

### **Список использованных источников:**

1. О государственной гражданской службе: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 28.12.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 31. – ст. 2315.
2. Гришанова, О.А. Сбалансированность бюджетов субъектов Российской Федерации и пути повышения его доходов: монография / О.А. Гришанова. Иваново: Ивановский государственный университет, 2014. -268 с.
3. Попова, Г.Л. Анализ качества социально-экономического развития региона: понятия и критерии/ Г.Л. Попова // Экономический анализ: теория и практика. – 2015. – № 29. – С. 25–31.
4. Рзаев, И.М. Анализ и оценка факторов, влияющих на налоговый потенциал региона/ И.М. Рзаев // Перспективы науки. – 2016. – №11 – С. 179-182.
5. Шмигельская, Е.М. Разработка методики по оценке валового муниципального продукта территории (на примере Красноярского края) [Электронный ресурс] / Е.М. Шмигельская // Сибирский федеральный университет, Институт управления бизнес-процессами и экономики. – URL: [http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2014/pdf/d01/s28/s28\\_028.pdf](http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2014/pdf/d01/s28/s28_028.pdf) (дата обращения: 07.11.2018).

## **ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ ГОРОЖАН ЗА СЧЕТ ЦЕЛЕВОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**

**Гоман К.И.<sup>1</sup>**

Самарский национальный исследовательский университет имени академика  
С.П. Королева, г. Самара

**Ключевые слова:** государственная служба, стимулирование труда, показатели эффективности.

В Проекте Бюджета на 2019-21 года, который был рассмотрен на Заседании Правительства 20 сентября 2018 года предусмотрено повышение расходов на материальную мотивацию чиновников на 630 млрд руб. Эти деньги пойдут на «поэтапное увеличение гарантированной части денежного содержания материальное стимулирование, а также пенсионное обеспечение государственных гражданских служащих», следует из проекта бюджета.

Проблему с низкой мотивации чиновников обозначил В.В Путин еще в августе 2016 года в Указе «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы РФ на 2016–2018 годы» [2]. Цель документа - «До 2019 года необходимо завершить мероприятия по

---

<sup>1</sup>Студент 1 курса магистратуры Института экономики и управления Самарского университета.

совершенствованию системы материального стимулирования государственных гражданских служащих, а также структуры их денежного содержания».

Понятно, что такие же задачи надо решать и на муниципальном уровне.

Авраам Линкольн говорил: «Законная задача правительства — делать для сообщества людей всё то, что им нужно, но что сами они, выступая каждый в своём индивидуальном качестве, не могут сделать совсем или не могут сделать хорошо». Поэтому надо связать две задачи: обеспечить повышение качества жизни горожан за счет целевого стимулирования деятельности муниципальных служащих.

Для этого необходимо определиться с критериями, которые характеризуют качество жизни, определить возможности их статистической или социологической оценки и задать данные параметра в качестве главных оценочных показателей труда для муниципальных служащих [6].

Прежде чем говорить о показателях оценки хотелось бы подчеркнуть, что проблема стимулирования труда служащих стоит не только на муниципальном, но и на федеральном уровне в том числе. Основной проблемой является то, что выплаты высшей группы превышают выплаты в младшей группе в среднем более чем в 10 раз. Для аппарата Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации и Аппарата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации это превышение равно 11,29, для Федеральных министерств - 9,77, а для Управления делами Президента Российской Федерации - 14,21. Это очень существенные расхождения в доходах. Понятно, что те, кто интеллектуально трудится на благо процветания Российской Федерации, должны получать достаточное денежное содержание. Иначе не избежать взяток. Но это должно касаться всех групп, ведь бюрократизм, волокита и есть провокация взятки, а к этому могут иметь отношение не только высшие чины [7].

В Самаре дела обстоят не значительно лучше. Данные коэффициенты составляют почти 7 для Думы г.о. Самары, а для Администрации г.о. – 10,4. Это с учетом, что для сравнения специалиста и руководителя берутся максимальные проценты для выслуги лет (40%) и максимальный для группы должностей муниципальной службы процент за классный чин, (50% для высшей группы и 35% для младшей). При этом еще не учитывается надбавка за государственную тайну, которая с минимальной вероятностью может оказаться у специалиста из младшей группы.

