Контрольные действия по документальному изучению проводятся по финансовым, бухгалтерским, отчетным и иным документам проверяемой и иных организаций, в том числе путем анализа и оценки полученной из них информации.

Финансовый контроль – это контроль за законностью и целесообразностью действий в области образования, распределения и использования денежных фондов государства и субъектов местного самоуправления в целях эффективного социально-экономического развития страны и отдельных регионов. Финансовый контроль является важнейшим средством обеспечения законности в финансовой и хозяйственной деятельности государства. Финансовый контроль осуществляется всевозможными методами: ревизия, наблюдение, обследование, проверка, анализ, аудит и др.

Результаты исследования позволяют сделать вывод о том, что бюджетная система Российской Федерации имеет высокую степень прозрачности, но в то же время нуждается в совершенствовании финансового обеспечения социально значимого бюджетного сектора.

Следует отметить, что с развитием рыночных отношений в России внутренний финансовый контроль будет приобретать все более важное значение в системах управления отечественными организациями, компаниями и холдингами, что и обуславливает возникновение задачи углубленных исследований его тематики, а также создания отечественной институциональной базы внутреннего контроля.

Анализ содержания ВФК за исполнением бюджетов субъектов федерации направлен главным образом на исследование существующих представлений о предмете указанного контроля и его специфики в системе финансового контроля, как в организации, так и в ВУЗе.

Проведенный анализ позволил сделать вывод о том, что вопросы построения эффективной системы внутреннего финансового контроля в настоящий момент являются особо актуальными и широкими, исследуются как в отечественной, так и в зарубежной литературе. Изучение существующих подходов позволило определить ВФК как совокупность мероприятий, направленных на контроль за соблюдением законодательной базы, целесообразности использования бюджетных средств, а также предотвращения возможного хищения денежных средств в организации, а также в ВУЗе.

1. Грязнова А. Г. 2019 г. Финансовый контроль – финансы <https://be5.biz/ekonomika/f014/6.html>
2. Орлова О. Е. Анализ финансирования деятельности бюджетных учреждений <https://www.audit-it.ru/>
3. Гусев А. Внутренний финансовый контроль <https://www.audar-press.ru/>
4. Кушнир И. В. 2019 г. Финансовый контроль – финансовое право <https://be5.biz/pravo/f003/5.html>

Бексултанова А.И., Ибрагимова И.С.-Э.

Особенности подготовки и развития кадров государственного управления в условиях цифровой экономики

*Чеченский государственный университет имени А. А. Кадырова
(Россия, Грозный)*

doi: 10.18411/trnio-12-2021-08

Аннотация

В статье проведен комплексный социально-экономический анализ актуальных тенденций развития кадрового потенциала системы государственного управления в условиях цифровизации российской экономики.

Ключевые слова: государственная служба, цифровая экономика, управление.

Abstract

The article provides a comprehensive socio-economic analysis of current trends in the development of human resources in the public administration system in the digital Russian economy.

Keywords: public service, digital economy, management.

В эпоху цифровых технологий возникает множество задач, требующих инновационных подходов к системе государственного управления, регулированию всех сфер жизни общества, что предъявляет принципиально новые требования к умениям, навыкам и квалификациям управленческих кадров государственной службы.

В современный переходный период появляются новые запросы к управленческому образованию, которое, в свою очередь, нуждается в оптимизации существующих на настоящий момент технологий подготовки, а также в разработке новой модели обучения [1].

Внедряемые современные технологии должны быть направлены на формирование единого информационно-коммуникативного пространства государственной службы, систематизирующего и существенно облегчающего работу специалистов по работе с персоналом. Кадровая служба должна быть способна не только осуществлять формальные кадровые процедуры, но также более эффективно использовать в своей работе весь имеющийся в её распоряжении спектр современных средств и инструментов для реализации кадровой стратегии системы государственного управления.

