



Некоммерческое образовательное учреждение
«УЧЕБНО-НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КОМПЛЕКС»

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
КЫРГЫЗСТАНА**



**КАЗАХСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ**

Сборник материалов и тезисов международной
научно-практической конференции магистрантов,
докторантов PhD. и молодых ученых

СОВРЕМЕННЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В ОБРАЗОВАНИИ И НАУКЕ

1 декабря 2022 года

БИШКЕК 2022

Некоммерческое образовательное учреждение
УЧЕБНО-НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КОМПЛЕКС
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ КЫРГЫЗСТАНА»

КАЗАХСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

Сборник материалов и тезисов
международной научно-практической
конференции магистрантов,
докторантов PhD. и молодых ученых

**СОВРЕМЕННЫЕ
ИССЛЕДОВАНИЯ
В ОБРАЗОВАНИИ И НАУКЕ**

1 декабря 2022 года

УДК 378.1:001.892
ББК 72.5
С - 23

С – 23

Сборник материалов и тезисов международной научно-практической конференции магистрантов, докторантов PhD и молодых ученых «Современные исследования в образовании и науке» 1 декабря 2022 года / отв. ред. Н.М. Наматбекова // Учебно-научно-производственный комплекс «Международный университет Кыргызстана». – Б., 2023. – 107 с.

В Сборник вошли статьи участников научной конференции магистрантов и молодых ученых, целью, которой является освящение актуальных проблем и разработок в образовании и науке.

УДК 378.1:001.892
ББК 72.5

Учебно-научно-производственный
комплекс «Международный университет
Кыргызстана», 2022.

СОДЕРЖАНИЕ

Вступительное слово.....	5
Волкотрубова А.В., Алимбекова Т.Ж. Инновационные методы в деятельности некоммерческих организаций.....	6
Елебесов А.А. The role of intercultural communication in the process of teaching foreign languages at the present stage.....	9
Наватова Н.Д. Коммерциялык жана коммерциялык эмес уюмдарда кызматкерлерди мотивациялоо куралдарынын айырмачылыгы.....	12
Сазанова Т.С. Методы работы социальной защиты в Кыргызстане.....	15
Усубалиева Б.Ф. Организационная структура некоммерческой организации (на примере Красного полумесяца)	19
Саипов С.Н. Фандрайзинг – коммерциялык эмес уюмдарды каржылоонун заманбап формасы.....	23
Доолотова Ж.К. Система оценки и стимулирования сотрудников и добровольцев в современной организации.....	25
Жайчибеков У.А. Мамлекеттик эмес уюмдарда волонтердук иш чараларды уюштуруу.....	27
Мокен уулу Каниет. Азыркы учурдын шартындагы медиацияны колдонуунун көйгөйлөрүү жана перспективалары.....	29
Эмирканова А.К. Система принятия и реализация управленческих решений в некоммерческих организациях.....	31
Абдираимов Ж.А. Борьба с преступностью на основе многосторонних соглашений	33
Асаркулова А.Б. Договоры об отмене части внешнего долга на экологические программы и проекты	36
Ишенова С.А. Международное право прав человек: понятие и соотношение с национальным правом	38
Калбекова Р.К. Международный коммерческий арбитраж в системе альтернативных способов разрешения споров	41
Мамыров Р.М. Обычай и обыкновения в международном частном праве..	44
Муратбекова Э.С. Международно-правовое регулирование борьбы с терроризмом на региональном уровне	47
Мырзабекова Д.М. Понятие и источники международного права охраны окружающей среды	51
Молдокеева Ж.Ф., Абдраимова А.П. Наставничество как метод управления в организации.....	54