Для сравнения диапазон тарифной сетки, характеризующий пропорции в оплате труда наименьшей и наибольшей группы сложности в США, составляет: 1: 7,3. В Германии разница же между самым высокооплачиваемым и малооплачиваемым сотрудником составляет всего 3,8 раза. Почти в два раза ниже чем США. Важным фактором совершенствования мотивации труда госслужащих является сложившиеся типология работников служащих, распределенных по критерию мотивации к своей работе: служащий по призванию, служащий-конформист и криминализированный служащий [5].

К первым относятся люди с высокой социальной и одновременно альтруистической жизненной позицией. Для них само счастье служения народу и отечеству является главной наградой и одновременно удовольствием. Мотивационная сила заключается в радости от возможности служить людям, которая побуждает индивидов исполнять значимые для государства, сообщества или социума работы без оглядки на вознаграждение.

Служащие-Конформисты - Люди которые просто строят свою судьбу по прагматичным параметрам. При недостаточности оплаты труда таким людям с одинаковым доходом и испытывающим потребность в удовлетворении от работы необходимо лишь уменьшить свой вклад (усилия, находящиеся в сфере их компетенции). Поэтому заработная плата влияет на их поведение и сделано будет только то, за что заплатят.

Третья группа самая опасная. Такие Служащие могут использовать свои должности или власть, чтобы компенсировать низкую заработную плату и достичь счастья. Это чиновники, думающие только о своей наживе. Тогда существует власть человека (не закона), царит эгоизм (не правосудие). Коррупция является одновременно и состоянием, и процессом, и является инструментом незаконного доведение чиновником своей заработной платы до «справедливого» уровня.

На данный момент одной из серьезнейших проблем стимулирования труда муниципальных служащих, в частности в Администрации г.о. Самара, является то, что премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается субъективно руководителем и формируется исключительно за счет экономии средств с ФОТ и фонда ежемесячного денежного поощрения.

Инструментом повышения материального стимулирования я предлагаю сделать премиальный фонд. Положение о премиальном фонде могло бы заменить действующее распоряжение Главы городского округа Самары №52-р от 29.06 2012.

Премиальный фонд может быть создан за счет следующих источников:

1. Части ежемесячного денежного поощрения в размере 10% от должностного оклада всех работников с учетом всех установленных надбавок, или иначе 40% суммы денежного поощрения.

2. Экономии от общего размера ФОТ структурных функциональных подразделений, которые в настоящий момент являются источниками выплаты премий за особо важные задания.

3. Грантов за счет бюджетных ассигнования из бюджета Самарской области. Механизм получения гранта привязан к перечню показателей, который утвержден постановлением губернатора Самарской области от 26 августа 2013 г. N 207. На основе этих показателей рассчитывается значение показателя комплексной оценки эффективности деятельности отдельного муниципального образования.

Ориентируясь на Указ Президента от 28 апреля 2008 года N 607, на постановление Правительство РФ от 17 декабря 2012 г. N 1317 и на документ

губернатора Самарской области для городских округов нами предложен следующий перечень показателей по 8 – ми направлениям [1, 3, 4].

