касается страны. Есть еще много недостатков в уровне доходов сотрудников и экспертов. Повышение заработной платы необходимо для решения ряда проблем, в том числе повышения производительности;

- **натуральный** – выражается в получении жилья, наличии льгот на определенные услуги, в том числе путевки в санатории. Зачастую в государственной службе именно такого рода блага являются решающим фактором мотивации сотрудников.

Существуют также негативные стимулы, которые связаны с возможными негативными последствиями и санкциями за ненадлежащее исполнение обязанностей. Однако в настоящее время существует система подготовки национальных специалистов. Сервис предназначен для других методов поощрения, поэтому использование этого метода недопустимо. Коллективное стимулирование направлено на группу сотрудников и обеспечивает механизмы контроля выполнения задач со стороны каждого сотрудника [5].

Таким образом, на сегодняшний день существует целый комплекс различных стимулов для сотрудников гос. службы. Для обеспечения эффективной работы следует сочетать материальные, нематериальные и натуральные виды, а также коллективное стимулирование.

1. Аширов Д.А. Управление персоналом. / Д.А. Аширов — М.: ТК Велби, 2019. (гриф) — 220с.
2. Баженова Е. Мотивация и стимулирование на пути к успеху фирмы / Елизавета Баженова. — М.: АСТ, Сова, Харвест, 2018. — 192 с.
3. Верхоглазенко В. Базовые элементы построения механизма оптимального стимулирования труда // Управление персоналом. — 2019. — №3. -С. 23-27.
4. Кошарная Г.Б. Управление персоналом (новые кадровые технологии): Методические указания – Изд.: ПГУ Пенза, 2018. – 219с.
5. Сапронова С.Л. О некоторых основных факторах мотивации и демотивации труда государственных служащих // Научные труды Северо-Западного института. 2012. № 2. С.76–82.

Юсупова Т.А.

Проблемы взаимодействия государственного и муниципального управления

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет имени А.А.Кадырова»

(Россия, Грозный)

doi: 10.18411/trnio-11-2021-121

Аннотация

В данной статье освещаются основные проблемы в области взаимодействия между государством и муниципальным управлением, определяются направления его совершенствования, устанавливается открытый интерактивный режим, обеспечивается поток информации и обеспечивается продуктивная коммуникация между государством и автономными агентствами.

Ключевые слова: государственное управление, муниципальное управление, взаимодействие, система коммуникаций.

Abstract

This article highlights the main problems in the field of interaction between the state and municipal government, defines the directions for its improvement, establishes an open interactive regime, ensures the flow of information and ensures productive communication between the state and autonomous agencies.

Keywords: public administration, municipal administration, interaction, communication system.

В России взаимодействие органов местного самоуправления и органов власти постоянно развивается, фактически невозможно эффективно управлять всеми публичными сферами без отлаженного механизма взаимодействия. Проблема эффективности местной автономной системы не решена должным образом.

Следует обратить внимание на основные вопросы взаимодействия власти и местного самоуправления. Во-первых, недостаточно четкое разделение власти между всеми властями. Это одна из основных причин необходимости изучения административных и муниципальных реформ.

Передача полномочий по принятию решений на муниципальный уровень требует от них предоставления ресурсов, которых явно недостаточно, что лишает муниципальные власти их инициативы и независимости [1].

В современных условиях плановый подход, используемый в государственном и муниципальном управлении, не всегда включает повторяющиеся задачи, а значит, также включает общие цели. Такая ситуация приводит к тому, что при оценке показателей каждого конкретного города невозможно включить их в систему оценки социально-экономического положения региона.

Поэтому важной задачей является увязка работы региональных и муниципальных органов власти с сопоставимыми показателями. Более того, хотя нормативные законопроекты были утверждены. В этих законопроектах указываются индикаторы для оценки деятельности на муниципальном и районном уровнях, но необходимо создать систему ежегодных согласований. Эти индикаторы будут четко сформулированы.

При помощи такого соглашения возможна более согласованная политика совместных действий. Мониторинг реализации подобных соглашений может осуществляться экспертными советами, в состав которых будут входить специалисты практики, ученые [2].