Адабаев М.Н. Управление прибылью и рентабельностью предприятия.....	58
Арапова Э.Б., Асанбекова А.С. Роль фандрайзинга при организации работы по сбору денежных средств.....	61
Зенина Е.В., Варезкина А.И. Особенности финансового менеджмента некоммерческих организаций.....	63
Арапова Э.Б., Кангельдиева А.У. Источники финансирования проектов в некоммерческих организациях.....	68
Темирова Т.Н., Мамырбаева Н. Обзор современных технологий и разработки систем администрирования сетей для корпоративных клиентов.....	71
Крамаренко А.И., Ногойбаева А.Дж. Использование управленческих механизмов, направленных на создание бесконфликтной среды в организации.....	74
Ормошева М.И. Экономический потенциал предприятия как основа предпринимательской деятельности.....	79
Молдокеева Ж.Ф., Ысманова Ж.С. Особенности управления проектами по обеспечению населения питьевой водой.....	82
Жакеева М. У. Социальное партнерство в развитии женского предпринимательства в кыргызской республике.....	86
Карабалаева С.Б., Ирискулбеков Э.Б. Риски и последствия для нко в связи с принятием нового законопроекта кыргызской республики «о некоммерческих организациях».....	88
Осмонкулов А. М. Возможности применение матрицы финансовых стратегий франшона и романе при анализе группы компаний.....	92
Шукурова Г. М. Роль маркетинга в деятельности Некоммерческих организаций.....	95
Жусупова Э. Т. Особенности туристических дестинаций кыргызстана.....	96
Балтабаев Р. К. Продовольственная безопасность в Кыргызской Республике.....	97
Абдраимова А. П. Наставничество как метод управление в организации...	101
Шейшенбаева А. К. Специфика некоммерческого маркетинга: Модель процесса управления маркетингом НКО.....	105
Зенина Е.В., Чыныбекова Ж.К. Гражданское участие в процессе организации и улучшения услуг на местном уровне в кыргызской республике.....	106

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО

Уважаемые магистранты, докторанты PhD., молодые ученые и гости конференции! Мы рады приветствовать вас в Молодежном центре «Международного университета Кыргызстана» для участия в традиционной Международной научно-практической конференции для магистрантов, докторантов PhD. и молодых ученых на тему «Современные исследования в образовании и науке», которая в этот раз проводится совместно с университетом «Казахский университет путей сообщения».

Проведение конференции является площадкой для молодых ученых в самореализации, представлении своих научных результатов, что, несомненно, способствует повышению процесса научных исследований, создаст стимулы для дальнейшей плодотворной работы.

Желаем участникам международной научно-практической конференции крепкого здоровья и успехов в научно-исследовательской работе!

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Волкотрубова Альбина Владимировна

канд. пед. наук, доцент

Алимбекова Тахмина Жусуповна

магистрантка I курса,

направление: «Менеджмент», «Управление НКО»

XXI век нельзя представить без инновационных методов и технологий. Инновационные методы в деятельности некоммерческих организаций рассматриваются как использование компьютерных технологий, введение новых программ, проектов или услуг для стейкхолдеров, введение новшеств в ранее существовавшие программы, проекты или услуги для стейкхолдеров, продвижение программ, проектов, услуг, деятельности организаций для повышения их узнаваемости, улучшения репутации, привлечения новых клиентов, фандрайзинг.

Инновации – это новые решения (продукты, услуги, модели, процессы и т.д.), которые отвечают социальным потребностям более эффективно, чем текущие решения, и которые способствуют развитию существующих межсекторных взаимодействий и более результативному использованию ресурсов. В литературе встречаются несколько близких по смыслу терминов в области инноваций в управлении организацией: управленческие инновации (*management innovations*), административные инновации (*administrative innovations*), организационные инновации (*organizational innovations*). Если термин «административные инновации» относят исключительно к инновациям организационной структуры или управления персоналом, то термин «управленческие инновации» намного шире и может включать как концептуальный уровень, так и конкретные практики в процедурах и процессах организации.

Некоммерческая организация (согласно закону КР от 15 октября 1999 года №111) - добровольная самоуправляемая организация, созданная физическими и (или) юридическими лицами на основе общности их интересов для реализации духовных или иных нематериальных потребностей в интересах своих членов и (или) всего общества, для которых извлечение прибыли не является основной целью деятельности, а полученная прибыль не распределяется между членами, учредителями и должностными лицами.

