самоуправления Российской Федерации

с 2010 года по настоящее время. Приводятся статистические данные, демонстрирующие неисполнение указов Президента Российской Федерации, делается вывод о непоследовательной реализации предписаний иных нормативно-правовых актов, направленных на оптимизацию штатной численности

служащих, выявляется ряд причин, способствующих этому. Формулируется система критериев оптимизации штатной численности государственных и муниципальных служащих, а также предлагаются меры по обеспечению применения их на практике.

The problem of optimization of the regular number of public and municipal employees is examined in the article; analysis of the regulatory-legal enactments related to the personnel policy in the public and local self-government authorities of the Russian Federation since 2010 to the present is fulfilled. Statistical data demonstrating the non-fulfillment of the decrees of the RF President is presented; conclusion regarding inconsistent implementation of directions of some regulatory-legal enactments aimed at optimizing of the regular number of employees is made; number of reasons contributing to this is determined. The system of criteria for optimization of the regular number of public and municipal employees is developed, as well as the measures ensuring their practical implementation are proposed.

Ключевые слова: управление персоналом, кадровый менеджмент, кадровая политика, кадровый состав, кадровое обеспечение, оптимизация численности кадров, государственная и муниципальная служба, государственное и муниципальное управление, система критериев, методика.

Keywords: human resource management, personnel management, personnel policy, personnel staffing, optimization of staffing, public and municipal service, public and municipal management, system of criteria, methods.

В связи с мировым экономическим кризисом 2008 года «регионы Южного федерального округа имеют множество острых и сложных проблем, экономических и социальных» [1, с. 60], которые катализировались на фоне экономического спада 2014—2015 годов, вызванного общемировыми причинами: падением цен на нефть, завершением пятого технологического уклада; внешнеполитическими — экономическими санкциями стран Запада в отношении России, а также внутриполитическими. Федеральными, региональными и местными политиками с 2010 года по настоящее время справедливо поднимался вопрос об оптимизации количества государственных и муниципальных служащих в целях повышения уровня эффективности управления и, как следствие, обеспечения экономического роста.

В 2011 году был подписан Указ Президента Российской Федерации, предусматривающий поэтапное сокращение в период с 2011 по 2013 год предельной численности федеральных государственных гражданских служащих не менее чем на 20%. При этом размер указанного сокращения должен был составить: а) не менее 5% — до 31 марта 2011 года; б) не менее 10% — до 31 марта 2012 года; в) не менее 20% — до 31 марта 2013 года [2].

22 апреля 2014 года Председатель Правительства Российской Федерации Д. А. Медведев, выступая с отчетом о работе Правительства Российской Федерации за 2013 год, предложил «подумать над сокращением аппарата чиновников еще дополнительно на 10% как в регионах, так и на федеральном уровне» [3], подчеркнув, что его предыдущее поручение о сокращении аппарата на 20% «было реализовано где-то лучше, где-то хуже» [Там же].

Согласно данным Федеральной службы государственной статистики, штатная численность работников государствен-

ных органов и органов местного самоуправления по Волгоградской области составила: в 2010 году — 27730 человек; в 2011 году — 27100 человек; в 2012 году — 25822 человека; в 2013 году — 25562 человека [4]. Если за отчетный период взять 2010 год, то в процентном выражении сокращение численности кадров произошло на 8,4%.

По заявлению некоторых экспертов, сокращение касается, как правило, не конкретных государственных и муниципальных служащих, а свободных вакантных ставок [5], таким образом, достигается не реальное уменьшение численности служащих, а статистическое. Чтобы противодействовать подобным мерам со стороны кадровых служб различных уровней, необходимо иначе подходить к оценке статистики количества государственных и муниципальных служащих, а также регламентировать порядок увольнения.

Еще одной мерой, способствующей квазисокращению штатной численности государственных и муниципальных служащих, является изменение организационной структуры того или иного органа или подразделения.

В частности, была изменена организационная структура администрации Волгоградской области. Согласно Закону Волгоградской области «О системе органов исполнительной власти Волгоградской области» [6] в системе органов исполнительной власти Волгоградской области находились 17 министерств, 13 комитетов, 3 инспекции, Аппарат Губернатора и Правительства Волгоградской области, а также Представительство Волгоградской области в городе Москве. В последней редакции данного закона [7] все министерства были упразднены и преобразованы в комитеты, таким образом, в нынешнюю структуру входят 28 комитетов, 3 инспекции, Аппарат Губернатора и Правительства Волгоградской области, Представительство Волгоградской области в городе Москве.

