внешних рынках. В случае вывода франшизы на международный уровень, франчайзер удваивает свои риски. Отношения сторон попадают под нормы международного частного права. Благодаря этому у каждого партнера появляется возможность выбирать применимые к договору конкретную судебную юрисдикцию и права. В некоторых случаях необходимо учитывать права противоположного государства, а не право, которое выбрали обе стороны [1, с. 143]. Отметим, что, не смотря на стремление унификации в рамках единой международной франчайзинговой системы, например, McDonald's, в разных странах будет своя специфика функционирования компаний данной сети.

Таким образом, исследовав теоретические аспекты франчайзинга, можно отметить, что идея франчайзинга проста – интересная, неординарная и эффективная концепция организации бизнеса может быть передана другому лицу за определенную плату, что принесет выгоду обеим сторонам сделки.

Строгая регламентированность деятельности, контроль со стороны франчайзера, предусмотренные договором франчайзинга, несомненно повышают общую культуру ведения бизнеса, его правовую защищенность. Франчайзинг дает возможность привлечь в бизнес обширный круг лиц, не решающихся заниматься «вольным» бизнесом без поддержки и обучения. Основу потенциальных франчайзи могут составить начинающие бизнесмены и другие лица, желающие и способные заниматься предпринимательской деятельностью «под руководством».

1. Алиев, О. М. Анализ развития франчайзинга в зарубежных странах / О. М. Алиев. // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2017. – № 9. – С. 143-147;
2. Васильева, О. С. Специфика реализации франчайзинга в крупных торговых сетях на отечественном потребительском рынке / О. С. Васильева. // Актуальные проблемы экономики и права. – 2015. – № 2. – С. 80-86.
3. Мучкаева, Д. В. Международный франчайзинг как стратегия развития бизнеса / Д. В. Мучкаева, А. А. Дубровина. // Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. ст. по мат. XXXII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 5(32). [Электронный ресурс]. URL: [http://sibac.info/archive/economy/5\(32\).pdf](http://sibac.info/archive/economy/5(32).pdf) (дата обращения: 16.06.2019)
4. Сажина, Е. А. Особенности международного франчайзинга / Е. А. Сажина. // «Научно-практический электронный журнал Аллея Науки» №1(1) 2016 [Электронный ресурс]. URL: https://alley-science.ru/domains_data/files/Zurnal_16_octybr/OSOBENNOSTI%20MEZHDUNARODNOGO%20FRANCHAYZINGA.pdf (дата обращения: 16.06.2019)
5. Функ, Я. Международный предпринимательский франчайзинг / Я. Функ, В. Хвалей. – Минск: Высшая школа, 2013. – 305 с.

Будаева М.А.

Особенности кадровой политики на примере Администрации г. Улан-Удэ

*Бурятский государственный университет
(Россия, Улан-Удэ)*

doi: 10.18411/lj-06-2019-82

idsp: ljjournal-06-2019-82

Аннотация

Данная статья посвящена вопросу профессионального развития муниципальных служащих (на примере Администрации города Улан-Удэ Республики Бурятия). Одним из основных условий развития общества является эффективная кадровая политика. В современном менеджменте человеческие ресурсы рассматриваются как один из основных источников конкурентных преимуществ организации, поэтому необходимо выстраивать и постоянно совершенствовать системы управления персоналом.

Ключевые слова: муниципальная служба, кадровая политика, аттестация, кадровый резерв, стажировка.

Abstract

This article is devoted to the issue of professional development of municipal employees (on the example of the Administration of the city of Ulan-Ude of the Republic of Buryatia). One of the main conditions for the development of society is an effective personnel policy. In modern management, human resources are considered as one of the main sources of competitive advantages of an organization; therefore, it is necessary to build and constantly improve personnel management systems.

Keywords: municipal service, personnel policy, certification, personnel reserve, internship.

15 января 2019г. прошло такое мероприятие как Гайдаровский форум, где состоялась дискуссия, посвященная одному из основных принципов функционирования службы в большинстве стран – непрерывному профессиональному развитию. Начальник Управления Президента Российской Федерации по вопросам государственной службы и кадров Антон Федоров, сказал о том, что кадровая проблема является в настоящее время основной в теме профессионального развития государственных служащих. Он выделил систему ценностей, без которой на службе мало что получится и в которой существуют две главные цели – служение обществу и защита интересов государства.