Таблица 1

Перечень показателей стимулирования муниципальных служащих

| № | Направление   | Оценочный показатель  |
|---|---|---|
| 1 | Экономическое развитие                              | 1. Число субъектов малого и среднего предпринимательства в расчете на 10 тыс. человек населения (единиц);<br>2. Объем инвестиций в основной капитал (за исключением бюджетных средств) в расчете на 1 жителя (рублей);<br>3. Доля протяженности автомобильных дорог общего пользования местного значения, не отвечающих нормативным требованиям, в общей протяженности автомобильных дорог общего пользования местного значения (процентов);<br>4. Доля населения, проживающего в населенных пунктах, не имеющих регулярного автобусного и (или) железнодорожного сообщения с административным центром городского округа, в общей численности населения городского округа ( <i>введено дополнительно из оценки населения</i> ) (процентов);<br>5. Удовлетворенность населения качеством автомобильных дорог в муниципальном образовании ( <i>введено дополнительно из оценки населения</i> ) (процентов). |
| 2 | Дошкольное образование                              | 6. Доля муниципальных дошкольных образовательных учреждений, здания которых находятся в аварийном состоянии или требуют капитального ремонта, в общем числе муниципальных дошкольных образовательных учреждений (процентов).  |
| 3 | Общее и дополнительное образование                  | 7. Доля муниципальных общеобразовательных учреждений, здания которых находятся в аварийном состоянии или требуют капитального ремонта, в общем количестве муниципальных общеобразовательных учреждений (процентов);<br>8. Доля детей в возрасте 5 – 18 лет, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, в общей численности детей данной возрастной группы (процентов).  |
| 4 | Культура  | 9. Доля муниципальных учреждений культуры, здания которых находятся в аварийном состоянии или требуют капитального ремонта, в общем количестве муниципальных учреждений культуры (процентов).   |
| 5 | Физическая культура и спорт                         | 10. Доля населения, систематически занимающегося физической культурой и спортом (процентов);<br>11. Доля обучающихся, систематически занимающихся физической культурой и спортом (процентов).   |
| 6 | Жилищное строительство и обеспечение граждан жильем | 12. Общая площадь жилых помещений, приходящаяся в среднем на одного жителя – всего (кв. метров);<br>13. Площадь земельных участков, предоставленных для строительства, в расчете на 10 тыс. человек населения – всего (гектаров).   |

|   |                                       |   |
|---|---------------------------------------|---|
| 7 | Жилищно-коммунальное хозяйство        | 14. Доля многоквартирных домов, в которых собственники помещений выбрали и реализуют один из способов управления многоквартирными домами, в общем числе многоквартирных домов, в которых собственники помещений должны выбрать способ управления данными домами (процентов);<br>15. Доля населения, получившего жилые помещения и улучшившего жилищные условия в отчетном году, в общей численности населения, состоящего на учете в качестве нуждающегося в жилых помещениях (процентов);<br>16. Удовлетворенность населения жилищно-коммунальными услугами (введено дополнительно из оценки населения) (процентов). |
| 8 | Организация муниципального управления | 17. Доля налоговых и неналоговых доходов местного бюджета (за исключением поступлений налоговых доходов по дополнительным нормативам отчислений) в общем объеме собственных доходов бюджета муниципального образования (без учета субвенций) (процентов).   |

Рост значений почти всех показателей, указанных в данном перечне, и снижение значений показателей, указанных в 3,4,6,7 и 9, свидетельствуют об эффективности деятельности органов местного самоуправления.

Почти все показатели (14) ориентируются на выборку, сформированную Губернатором Самарской области для проведения комплексной оценки эффективности деятельности среди муниципальных образований. Показатели 4,5 и 16 добавлены из перечня, по которому ведется мониторинг удовлетворенности населения деятельностью руководителей органов местного самоуправления. Их распределение между департаментами представлено в таблице 2.

Таблица 2

Распределение показателей за департаментами Администрации городского округа

| № п/п | Перечень департаментов  | Перечень закрепленных показателей   |
|-------|---|---|
| 1     | Департамент промышленной политики, транспорта и поддержки предпринимательства Администрации городского округа | 1. Число субъектов малого и среднего предпринимательства в расчете на 10 тыс. человек населения;<br>2. Доля населения, проживающего в населенных пунктах, не имеющих регулярного автобусного и (или) железнодорожного сообщения с административным центром городского округа, в общей численности населения городского округа (введено дополнительно из оценки населения);<br>3. Удовлетворенность населения качеством автомобильных дорог в муниципальном образовании (введено дополнительно из оценки населения). |