Безусловно, за счет преобразования министерств в комитеты удалось добиться сокращения бюджетного финансирования должностей государственной и муниципальной службы в Правительстве Волгоградской области, что является положительным моментом реформы. Однако данная мера не способствовала более эффективному государственному и муниципальному управлению. Поскольку заработные платы снизились, численность кадрового состава и объем их полномочий остались на прежнем уровне, то мотивация к труду по законам менеджмента должна уменьшиться, а вместе с ней и эффективность труда.

4 февраля 2015 года была изменена и структура Администрации города Волгограда [8], где департаменты [9] были преобразованы в комитеты.

Городская дума Волгограда дала свое согласие на 15%-ное сокращение штата мэрии путем изменения организационной структуры администрации города [10].

В связи с вышеизложенным видно, что государственные органы и органы местного самоуправления неспособны самостоятельно оптимизировать штатную численность своих служащих и тем самым повысить эффективность деятельности структурных подразделений, а также фактически не подчиняются решениям, принятым вышестоящими органами и должностными лицами, в том числе Председателем Правительства РФ и Президентом РФ.

Анализ нормативно-правовых актов, направленных на сокращение штатной численности государственных и муниципальных служащих, показал, что их положения недостаточно четко прописывают процедуру, порядок и методику, в соответствии с которыми следует действовать.

По нашему мнению, следует разработать систему критери-

ев, которые позволят кадровым службам государственных органов и органов местного самоуправления одновременно четко и гибко определять численность работников.

Общее количество государственных и муниципальных служащих в регионе следует поставить в зависимость от количества жителей, проживающих в нем, а также административно-территориальной организации субъекта РФ.

Количество ставок различных должностей государственной и муниципальной службы (высшие, главные, ведущие, старшие и младшие) следует определять исходя из следующих критериев:

а) внутренние:

— объем финансирования заработных плат;

— профессионализм служащих;

— объем должностных обязанностей;

б) внешние:

— состояние рынка труда;

— состояние экономического и социального развития региона.

В соответствии со статистикой ФССГ в Волгоградской области по состоянию на 2013 год на 10 тысяч человек населения приходится 99,5 единицы государственных и муниципальных служащих, в то время как в Москве данный показатель составляет 57,1 единицы, а в Санкт-Петербурге — 74,4. Думается, что численность служащих на 10 тысяч человек в Волгоградской области не должна превышать 85, это будет отвечать оптимальному уровню сокращения штата органов государственной власти и местного самоуправления, а также требованиям Председателя Правительства Российской Федерации.

Согласно статистике [11], заработные платы государственных и муниципальных служащих неуклонно растут, однако если сравнивать заработные платы российских служащих и служащих стран Западной Европы, то становится ясно, что мы отстаем по этому показателю. Сокращение количества государственных и муниципальных служащих позволило бы поднять уровень заработных плат оставшихся работников.

В Волгограде намечается положительная тенденция: в ходе мероприятий по оптимизации кадрового состава в мэрии планируется сократить 153 муниципальных служащих, что позволит сэкономить в текущем году около 136 миллионов рублей. Значительные изменения претерпит и структура аппарата Волгоградской городской Думы. 15%-ное сокращение численности сотрудников высвободит 5,3 миллиона рублей. Порядка 6 миллионов рублей предполагается сэкономить за счет сокращения на 17% численности Контрольно-счетной палаты Волгограда [9].

За счет сокращения числа государственных и муниципальных служащих можно повысить уровень профессионализма кадров как путем более жесткого отбора, так и путем дополнительного финансирования программ повышения квалификации и переподготовки служащих.