Так как моя работа основана на материалах Администрации города Улан-Удэ расскажу об организации кадровой работы в Администрации г. Улан – Удэ. Ей занимается Управление по кадровой работе. Управление по кадровой политике Администрации г. Улан – Удэ создано в 2002 году в целях обеспечения функций по управлению муниципальной службой в Администрации города и ее структурных подразделениях, укрепления трудовой дисциплины, обеспечивающей эффективную деятельность Администрации.

Управление по кадровой политике Администрации является структурным подразделением аппарата Администрации города и работает под непосредственным руководством мэра города и руководителя аппарата.

Основными задачами Управления по кадровой политике Администрации г. Улан - Удэ является осуществление кадровой политики в Администрации г. Улан – Удэ и ее структурных подразделениях; организационное обеспечение работы Администрации г. Улан – Удэ по исполнению нормативно – правовых актов в сфере кадровой политики и муниципальной службы; профилактика коррупционных правонарушений в деятельности муниципальных служащих; оказание консультативной, практической и методической помощи структурным подразделениям Администрации по вопросам муниципальной службы, ведению кадрового делопроизводства.

Управление по кадровой политике в Администрации г. Улан – Удэ, использует различные оценочные процедуры, обеспечивающие как формулировку реально достижимых целей по формированию и развитию кадрового потенциала.

Для поддержания надлежащего уровня квалификации, определения уровня подготовки и соответствия муниципального служащего занимаемой должности в органах местного самоуправления один раз в 3 года проводится аттестация (кадровая технология), порядок и условия которой закрепляются в положении об аттестации, утверждаемом руководителем соответствующего органа.

Аттестация муниципальных включает в себя два этапа:

- прохождение компьютерного тестирования на знания нормативно-правовых актов;
- собеседование.

В ходе проведения собеседования все вопросы и ответы записываются на диктофон с целью оформления наиболее точного протокола заседания комиссии по проведению аттестации и квалификационного экзамена муниципальных служащих Администрации г. Улан-Удэ. В том случае если по результатам аттестации

муниципальный служащий не был аттестован и на этом основании он подлежит увольнению из органов местного самоуправления и обращения муниципального служащего в суд, во избежание длительных судебных разбирательств, предоставляются доказательства несоответствия служащего замещаемой им должности, а именно записи диктофона.

В целом итоги аттестации показали хорошие результаты деятельности муниципальных служащих Администрации. По итогам аттестации выявлены некомпетентность служащих, несоответствие занимаемой должности.

Также стоит отметить еще одну проблему, связанную с эффективностью формирования кадрового резерва. Для более эффективной работы с кадровым резервом в муниципальной службе можно предложить следующее:

- у лиц, состоящих в кадровом резерве мало практического опыта работы по должности. Можно предложить такую меру как стажировка.
- взаимодействие ОМСУ с органами исполнительной власти субъекта для эффективного использования кадрового резерва, можно создать единую базу управленческого резерва кадров как государственной, так муниципальной службы.

ВЫВОД: Таким образом, анализ практики использования кадровых технологий в Администрации г. Улан – Удэ, показывает, что в целом она может быть охарактеризована как позитивная, но все же есть куда совершенствоваться.

Одним из основных этапов работы с управленческим резервом является работа по подготовке резервистов к предполагаемой для них будущей должности. Прежде всего, руководством Администрации города, значительное внимание уделяется вопросам их профессиональной подготовки, для чего достаточно часто на резервистов возлагается временное исполнение обязанностей на период отсутствия основного работника по вышестоящей по отношению к нему должности муниципальной службы. Как показывает практика, такой метод профессиональной подготовки приносит свои положительные результаты.

Во исполнение ведомственной целевой программы «Развитие муниципальной службы в Администрации города Улан-Удэ на 2014-2016 годы и на период до 2020 года» много внимания уделяется вопросам повышения квалификации муниципальных служащих, в том числе резервистам. Практически все резервисты повысили свою квалификацию в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Центр развития кадрового потенциала и малого предпринимательства «Перспектива», по вопросам теории и практики управления, прослушали семинары по своим специальностям и вопросам антикоррупционного законодательства. Значительная часть резервистов прошли профессиональную переподготовку в филиале РАНХиГС - Сибирской Академии государственной службы по специальности «государственное и муниципальное управление», и других ведущих высших учебных заведениях, в том числе в ведущих в республике: Бурятском государственном университете, Восточно-Сибирском государственном университете технологий и управления.