Имплементация информационных технологий в кадровый процесс, пожалуй, имеет безусловно большее число сторонников, чем критиков. Применение подобных технологий для кадрового обеспечения государственной службы в Российской Федерации представляется значимым условием развития кадрового потенциала госслужбы в силу следующих обстоятельств.

Во-первых, применение информационных технологий в кадровом процессе способно обеспечить минимизацию трудовых затрат самого кадрового процесса, тем самым повысить результативность и оперативность решения кадровых задач.

Во-вторых, внедрение информационно-компьютерных технологий в работу кадровых служб содействовало бы процессу численной оптимизации работников кадровых структур в системе органов государственного управления, что также положительно сказалось бы на оптимизации финансирования соответствующего направления работы.

В-третьих, применение информационно-коммуникационных технологий создаёт дополнительные условия для организации более прозрачной кадровой работы, равенности доступа к конкурсным процедурам и, следовательно, способно положительно сказаться на устранении коррупционных факторов.

В-четвёртых, обеспечение мониторинга законодательной базы по вопросам организации и прохождения государственной службы Российской Федерации будет в большей степени упорядочено и будет обновляться на систематической основе в онлайн-режиме, освободив и оптимизировав время работы кадровых специалистов.

Наконец, применение IT-технологий в кадровом процессе позволит также выстроить принципиально новую, более эффективную модель сетевого взаимодействия различных ведомств, контакты между которыми необходимы на системной основе для качественного кадрового обеспечения государственной службы, что будет содействовать оптимизации финансирования и позволит реализовать работу с кандидатами на прохождение государственной службы и иные кадровые задачи на основе принципа «одного окна».

В настоящее время ведётся активная работа по дальнейшей оптимизации работы кадровых служб с точки зрения возможности использования современных информационно-коммуникационных технологий в контексте формирования кадров государственного управления нового поколения. По мнению автора, среди ключевых направлений совершенствования подготовки и развития кадров государственного управления в условиях цифровой экономики следует отдельно отметить нижеследующее.

1. Разработка и внедрение Единой информационной системы управления кадровым составом государственной гражданской службы (ЕИСУ КС).

Принятый в 2017 году Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части использования государственных информационных систем на государственной гражданской службе Российской Федерации» [2] внёс существенные положительные коррективы, впервые нормативно установив

использование информационных систем в кадровой работе в системе государственной гражданской службы.

2. Формирование кадрового резерва и проведение конкурса на замещение должности на основе подачи электронной заявки со стороны соискателя.

Согласно Указу Президента России от 10 сентября 2017 года № 419 [3] внедрён определённый механизм агрегации пакета документов для участия в конкурсе на замещение чиновной должности или включения претендента в кадровый резерв в электронном виде.

3. Дистанционные технологии.

Важным новаторским подходом в организации и управлении кадровым резервом государственного управления становится внедрение дистанционных технологий в процесс подготовки и развития кадрового обеспечения российской государственной службы. К числу преимуществ использованная данных технологий следует признать:

- повышение скорости и оптимизации принятия управленческих решений тактического характера;
- снижение времени на сопутствующие действия. В данном случае речь идет о сокращении необходимого времени на транспортное и материально-техническое сопровождение как образовательного процесса, так и организационных аспектов государственной службы.
- расширение возможностей для внедрения современных инновационных технологий, основанных на цифровизации общества и российской экономической системы [5].

Анализируя ключевые направления эволюции института государственной службы в Российской Федерации, в настоящее время наиболее приоритетными треками ее развития следует назвать непрерывность образования, конкурсную процедуру карьерного роста, системную аттестацию и проведение квалификационных испытаний.

Среди ключевых направлений можно выделить также и повышение качества поиска и привлечения квалифицированных сотрудников, наиболее соответствующих тем требованиям, которые сегодня предъявляют задачи системы государственного управления.

