

ISSN: 2687-1602

**№ 2(26)
2022 год**

**ЧЕЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени А.А. Кадырова**

ФГУ Science

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

Выходит 4 раза в год

Учредитель

Федеральное государственное
бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Чеченский государственный университет
имени Ахмата Абдулхамидовича Кадырова»

Издание зарегистрировано
Управлением Федеральной службы по надзору
в сфере связи, информационных технологий
и массовых коммуникаций
по Чеченской Республике
ПИ № ТУ 20-00080 от 09.07.2013 г.

Адрес редакции

364024, Российская Федерация,
Чеченская Республика, г. Грозный,
ул. А. Шерипова, 32.
Тел.: +7 (8712) 21-20-15, +7 (8712) 29-48-32
E-mail: fguscience@chesu.ru

Адрес типографии

Издательско-полиграфическое предприятие
ИП Шурыгин Виталий Евгеньевич
352922, Российская Федерация,
Краснодарский край, г. Армавир, ул. Каспарова, 7.
Тел.: (928) 29-54-928
E-mail: vitalii_shurygin@mail.ru

Подписано в печать: 30.06.2022 г.

Дата выхода: 05.07.2022 г.

Формат 60x90/8. Гарнитура Times.

Бумага офсетная. Печать трафаретная цифровая.

Тираж 1000 экз. Первый завод 750 экз.

Уч. изд. л. 21,5.

Главный редактор

Исраилов М.В., д-р экон. наук, профессор кафедры
государственного и муниципального управления
ФГБОУ ВО «ЧГУ имени А.А. Кадырова»

Ответственный секретарь

Эльбиева Л.Р., ассистент кафедры
государственного и муниципального управления
ФГБОУ ВО «ЧГУ имени А.А. Кадырова»

Редакционная коллегия

Бобрышев А.Н., д-р экон. наук, доцент, проректор
по научной и инновационной работе ФГБОУ ВО
«Ставропольский государственный аграрный университет»

Буралова М.А., канд. экон. наук, доцент кафедры
государственного и муниципального управления
ФГБОУ ВО «ЧГУ имени А.А. Кадырова»

Вартумян А.А., д-р полит. наук, профессор кафедры
туризма и гостиничного дела Пятигорского института
(филиала) ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский
федеральный университет»

Гайрбекова Р.С., канд. экон. наук, доцент кафедры
государственного и муниципального управления
ФГБОУ ВО «ЧГУ имени А.А. Кадырова»

Довлетмурзаева М.А., канд. экон. наук, доцент,
декан факультета государственного управления
ФГБОУ ВО «ЧГУ имени А.А. Кадырова»

Дудаев Г.С.-Х., канд. пед. наук, доцент кафедры менеджмента
ФГБОУ ВО «ЧГУ имени А.А. Кадырова»

Идигова Л.М., д-р экон. наук, профессор кафедры
менеджмента ФГБОУ ВО «ЧГУ имени А.А. Кадырова»

Расумов В.Ш., канд. экон. наук, доцент кафедры
государственного и муниципального управления
ФГБОУ ВО «ЧГУ имени А.А. Кадырова»

Саралинова Д.С., канд. экон. наук, доцент кафедры
государственного и муниципального управления
ФГБОУ ВО «ЧГУ имени А.А. Кадырова»

Сулумов С.Х., канд. геогр. наук, доцент,
заведующий кафедрой менеджмента
ФГБОУ ВО «ЧГУ имени А.А. Кадырова»

Чажеев М.И., канд. экон. наук, доцент, заведующий
кафедрой государственного и муниципального управления
ФГБОУ ВО «ЧГУ имени А.А. Кадырова»

Чазова И.Ю., д-р экон. наук, доцент, заведующий кафедрой
государственной службы и управления персоналом
ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»

Ялмаев Р.А., канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой
управления региональной экономикой и экономической
безопасности ФГБОУ ВО «ЧГУ имени А.А. Кадырова»

Ярычев Н.У., д-р пед. наук, д-р филос. наук, профессор,
проректор по учебной работе
ФГБОУ ВО «ЧГУ имени А.А. Кадырова»

Свободная цена

© ФГБОУ ВО «ЧГУ имени А.А. Кадырова», 2022.

© Авторы материалов, статей, 2022.

© Оформление. ИП Шурыгин В.Е., 2022.