По-прежнему существует проблема объема должностных обязанностей государственных и муниципальных служащих различного уровня. Во-первых, данная проблема состоит в разграничении полномочий органов государственной власти и органов местного самоуправления. В науке с учетом зарубежного опыта обосновываются модели разграничения полномочий между уровнями управления [12]. Во-вторых, многие обязанности различных должностных лиц дублируются уже внутри отдельных уровней управления (государственного и муниципального), тем самым способствуя возникновению конфликта интересов на службе и снижению эффективности труда. В связи с этим необходимо провести пересмотр должностных ин-

струкций, полномочий отдельно государственных и отдельно муниципальных служащих, например, таким образом, как это предлагают В. В. Рудой и М. А. Овакимян [13].

Состояние рынка труда государственных и муниципальных служащих оставляет желать лучшего. В ходе опроса, проведенного автором среди 102 студентов 1—4-го курсов направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» в двух ведущих университетах города Волгограда — ВФ РАНХиГС при Президенте РФ и Волгоградском государственном университете — лишь 60% были готовы поступить на работу на должности государственной и муниципальной службы или встать в резерв. Следует отметить, что п. 1 ст. 17 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» и Закон Волгоградской области «О некоторых вопросах муниципальной службы в Волгоградской области» не предусматривают обязательного конкурса на замещение должностей муниципальной службы (включая высшие, главные и ведущие), в «городе Волгограде <...> не утверждена процедура проведения в органах местного самоуправления конкурсов на замещение должностей муниципальной службы» [14, с. 245]. Это свидетельствует о наличии пробела, способствующего снижению конкуренции между претендентами на вакантные должности муниципальной службы, и, как следствие, сказывается на уровне профессионализма местных служащих.

В связи с этим администрации Волгоградской области и города Волгограда следовало бы создать целевые места для наиболее талантливых абитуриентов для обучения в университетах по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление», финансировать дополнительные стипендии и т. д., а также внести изменения в законодательство о муниципальной службе, где предусмотреть конкурсный отбор служащих на вакантные места хотя бы для высших, главных и ведущих должностей.

Необходимое количество государственных и муниципальных служащих в регионе также зависит от экономического и социального развития региона, однако Волгоградская область имеет серьезные проблемы по основным показателям стратегического развития [15].

Поскольку объем проблем велик, слишком резкое сокращение штатной численности государственных и муниципальных служащих может привести к ухудшению ситуации. Поэтому сокращение следует проводить поэтапно.

Таким образом, мы предлагаем закрепить указанные выше критерии и предложения в новом Указе Президента «Об оптимизации численности государственных (гражданских) и муниципальных служащих органов государственной власти и местного самоуправления».

В соответствии с этим указом Правительству Российской Федерации и правительствам регионов следует разработать программы и методики сокращения штатной численности государственных и муниципальных служащих, а также ежеквартально отчитываться перед Администрацией Президента Российской Федерации о ходе их реализации.

На сегодняшний день подобные методики расчета штатной численности служащих есть у Росархива и Росздрава, которые регулируются Приказом Росархива «Об утверждении методики расчета штатной численности государственных архивов на основе нормативов по труду» [16] и «Рекомендациями по определению штатной численности работников бюджетных организаций на основе нормативов по труду» (утв. Росздравом) [17] соответственно. Существуют методические рекомендации по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях [18], которые

могли бы послужить основой для создания типовой методики расчета штатной численности государственных и муниципальных служащих наподобие того, как это сделано Росархивом и Росздравом.

Данные меры, на наш взгляд, внесут ясность в работу кадровых служб администраций регионов и муниципальных