|   |  |   |
|---|--|---|
| 2 | Департамент финансов и экономического развития Администрации городского округа       | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Объем инвестиций в основной капитал (за исключением бюджетных средств) в расчете на 1 жителя;</li> <li>2. Доля налоговых и неналоговых доходов местного бюджета (за исключением поступлений налоговых доходов по дополнительным нормативам отчислений) в общем объеме собственных доходов бюджета муниципального образования (без учета субвенций).</li> </ol>  |
| 3 | Департамент городского хозяйства и экологии Администрации городского округа          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Доля протяженности автомобильных дорог общего пользования местного значения, не отвечающих нормативным требованиям, в общей протяженности автомобильных дорог общего пользования местного значения;</li> <li>2. Доля многоквартирных домов, в которых собственники помещений выбрали и реализуют один из способов управления многоквартирными домами, в общем числе многоквартирных домов, в которых собственники помещений должны выбрать способ управления данными домами;</li> <li>3. Удовлетворенность населения жилищно-коммунальными услугами (введено дополнительно из оценки населения)</li> </ol>  |
| 4 | Департамент образования Администрации городского округа                              | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Доля муниципальных дошкольных образовательных учреждений, здания которых находятся в аварийном состоянии или требуют капитального ремонта, в общем числе муниципальных дошкольных образовательных учреждений;</li> <li>2. Доля муниципальных общеобразовательных учреждений, здания которых находятся в аварийном состоянии или требуют капитального ремонта, в общем количестве муниципальных общеобразовательных учреждений;</li> <li>3. Доля детей в возрасте 5 - 18 лет, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, в общей численности детей данной возрастной группы;</li> <li>4. Доля населения, систематически занимающегося физической культурой и спортом;</li> <li>5. Доля обучающихся, систематически занимающихся физической культурой и спортом.</li> </ol> |
| 5 | Департамент культуры, туризма и молодежной политики Администрации городского округа, | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Доля детей в возрасте 5 - 18 лет, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, в общей численности детей данной возрастной группы;</li> <li>2. Доля муниципальных учреждений культуры, здания которых находятся в аварийном состоянии</li> </ol>  |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   |   | или требуют капитального ремонта, в общем количестве муниципальных учреждений культуры.  |
| 6 | Департамент физической культуры и спорта<br>Администрации городского округа | 1. Доля детей в возрасте 5 - 18 лет, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, в общей численности детей данной возрастной группы;<br>2. Доля населения, систематически занимающегося физической культурой и спортом;<br>3. Доля обучающихся, систематически занимающихся физической культурой и спортом. |
| 7 | Департамент градостроительства<br>Администрации городского округа           | 1. Общая площадь жилых помещений, приходящаяся в среднем на одного жителя – всего;<br>2. Площадь земельных участков, предоставленных для строительства, в расчете на 10 тыс. человек населения – всего.  |
| 8 | Департамент управления имуществом Администрации городского округа           | 1. Доля населения, получившего жилые помещения и улучшившего жилищные условия в отчетном году, в общей численности населения, состоящего на учете в качестве нуждающегося в жилых помещениях   |

Сам механизм стимулирования организован в три этапа.

1. ЭТАП Сравнение фактических оценочных показателей с плановыми.

Оценка выполнения каждым департаментом назначенных ему оценочных показателей по сравнению с плановым уровнем. Под плановым уровнем понимается нормативное установление на каждый оцениваемый период (месяц, квартал) значения оценочного показателя или признавать в качестве планового значения – фактическое значение показателя за предыдущий период. В последнем случае предметом стимулирования станет постоянная положительная динамика показателя.

Предлагаются три критерии оценки:

- за не достижение планового показателя присваивать департаменту один бал;
- за достижение планового показателя в диапазоне  $+0.3,- 0.1\%$  планового показателя присваивать департаменту 2 бала;
- за перевыполнения планового показателя более, чем на  $0,3\%$  планового значения присваивать 3 балла:

Это механизм позволит лучшему подразделения при прочих равных условиях получить премиальный фонд в 3 раза большем размере, чем подразделение – не выполнившее плановый показатель. Понятно, что для смягчения различий достаточно уменьшить разрыв баллов между максимальным и минимальным его значением, например, применить систему баллов: 1, 1.5 и 2.