СОДЕРЖАНИЕ

Абубакаров М.В. Особенности разработки стратегий для предприятий малого бизнеса	4
Абубакаров М.В. Стратегии развития предприятий малого бизнеса как предмет экономического анализа	7
Аслаханова С.А., Бексултанова Х.А., Джанхотова П.М. Государственное управление в сфере трудовой миграции	12
Аслаханова С.А., Чураев И.Б., Бексултанова Х.А. Влияние туризма на экономическое развитие	17
Бекмурзаев И.Д., Дадаев Я.Э. Администрирование маркетинговой деятельности производителей органической продукции	23
Бекмурзаев И.Д., Саидов А.А. Стратегия управления клиентским опытом	29
Булгучев М.Х., Юсупова М.Д. Устойчивое развитие промышленного предприятия в условиях цифровизации экономики	36
Газиева Л.Р. Бизнес-планирование и его роль в управлении бизнесом	41
Газиева Л.Р., Ильясова К.Х. Регулирование деятельности государственных унитарных предприятий	46
Гайрбекова Р.С. Текущее кадров как показательный критерий анализа кадровой политики	51
Гантемирова З.Э. Государственное антимонопольное регулирование и поддержание конкуренции	56
Гантемирова З.Э., Тарамова Б.Ш. Государственная политика и инновационные аспекты повышения конкурентоспособности	61
Довлетмурзаева М.А., Юшаева Р.С.-Э., Дикаева Х.М. Стили руководства: вовлеченность сотрудников в работу в некоммерческих организациях	66
Идигова Л.М., Рахимова Б.Х. Анализ рисков управления цепями поставок в условиях антироссийских санкций	70
Илаева З.М., Юнусов М.Р. Логистика трансграничной электронной торговли	76
Магомадов Э.М. Анализ трудового потенциала организации и оценка рационального его использования	81

Магомадов Э.М. Статистический анализ тенденций развития внешней торговли России	87
Магомадова Э.И. Система финансирования и развития инвестиционного процесса	92
Магомадова Э.И., Гайсумова Л.Д. Понятие и сущность инвестиционного климата	97
Никаева Р.М., Шардан С.К., Назирова Т.Т. Основные проблемы развития малого предпринимательства в современных условиях	103
Никаева Р.М., Шардан С.К., Назирова Т.Т. Целеполагание и постановка целей как основа деятельности государства и предприятий	108
Саралинова Д.С., Атуева Х.Х. Изменение роли управления организацией в условиях перемен	113
Сулумов С.Х. Гендерная асимметрия рынка труда: региональный аспект	118
Хагаева А.В., Костоева А.А. Электронный маркетинг и его стратегии	123
Хадуева Я.А. Система маркетинга в организации	128
Хадуева Я.А., Арсимерзуева М.А. Эффективность инвестиционной политики государства и формирование инвестиционного климата региона	133
Чазова И.Ю., Исраилов М.В. Управление карьерой в системе государственной службы	138
Эльбиева Л.Р., Ильясова К.Х. Резервы и пути повышения рентабельности предприятий	141
Эльбиева Л.Р., Иналова М.Х. Основы развития стратегического управления социально-экономическими процессами в муниципальном образовании	147
Эскерханова Л.Т., Абдуев А.А. Консультирование населения как одна из технологий социальной работы	154
Юсупова М.Д., Булгучев М.Х. Особенности корпоративного управления процессами слияния и поглощения	158
Яндарбаева Л.А., Юшаева Р.С.-Э., Дикаева Х.М. Роль лидера в инновационной деятельности предприятия	164
СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ	169
ПРАВИЛА ДЛЯ АВТОРОВ научного журнала «ФГУ Science»	171

процессам, всесторонней помощи в реализации инвестиционной инициативы потенциальных инвесторов, воздействием на мотивационные механизмы в процессе принятия решений стратегическими инвесторами; противодействием таким факторам, которые могут тормозить или блокировать процессы разработки и реализации инвестиционных стратегий на отечественном рынке.

Примечания:

1. Асаул А.Н., Пасяда Н.И. Инвестиционная привлекательность региона. – СПб.: СПбГАСУ, 2008. – 120 с.
2. Быстров О.Ф. и др. Управление инвестиционной деятельностью в регионах Российской Федерации: монография. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 358 с.