Очень большой проблемой в сфере взаимодействия по-прежнему остается невысокий уровень муниципальных служащих, которым сегодня приходится решать довольно разнообразные и сложные задачи. Таким образом, основными проблемами эффективного взаимодействия государственной и муниципальной администрации являются:

- отсутствие четкого разграничения полномочий между ними;
- недостаточность у муниципалитетов ресурсной базы для выполнения переданных полномочий;
- отсутствие четких взаимоувязанных показателей, с помощью которых можно было бы оценить деятельность региональных и муниципальных властей;
- специализация кадров и коррупция.

Таким образом, повышение качества взаимодействия между федеральными, региональными и местными властями поможет сформулировать более четкие правовые нормы, которые воплощены в федеральных законах и соглашениях о сотрудничестве между разными странами [3].

Государственные и муниципальные органы власти требуют от своих сотрудников быть серьезными, ответственными и профессиональными. Этого можно достичь, создав неформальную систему взаимоотношений, которая преобразует рабочую среду из инертной в продуктивную.

По мере возникновения задач, для решения которых необходимы согласованные действия специалистов разного уровня, необходимо создавать рабочие группы, гарантирующие эффективность взаимодействия государственной и муниципальной власти. В то же время вы можете рассчитывать на синергетический эффект за счет творческого мышления и гибкости, стимулирующих проявления творчества. Органы государственного и муниципального управления отличаются жесткостью и инертностью. Однако они разработаны, чтобы помочь людям решать проблемы, которые не всегда соответствуют стандартным правилам и процедурам [4].

Необходимо создать открытый способ взаимодействия, чтобы обеспечить беспрепятственный поток информации. Сотрудники, которые могут получить информацию о предстоящих реформах и готовы, могут легче и быстрее адаптироваться к новым условиям. Улучшенные каналы связи обеспечивают непрерывность рабочих процессов и высокий уровень внимания к потребностям сотрудников. В структуре открытого доступа к данным сотрудники чувствуют себя увереннее и безопаснее.

Наиболее перспективная форма - образование электронных взаимодействий. Формирование электронной площадки улучшит взаимодействие сотрудников муниципальных и государственных органов.

1. Анализ деятельности местного самоуправления в Российской Федерации. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.lawereg.ru/ke>
2. Рязанцева Ю.С. Особенности взаимодействия государственной и муниципальной власти в современной России // Материалы Афанасьевских чтений. – 2015. – № 13. – С. 225-230.
3. Коммуникативные технологии в деятельности государственных и муниципальных служащих. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vmest.ru/nuda/kommunikativnie-tehnologii-v-deyatelenostigosudarstvennih-im/main.html>
4. Сологуб В.А. Конфликты в процессах воздействия и взаимодействия правоустанавливающих субъектов властной вертикали современной России // Государственное и муниципальное управление // Ученые записки СКАГС. – 2016. – №2. – С. 11-22.

Юсупова Т.А.

Проблемы внедрения стратегии развития организации

*ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет имени А.А.Кадырова»
(Россия, Грозный)*

doi: 10.18411/trnio-11-2021-122

Аннотация

Проблемы развития препятствуют развитию организации, потому что большинство компаний решают эту проблему по своему желанию и не связывают рост с внутренними ресурсами. Они полагаются на появление на рынке новых возможностей и поэтому не участвуют в разработке своих систем управления и стратегий.

Ключевые слова: стратегия, стратегия развития организации, стратегическое управление, стратегическое планирование.

Abstract

Development problems hinder the development of the organization, because most companies solve this problem at will and do not associate growth with internal resources. They rely on the emergence of new opportunities in the market and therefore do not participate in the development of their management systems and strategies.

Keywords: strategy, organization development strategy, strategic management, strategic planning.

Для того, чтобы управление развитием компании было эффективным, внутренняя система управления организацией должна соответствовать следующим требованиям:

- обеспечивать осведомленность о вероятных нововведениях;
- обеспечивать углубленное изучение актуальных проблем;
- обеспечивать рациональность выбора и целостность личных целей;
- обеспечивать реалистичность планов достижения целей развития;
- обеспечивать участие персонала в активном освоении новшеств и повышении качества своей деятельности;