Для подразделений, у которых несколько оценочных показателей необходимо проводить их среднеарифметическое суммирование:

$$B_{g\text{ ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n \times B_{ig}}{n}$$

где  $B_{ig}$  - балл по  $i$  – му показателю для  $g$  – го департамента  
 $n$ - количество оценочных показателей для  $g$  – го департамента

### 2 ЭТАП Расчет балансирующего коэффициента

Определение общего размера премиального фонда, который может быть использован в текущем отчетном периоде (месяц, квартал) на премирование. И расчет балансирующего коэффициента, который гарантирует распределение между департаментами фактического размера премиального фонда.

$$K_{\text{кор}} = \frac{\sum \text{ФОТ}_{\text{прем}}}{\left(\frac{\sum_{i=1}^n B_{i1}}{n}\right) \times \text{ФОТ}_{\text{б1}} + \left(\frac{\sum_{i=1}^n B_{ig}}{n}\right) \times \text{ФОТ}_{\text{бg}} + \left(\frac{\sum_{i=1}^n B_{i8}}{n}\right) \times \text{ФОТ}_{\text{б8}}}$$

где  $\sum \text{ФОТ}_{\text{прем}}$  - общий размер премиального фонда, который может быть использован в текущем отчетном периоде;

$K_{\text{кор}}$ - Корректирующий коэффициент;

$\text{ФОТ}_{\text{базg}}$  - сумма должностных окладов сотрудников  $g$  - го подразделения с учетом всех установленных надбавок.

### 3 ЭТАП Расчет премиального фонда департамента.

Здесь происходит итоговый расчет премиальной выплаты в  $g$ -том департаменте путем умножения базового размера ФОТ на корректирующий коэффициент и на реально достигнутый средний балл по оцениваемым показателям в отчетном периоде.

$$\Delta \text{ФОТ}_g = \text{ФОТ}_{\text{базg}} \times \left(\frac{\sum_{i=1}^n B_{ig}}{3} \times K_{\text{кор}}\right)$$

где  $\Delta \text{ФОТ}_g$  - премиальный фонд  $g$  –го департамента

### Список использованных источников:

1. Указ Президента РФ от 28 апреля 2008 г. N 607 (ред. от 09.05.2018 ) "Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов"
2. Указ Президента РФ от 11.08.2016 № 403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы» // Собрание законодательства РФ, 15.08.2016, №33, ст. 5165.
3. Постановление Правительства РФ от 17 декабря 2012 г. N 1317 (ред. от 06.02.2017) "О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 г. N 607 "Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов" и подпункта "и" пункта 2 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 601 "Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления"
4. Постановление губернатора Самарской области от 26 августа 2013 года №207 (ред. от 30.01.2017) "О мерах по реализации Указа Президента

Российской Федерации от 28.04.2008 №607 "Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов"

5. Гоман К.И. Проблемы мотивации государственной гражданской службы РФ и типология государственных служащих// В сборнике: Промышленная политика: глобализация, инновации, устойчивость Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. Под общ. ред. Н.М. Тюкавкина. Самара, 2018. С. 211-217.

6. Гоман К.И., Гоман И.В. Разработка специфических показателей эффективности и результативности труда государственных служащих// В сборнике: Промышленная политика: глобализация, инновации, устойчивость Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. Под общ. ред. Н.М. Тюкавкина. Самара, 2018. С. 73-78.

7. Гоман К.И. Сравнительный анализ зарубежных и российской систем материального стимулирования труда государственных служащих//Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2017. Т. 8. № 2. С. 21-30.

## ОСНОВЫ ТЕОРИИ ДИФФУЗИИ ИННОВАЦИЙ

**Грязнова И.С.<sup>1</sup>**

Самарский национальный исследовательский университет имени академика  
С.П. Королева, г. Самара

**Ключевые слова:** инновация, диффузия инноваций.

Впервые описание инноваций было дано в 1911 г. в книге «Теория экономического развития» Йозефа Шумпетера. В начале XX в. это понятие охватывало следующие 5 случаев:

1. Создание нового блага (ещё неизвестного потребителям) или разработка нового качества того или иного блага;
2. Апробация нового метода производства, суть которого заключается в новом способе коммерческого использования данного блага;
3. Проникновение новшества на новый рынок сбыта, т.е. такой рынок, на котором до сих пор данное нововведение ещё не было представлено;
4. Открытие нового источника сырья или материалов, независимо от того, существовал этот источник ранее или нет;
5. Проведение политики реорганизации, к примеру, создание треста, или подрыв бесконкурентного положения какого-либо другого

---

<sup>1</sup>Студент бакалавриата Института экономики и управления Самарского университета. Научный руководитель: Анисимова В.Ю., старший преподаватель кафедры экономики инноваций Самарского университета.