УДК 323.3

**УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ
В СИСТЕМЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

Чазова И.Ю.,

*д-р экон. наук, доцент, заведующий
кафедрой государственной службы
и управления персоналом
ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный
университет»*

Исраилов М.В.,

*д-р экон. наук, профессор
кафедры государственного
и муниципального управления
ФГБОУ ВО «ЧГУ им. А.А. Кадырова»*

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы управления карьерой в системе государственной службы. Управление карьерой в системе государственной службы подразумевает конкретный способ управления, включающий несколько стадий: планирование, организацию, мотивацию и контроль. Отмечено, что существуют такие способы, которые применяются в процессе управления карьерным ростом сотрудников, служащих в государственных учреждениях: административный, экономический, социальный, управленческий и психологический. Сделан вывод о том, что в настоящее время сотрудники госслужбы встречают немало сложностей, не дающих им расширить свои возможности, ведь если работник будет заниматься своим обучением или переподготовкой, то он будет

отвлекаться от своей должности. Поэтому работник сталкивается с противоречивостью действий: ему нужно дополнительно учиться, но есть предубеждения в виде критически настроенного руководства, а также коллег. Решение этой проблемы станет основным фактором для создания и дальнейшего развития карьеры в системе государственной службы.

Ключевые слова: система государственной службы, карьера, управление.

**CAREER MANAGEMENT
IN THE PUBLIC SERVICE SYSTEM**

Chazova I. Yu.,

*Doctor of Economics, Associate Professor,
Head of the department of public service
and personnel management
Udmurt State University*

Israilov M. V.,

*Doctor of Economics, Professor
of the department of state
and municipal administration
Kadyrov CHSU*

Abstract. The article discusses the issues of career management in the public service system. Career management in the public service system implies a specific way of management, including several stages: planning, organization, motivation and control. It is noted that there are such methods that are used in the process of managing the career growth of employees serving in public institutions: administrative, economic, social, managerial and psychological. It is concluded that currently civil service employees face a lot of difficulties that do not allow them to expand their capabilities, because if an employee is engaged in his training or retraining, he will be distracted from his position. Therefore, the employee is faced with contradictory actions: he needs to study further, but there are prejudices in the form of critical management, as well as colleagues. Solving this problem will be the main factor for the creation and further development of a career in the public service system.

Keywords: public service system, career, management.

Трудности, связанные с карьерным ростом, для человека, находящегося на государственной службе, определяются разными параметрами, в частности, спецификой

человека, желающего построить карьеру (как сотрудника, так и отдельной личности), а также средой, характеризующейся особыми условиями в плане карьерного роста, перспективными изменениями в законах и обществе, в котором пребывает человек.

Нельзя осуществлять управление карьерным ростом без взаимного влияния по отношению к среде, характеризующейся особыми условиями для его роста, выявления возможностей конкретного работника. Это означает, что любому учреждению должна быть свойственна успешно работающая система по управлению карьерным ростом. С ее помощью можно будет добиться результатов и в самом учреждении, и в обществе, поскольку это будет способствовать созданию благоприятной среды социума [6].

Таким образом, развитие карьерного роста человека, находящегося на госслужбе, подразумевает конкретный способ управления, включающий несколько стадий. Сюда относятся:

I. Планирование. Специфичность содержания изменений социального и экономического видов, характерных для России, порождает изменение устройства и поставленных в госслужбе целей, осложнение процесса управления, увеличение уровня ответственности людей, находящихся на конкретных должностях, за те решения, которые они принимают. Все это способствует появлению ужесточения условий по отбору для работы сотрудников в соответствии с их компетенцией. Таким образом, появляется потребность в создании плана в отношении действий по улучшению и развитию возможностей отдела кадров в учреждениях российской государственной службы [1].

В учреждениях, связанных с госслужбой, важно составлять план в отношении кадровой работы. Это будет способствовать развитию эффективной деятельности отдела кадровой службы и способов управления на постоянной основе. При составлении плана в кадровой службе важно учитывать создание определенных мотивационных условий, способствующих повышению эффективности и производительности труда, а также подходящих условий работы для каждого из сотрудников, находящихся на госслужбе. Главную цель составления плана в кадровой деятельности определяет создание заинтере-

сованности у каждого из работников определенного государственного учреждения [3].

Наиболее полной характеристикой процесса создания плана для карьерного роста можно считать концепцию «карьерных якорей», в которой у карьеры есть 5 основных граней:

1. Техническая. Состоит в том, что сотрудник выбирает такое решение, которое позволит ему меняться в лучшую сторону не только в функциональной, но и в технической сфере, а также уйти от решений, способствующих приведению к работе в области общего управления.

2. Компетенция в части управления. В карьерном росте многие сотрудники стремятся избрать карьеру управленческого характера, ведь в этом случае возможно принятие решений высшего уровня.