В этом отношении Указом Президента России [4] определен ряд корректив, изменивших квалификационные требования к кандидатам на должности государственной гражданской службы и отменивших предъявляемые запросы на наличие определенного стажа государственной службы и опыта работы для замещения должностей. Данное нововведение даёт возможность участвовать в конкурсе на замещение большого перечня вакантных должностей специалистам, соответствующим всем входным профессиональным и квалификационным требованиям, но впервые пришедшим на государственную службу. Также это может в некоторой степени расширить возможности и для карьерного роста государственных служащих.

Совершенствуются также механизмы отбора на чиновные должности, в том числе на основе методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной службы. Многочисленные исследования, проводимые в отношении технологии конкурсного отбора кадров, показывали, что зачастую органы исполнительной власти достаточно формально подходят к данной процедуре, иногда отклоняясь при этом от федерального законодательства.

При этом, в качестве альтернативного инновационного инструмента принятия управленческих решений в контексте решения проблем конкурсного отбора на вакантные должности государственной службы, следует обозначить общенациональный управленческий конкурс «Лидеры России».

В настоящее время проводится также дополнительная подготовка специалистов по работе с персоналом государственной службы. Для обеспечения их комплексной методической поддержки параллельно с введением новых правовых норм, регламентирующих работу каровых служб, Министерством труда и социальной защиты

Российской Федерации на постоянной основе ведется методическая работа, в частности подготавливаются методические инструментариумы по имплементации передовых кадровых технологий. Тем не менее, на настоящем этапе необходимо продолжать дальнейшую модернизацию кадровых служб органов государственной власти для успешного применения современных технологий управления персоналом государственной службы по проведению комплексной оценки профессиональной деятельности, индивидуальному планированию профессионального развития и должностного роста государственных служащих.

1. Василенко В.А. Современное состояние и перспективы развития системы подготовки государственных и муниципальных служащих // Теория и практика общественного развития. - № 3. – 2014. С. 295-297.
2. Федеральный закон от 28 декабря 2017 г. № 423-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части использования государственных информационных систем на государственной гражданской службе Российской Федерации» (последняя редакция) .
3. Указ Президента Российской Федерации от 10 сентября 2017 г. № 419 «О внесении изменений в Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утверждённое Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. №112, и Положение о кадровом резерве федерального государственного органа, утверждённое Указом Президента Российской Федерации от 1 марта 2017 г. №96».
4. Указ Президента Российской Федерации от 12 октября 2017 г. № 478 «О внесении изменений в Указ Президента Российской Федерации от 16 января 2017 г. №16 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы».
5. Шаулова Т.В. Цифровизация и эффективность государственного управления/ Научные труды Северо-Западного института управления РАНХиГС. 2019. Т. 10. № 2 (39). С. 243-252.

Бичева Е.Е., Черкасова В.Н.

Валютная политика и валютное регулирование в Российской Федерации

*Воронежский государственный аграрный университет имени императора Петра I
(Россия, Воронеж)*

doi: 10.18411/trnio-12-2021-09

Аннотация

В статье рассмотрены основные цели и задачи валютной политики, исследованы факторы, влияющие на валютную политику, определена роль государства в регулировании валютных отношений, исследованы инструменты валютного регулирования.

Ключевые слова: валютная политика, валютное регулирование, валютный курс, национальная валюта, инструменты валютного регулирования.

Abstract

The article considers the main goals and objectives of monetary policy, examines the factors influencing monetary policy, defines the role of the state in regulating currency relations, and examines the instruments of currency regulation.

Keywords: currency policy, currency regulation, exchange rate, national currency, instruments of currency regulation.

Современные процессы либерализации потоков капитала и развития информационных технологий привели к ускорению интеграционных процессов в глобальном пространстве, что привело к расширению международного рынка капитала и усложнению его структуры.

Валютная политика – это совокупность мероприятий, проводимых как в рамках национальной экономики, так и вне её для обеспечения экономического роста, поддержания платежного баланса, снижение безработицы и инфляции, осуществляемых через воздействие на национальную валюту, валютный курс, валютные операции. [1]