образований, а также позволят последовательно отслеживать и корректировать их деятельность, что в итоге должно привести к решению основной управленческой задачи — балансу между эффективностью работы и количеством выполняющих ее служащих.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Матохина К. Ю. Механизмы и инструменты преодоления посткризисных явлений в экономике региона (на примере Южного федерального округа) // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 2. С. 60—66.
2. Об оптимизации численности федеральных государственных гражданских служащих и работников федеральных государственных органов: Указ Президента Российской Федерации от 31.12.2010 № 1657 // Российская газета [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2011/01/02/optimizacia-site-dok.html> (дата обращения: 10.03.2015).
3. Отчет Правительства Российской Федерации о результатах работы в 2013 году // Официальный сайт Правительства Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <http://government.ru/news/11875/> (дата обращения: 10.03.2015).
4. Государство, общественные организации // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/state/# (дата обращения: 10.03.2015).
5. Башкатова А. Казна не пострадает от сокращений // Независимая газета [Электронный ресурс]. URL: http://www.ng.ru/economics/2010-09-01/4_kazna.html (дата обращения: 10.03.2015).
6. О системе органов исполнительной власти в Волгоградской области: Закон Волгоградской области от 15.03.2012 № 22-ОД (в ред. 09.04.2014 № 55-ОД) // СПС «Гарант» [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/20177101/> (дата обращения: 10.03.2015).
7. О системе органов исполнительной власти в Волгоградской области: Закон Волгоградской области от 15.03.2012 № 22-ОД (в ред. от 23.10.2014 № 132-ОД) // СПС «Гарант» [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/20177101/> (дата обращения: 10.03.2015).
8. О структуре администрации Волгограда: Решение Волгоградской городской Думы от 04.02.2015 № 25/743 // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc; base=RLAW180; n=112638> (дата обращения: 10.03.2015).
9. Тимошенко С. Гордума дала согласие на 15-процентное сокращение штата мэрии Волгограда // V1.ru [Электронный ресурс]. URL: http://v1.ru/text/newsline/890270.html?utm_source=vk&utm_medium=og&utm_campaign=smm (дата обращения: 10.03.2015).
10. Ильина Е. Расходы на содержание органов местного самоуправления Волгограда существенно сокращаются // Официальный сайт Волгоградской городской Думы [Электронный ресурс]. URL: <http://www.volgsovet.ru/PressOffice/PressRelease.aspx?id=13987> (дата обращения: 10.03.2015).
11. О численности и оплате труда государственных гражданских и муниципальных служащих на региональном уровне в январе — сентябре 2014 года // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d04/253.htm (дата обращения: 10.03.2015).
12. Морозова Н. И. Модель разграничения полномочий между уровнями управления: межстрановой анализ // Региональные проблемы преобразования экономики. 2013. № 4 (38). С. 109—114.
13. Рудой В. В., Овакимян М. А. Штатная численность государственных гражданских служащих: рекомендации по ее нормированию // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГ. 2014. С. 26—31.
14. Курганов Н. А. О некоторых проблемах правового регулирования поступления на муниципальную службу (по материалам Южного федерального округа) // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2014. № 4. С. 244—247.
15. Кабанов В. Н. Потенциал стратегического развития Волгограда // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2014. № 2 (27). С. 54—61.
16. Об утверждении «Методики расчета штатной численности государственных архивов на основе нормативов по труду»: Приказ Росархива от 14.01.2004 № 1 // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc; base=LAW; n=97612> (дата обращения: 10.03.2015).
17. Рекомендации по определению штатной численности работников бюджетных организаций на основе нормативов по труду (утв. Росздравом) // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc; base=LAW; n=99804> (дата обращения: 10.03.2015).
18. Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях: Приказ Минтруда России от 30.09.2013 № 504 // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc; base=LAW; n=155090> (дата обращения: 10.03.2015).

REFERENCES

1. Matokhina K. Yu. Mechanisms and tools to overcome the post-crisis phenomena in the economy of the region (on the example of the Southern Federal District) // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Business Institute. 2012. № 2. P. 60—66.
2. On the optimal number of federal civil servants and federal government bodies: Presidential Decree dated 31.12.2010 № 1657 // The Russian newspaper [Electronic resource]. URL: <http://www.rg.ru/2011/01/02/optimizacia-site-dok.html> (date of viewing: 10.03.2015).
3. Report of the Government of the Russian Federation on the results of 2013 // Official site of the Government of the Russian Federation

[Electronic resource]. URL: <http://government.ru/news/11875/> (date of viewing: 10.03.2015).

4. The State, public organizations // The official website of the Federal State Statistics Service [Electronic resource]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/state/# (date of viewing: 10.03.2015).

5. Bashkatova A. Treasury will not suffer from the cuts // Nezavisimaya Gazeta (Independent newspaper) [Electronic resource]. URL: http://www.ng.ru/economics/2010-09-01/4_kazna.html (date of viewing: 10.03.2015).

6. On the system of executive power in Volgograd Region: The law of Volgograd Region dated 15.03.2012 № 22-OD (revision as of 09.04.2014 № 55-OD) // ATP Garant [Electronic resource]. URL: <http://base.garant.ru/20177101/> (date of viewing: 10.03.2015).