3. Наличие предприимчивости и созидательности, являющихся основой для создания и построения определенных идей, прославляющих человека.

4. Обособленность и самостоятельность. Они говорят о том, что сотрудник хочет быть свободным и независимым от рабочих связей, которые появляются в больших учреждениях, связанных с зависимостью повышений по работе и премий от служебного круга. В этом случае сотрудник хочет заниматься своей работой один или же в организации небольшого размера.

5. Безопасность состоит в обеспокоенности работников по поводу того, насколько стабильна и надежна их деятельность. Им приходится много трудиться для сохранения рабочего места, уровня прибыли и будущего, в котором их ждут определенные пенсионные программы, гарантии и льготы [4].

Управление развитием карьерного роста человека, находящегося на государственной службе, сопряжено с прикладыванием дополнительных стараний госорганами. Эти старания представлены возможностью карьерного роста, обеспечением улучшенного уровня жизни, определением перспектив в будущем, возможностью пройти профподготовку / переподготовку для освоения в дальнейшем новой деятельности, увеличением конкурентных показателей человека на трудовом рынке. Тем не менее основной груз ответственности за составление плана и карьерный рост лежит на самом работнике.

Карьерное планирование осуществляется с помощью:

1) плана. Он представляет собой документ, в котором изложены варианты развития сотрудника в профессиональном плане, способы его движения в учреждении по должности. Также он содержит ступени профессионального роста, названия должностей (сотрудник может быть временным исполнителем на этих должностях или может стажироваться), личную инструкцию карьерного роста с указанием всех стадий, которые нужно пройти конкретному работнику;

2) карьерограммы. Такой вид документации создают на период, равный 5-10 годам. В нем учитываются все потребности, желания и потенциал сотрудника. Здесь можно увидеть перечень должностей и инструкцию о том, как всего этого добиться. Во внимание принимаются внешние и внутренние условия, их возможное воздействие на результат.

Следовательно, планирование осуществляется и с учетом определенного направления развития, и в соответствии с имеющимися содержательными аспектами будущего.

II. Организационная и реализационная карьерные стадии.

С практической стороны карьерный рост реализуется с помощью определенных схем. К самым известным относятся:

1. Схема «Жизненные циклы». Речь идет о том, что работник в процессе осуществления своей деятельности часто подвергается воздействию ситуаций, при которых ему приходится углублять свои знания, умения и навыки, тем самым усложняя свои действия. Поэтому становится необходимым совершенствование своих умений или переобучение. Для продолжения своей трудовой деятельности на новом этапе работник должен побороть все сложности, которые стоят на его пути. Это становится возможным благодаря высокой мотивированности в карьерном росте и упорству.

2. Схема организационной направленности. В соответствии с ней человек идет по определенным этапам карьеры, которые появляются уже в самом государственном учреждении, характеризующемся работой уже сформированных групп людей. Здесь для того, чтобы успешно продвинуться по карьере, важно уметь приравниваться к ритму работы своих сослуживцев.

3. Схема личностной ориентированности. Она показывает движение работника госслужбы по карьерной лестнице исходя из его личных потребностей, ведь не все хотят быстрого карьерного роста. Есть люди, для которых развитие карьеры не является важным, а есть и такие, которым и во все хочется остаться на одной должности до самого конца своей трудовой деятельности.

Нужно сказать, что к главным условиям правильного оценивания успешной карьеры нужно отнести такие параметры, как:

– объективный. Речь идет о последней должности сотрудника, на которой он трудился до завершения своей трудовой деятельности в этой сфере и перемещения в другую, не связанную с карьерой, или же в целом;

– субъективный. Здесь речь идет о том, что успешная деятельность сотрудника связана с тем уровнем, до которого ему удалось прийти, а также с его личным удовлетворением итогами своей работы.

III. Мотивационный этап.

Побуждение к эффективной трудовой деятельности в системе госслужбы не является материализованным. Речь идет о получении грамот, благодарностей, поздравлений, званий, каких-либо гарантий, возможности дополнительно обучаться или заниматься переподготовкой [2].

Таким образом, основной целью госорганов является обеспечение благоприятных условий для возникновения у сотрудников мотивации труда. Эти условия должны содействовать возникновению дисциплины, стимула эффективно работать, а также реализовывать себя с творческой и профессиональной сторон, развивать нравственность и этику поведения на службе. В результате это поможет стать ответственным, авторитетнее в органах госслужбы, а также работать с высокой эффективностью.