Одним из положительных аспектов реального движения управленческого резерва является руководящих работников с одной должности на другую в пределах структуры Администрации города, муниципальных образований Республики Бурятия, а также переход муниципальных служащих на государственную службу и наоборот

В настоящее время необходимо активно применять механизм ротации к работе с резервом кадров, который предполагает должностные перемещения, как по горизонтали, так и по вертикали в течение всего времени пребывания в резерве. Ротация открывает перед резервистами новые карьерные и профессиональные возможности. Проведение периодической ротации лиц, состоящих в резерве, с учетом достигнутых ими результатов работы, позволяет эффективно использовать наиболее квалифицированные

перспективные управленческие кадры, а также повысит эффективность профессиональной деятельности муниципальных служащих.

1. Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления» от 6 октября 2003 г. // Собрание законодательства РФ – 2003. – N 40, ст. 3822.
2. Закон Республики Бурятия от 7 декабря 2004 г. N 896-III "Об организации местного самоуправления в Республике Бурятия" (Принят Народным Хуралом Республики Бурятия 25 ноября 2004 г.)
3. Баженова, О. И. К проблеме преобразования муниципальных образований в рамках современной концепции пространственного развития экономики / Баженова О. И. // Гос. власть и местное самоупр. – 2013. – № 3. – С. 31–35.
4. Балыхин, А. Г. Соотношение принципов политической системы государства и принципов местного самоуправления / Балыхин А. Г. // Гос. власть и местное самоупр. – 2013. – № 1. – С. 12–16.
5. Выдрин, И. В. Муниципальное право России : учебник / И. В. Выдрин. – 4-е изд., перераб. – М. : НОРМА : ИНФРА-М, 2012. – 255 с.
6. Кодина, Е. А. Развитие законодательства о местном самоуправлении. Анализ актуальных правовых вопросов / Е. А. Кодина // Местное самоуправление: организация, экономика и учет. – 2013. – № 2. – С. 13–22.
7. Лукьянова, Н. И. Проблемы правового регулирования территориальной организации местного самоуправления / Н. И. Лукьянова // Практика муницип. упр. – 2013. – № 2. – С. 13–22.
8. Муниципальное право : учеб. для бакалавров / отв. ред. В. И. Фадеев. – М. : Проспект, 2013. – 336 с.
9. Фадеев, И. Ф. Трансформации модели местного самоуправления в Российской Федерации [80-е гг. XX в. – 2012 г.] / И. Ф. Фадеев // Муницип. право. – 2012. – № 4. – С. 58–75.

Витчукова Е.А.

**Оптимизация кредитного портфеля коммерческого банка на примере АО
«Россельхозбанк»**

*ФГБОУ ВО Поволжский государственный технологический университет
(Россия, Йошкар-Ола)*

doi: 10.18411/lj-06-2019-83

idsp: ljjournal-06-2019-83

Аннотация

В статье рассматривается подход к оптимизации кредитного портфеля коммерческого банка по критериям доходности, риска и ликвидности. На примере АО «Россельхозбанк» выделено три возможных варианта распределения кредитного портфеля по степени срочности в зависимости от выбранной руководством банка кредитной политики – агрессивной, консервативной или умеренной.

Ключевые слова: кредитный портфель, оптимизация кредитного портфеля, кредитный риск, доходность, ликвидность, коммерческий банк.

Abstract

The article discusses the approach to optimizing the credit portfolio of a commercial bank according to the criteria of profitability, risk and liquidity. On the example of JSC “Rosselkhozbank”, three possible options for the distribution of the loan portfolio according to the degree of urgency, depending on the credit policy chosen by the bank’s management, aggressive, conservative or moderate, are identified.

Keywords: loan portfolio, loan portfolio optimization, credit risk, profitability, liquidity, commercial bank.

Детальный подход к оптимизации кредитного портфеля коммерческого банка с применением различного рода моделей представляет собой новое направление в экономической литературе. Ранее вопросы управления кредитными рисками рассматривались в меньшей степени, например с точки зрения оптимизации инвестиционного портфеля.