7. On the system of executive power in Volgograd Region: The law of Volgograd Region dated 15.03.2012 № 22-OD (revision as of 23.10.2014 № 132-OD) // ATP Garant [Electronic resource]. URL: <http://base.garant.ru/20177101/> (date of viewing: 10.03.2015).

8. On the structure of the administration of Volgograd: decision of the Volgograd City Duma dated 04.02.2015 № 25/743 // SPS ConsultantPlus [Electronic resource]. URL: <http://base.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc;base=RLAW180;n=112638> (date of viewing: 10.03.2015).

9. Tymoshenko S. The City Duma agreed to a 15 percent reduction in staff of the Volgograd City Hall // V1.ru [Electronic resource]. URL: http://v1.ru/text/newline/890270.html?utm_source=vk&utm_medium=og&utm_campaign=smm (date of viewing: 03.10.2015).

10. Ilyin E. Expenses for local governments are significantly reduced in Volgograd // Official site of the Volgograd City Duma [Electronic resource]. URL: <http://www.volgosvet.ru/PressOffice/PressRelease.aspx?id=13987> (date of viewing: 10.03.2015).

11. The number and wages of the public civil and municipal officials at the regional level in January - September 2014 // The official website of the Federal State Statistics Service [Electronic resource]. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d04/253.htm (date of viewing: 10.03.2015).

12. Morozova N. I. Model of powers division between the levels of government: inter-country analysis // Regional issues of economic transformation. 2013. № 4 (38). P. 109—114.

13. Rudoi V. V., Ovakimyan M. A. Staffing level of the public civil servants: recommendations for standardization // State and municipal management. Scientific notes of SKAG. 2014. P. 26—31.

14. Kurganov N. A. On some issues of legal regulation of entering municipal service (based on the Southern Federal District) // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Business Institute. 2014. № 4. P. 244—247.

15. Kabanov V. N. Potential strategic development of Volgograd // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Business Institute. 2014. № 2 (27). P. 54—61.

16. On approval of «The method of calculating the regular number of the state archives based on the labor standards»: Order of Rosarkhiv dated 14.01.2004 № 1 // SPS ConsultantPlus [Electronic resource]. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=97612> (date of viewing: 10.03.2015).

17. Recommendations for definition of the regular number of employees of budget organizations based on the labor standards (approved by Roszdrav) // SPS ConsultantPlus [Electronic resource]. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=99804> (date of viewing: 10.03.2015).

18. On approval of methodical recommendations for development of the systems of labor rating in public (municipal) institutions: Order of the Russian Ministry of Labor dated 30.09.2013 № 504 // SPS ConsultantPlus [Electronic resource]. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=155090> (date of viewing: 10.03.2015).

УДК 332.1

ББК 65.04

Nesterenko Sergey Alexandrovich,
post-graduate student of the department
of economics and management
of the Russian Presidential Academy
of National Economy and Public Administration,
Pyatigorsk,
e-mail: mypickup@rambler.ru

Нестеренко Сергей Александрович,
аспирант кафедры экономики и управления
Российской академии народного хозяйства
и государственной службы
при Президенте Российской Федерации,
г. Пятигорск,
e-mail: mypickup@rambler.ru

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИИ В УСЛОВИЯХ РЕГИОНАЛЬНОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ

FEATURES OF ESTABLISHING STEADY DEVELOPMENT OF THE NATIONAL ECONOMY OF RUSSIA IN THE CONDITIONS OF REGIONAL DIFFERENTIATION

В статье рассмотрены теоретические аспекты устойчивого регионального развития, выделены его основные характеристики. Определены ключевые факторы образования межрегиональных различий по основным социально-экономическим показателям, а также степень их влияния на устойчивость развития. Рассмотрена роль отраслей промышленности в обеспечении устойчивого развития регионов, охарактеризована степень влияния отраслей на общую структуру

народного хозяйства России, конкретизированы основные проблемы промышленности. Выявлены особенности формирования устойчивого развития, вследствие чего актуализирована необходимость совершенствования государственного управления социально-экономическими процессами с учетом важности ее региональной составляющей.

Theoretical aspects of steady regional development are