IV. Контролирующий этап. Здесь имеется в виду, что сотрудник, находящийся на государственной службе, является регулятором, первоисточником разных видов политик и способов движения в профессиональном плане по карьере в течение всей своей трудовой деятельности. Другими словами, он является организатором, осуществляющим выбор наиболее подходящей для него политики, причем не всегда она является самой легкой. Здесь важнее ее оптимальность. Осуществляя саморегуляцию,

сотрудник, находящийся на государственной службе, выполняет свою работу с учетом имеющихся условий объективного и субъективного характера, занимается постановкой и решением усложняющихся задач. Нужно отметить, что он работает в условиях четких границ, которые нельзя переступать. Речь идет о высоких стандартах службы, статусе, нормах этики. Тем не менее есть свобода в плане осуществления творческого потенциала, а также он вправе определять свою жизненную стратегию.

Существуют такие способы, которые применяются в процессе управления карьерным ростом сотрудников, служащих в государственных учреждениях:

1. Административный. Его суть состоит в регулировании правовых норм, характерных для конкретной деятельности. С его помощью у сотрудников госслужбы формируются правовое сознание и ответственность. Сюда можно отнести различные законодательные акты (закон, постановление, указ, положение, инструкция, схема, стандарт), а также организацию учебы сотрудников, анализ, размещение в определенном порядке.

2. Экономический. Помогает стимулировать деятельность сотрудников госслужбы, увеличивает интерес к эффективной работе с материальной точки зрения. Сюда входят: стимулирование материального характера, мотивация и оплата трудовой деятельности, штрафы, пени, вознаграждения.

3. Социальный. Здесь применяют схемы управления социального характера в плане потребностей, взаимодействия в коллективе. Кроме того, применяется и неформальный аспект. Речь идет о потребностях отдельного сотрудника и его коллектива. Социальный способ воздействует на мысли, чувства, манеру поведения для того, чтобы пройти социализацию, помогает сформировать социальную солидарность, нестандартно подойти к решению ситуации, проявить активность, сформировать рабочую обстановку и деловые взаимоотношения между работниками.

4. Управленческий. Речь идет об оценке культуры общения в учреждениях, где работают государственные служащие, их компетенций, имеющихся сложностей в деятельности, а также об анализе профессионального потенциала.

5. Психологический. Ориентир идет на конкретного человека, учитываются его практические и теоретические знания. Это определяет поведение сотрудника в трудовой сфере и других областях. Речь идет о бытовом общении и взаимодействии. Этот способ исходит из понятий нравственности (нормы и ценности), рабочих обязательств, взаимоотношений с другими сотрудниками [5].

В настоящее время сотрудники госслужбы встречают немало сложностей, не дающих им расширить свои возможности. Ведь если работник будет заниматься своим обучением или переподготовкой, то он будет отвлекаться от своей должности. Поэтому работник сталкивается с противоречивостью действий: ему нужно дополнительно учиться, но есть предубеждения в виде критически настроенного руководства, а также коллег. Решение этой проблемы станет основным фактором для создания и дальнейшего развития карьеры человека, служащего в госорганах.

Примечания:

1. Астахов Ю.В. Планирование деловой карьеры персонала как эффективная кадровая технология // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. – 2013. – Т. 13. – № 2. – С. 14–16.

2. Иваненко Л.В., Когдин А.А. Роль мотивации и стимулирования в управлении деловой карьерой персонала // Основы экономики, управления и права. – 2013. – № 5 (11). – С. 73–74.

3. Комаров Е.И. Измерение мотивации и стимулирования «человека работающего». Измерительная концепция и измеряющие методики. – М.: РИОР, 2014. – 319 с.

4. Попов А.В., Дахно Е.В., Щербаков Л.И. Особенности управления развитием карьеры государственных служащих // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. – 2012. – № 2. – С. 159–163.

5. Тирова С.С. Управление карьерой государственного и муниципального служащего // Аллея науки. – 2018. – Т. 8. – № 5 (21). – С. 185–189.

6. Чазова И.Ю., Исраилов М.В. Оценка эффективности деятельности органов государственной власти // Вестник Удмуртского университета. Серия: Экономика и право. – 2019. – Т. 29. – № 6. – С. 776–785.

УДК 336

РЕЗЕРВЫ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

*Эльбиева Л.Р.,
ассистент кафедры государственного
и муниципального управления
ФГБОУ ВО «ЧГУ им. А.А. Кадырова»*