Учредителями некоммерческих организаций могут быть юридические и дееспособные физические лица независимо от места регистрации юридических лиц и места жительства или гражданства физических лиц.

Членами некоммерческих организаций могут быть юридические и физические лица независимо от места регистрации юридических лиц и места жительства или гражданства физических лиц.

Обзор использования инновационных методов в деятельности НКО:

Деятельность НКО является необходимым условием и составной частью экономического и социального прогресса, необходимой предпосылкой, обеспечивающей его непрерывность, экономический рост, занятость населения, рациональное использование свободного времени и определённый уровень качества жизни населения. Эти организации охватывают широкий спектр вопросов жизнедеятельности современного общества. Они занимаются защитой прав и законных интересов граждан, оказывают социальную и благотворительную помощь, занимаются научной деятельностью, оказывают помощь и содействие предпринимательству, занимаются культурой, спортом и патриотическим воспитанием, охраной здоровья населения и удовлетворением иных материальных и духовных потребностей.

Внедрение инноваций для некоммерческой организации – это возможность повысить эффективность своей деятельности, расширить «территорию» оказания услуг, увеличить группу потребителей. Также инновации способствуют улучшению методов, с помощью которых некоммерческие организации выполняют свои цели. Деятельность НКО осуществляется на основе инновационных проектов.

Использование инновационных методов в деятельности некоммерческих организаций и особенности ее управления заключается в следующих сферах:

- отношения с внешней средой;
- отношения с внутренними стейкхолдерами;
- лидерство;
- управление процессами и ресурсами;
- организационная культура.

Использование инновационности в управлении некоммерческих организаций внешней средой осуществляется с участием разнообразных внешних стейкхолдеров в процессе принятия решения, таких как наблюдательный совет, ревизионные комиссии, правление организаций и т.д.

Во взаимоотношениях с внутренними стейкхолдерами в деятельности организации участвуют добровольцы, волонтеры и члены различных социальных и экономических проектов.

Лидерство - это привлечение грантов, участие организации в различных сетевых сообществах.

Управление процессами и ресурсами - это частота встреч членов коллегиального органа управления, ориентированность организации, наличие задач и миссии на инновации, наличие стратегического плана организации, проведение процесса социальной подотчетности.

Организационная культура – это использование дизайн мышления, ораторского искусства и системы мотивации сотрудников.

Инновационные методы и их применение могут в значительной степени изменять рабочие процессы, как в отдельной организации, так и некоммерческого сектора в целом, в результате чего НКО становятся высокоэффективными структурами, а результаты их труда могут расширяться. Некоммерческие организации в инновационной сфере занимают важное место. Потребности общества постоянно растут, вследствие этого в современной экономике удовлетворение общественных потребностей возлагается на некоммерческие организации. В этом и заключается специфичность некоммерческого сектора как необходимой части экономики. И чтобы соответствовать данным запросам, организациям необходимо постоянно участвовать в инновационных процессах. Ведь невозможность соответствия некоммерческих организаций современным условиям не позволит им достигать высоких результатов.

Список использованной литературы:

1. Стартова М.К Инвестиционный потенциал среднего города, сборник Развитие средних городов, замысел, модели практика Материалы 3 Международной научно-практической конференции 2015.
2. Исламутданов В.Ф., Пермяков П.Ю., Егорова В.А. Особенности инновационного поведения организаций. //«Менеджмент в России и за рубежом». 2012. № 3. С.74-77.
3. Дубиненкова Е, Иванова Н. Внедрение иноваций в сфере государственного управления.// Вопросы управления. 2014;
4. Краснопольская И.И., Мерсиянова И.В. Гражданское общество как среда производства и распространения социальных инноваций в России. //Форсайт. Т. 8. № 4, 2014, с. 40–53.
5. Отчет Центра исследований гражданского общества и некоммерческого сектора по проекту. 2015 г.

6. Инновационные механизмы в деятельности организаций. //Таможенный союз: проблемы и перспективы (выпуск I), 2011 г.
7. Повышение эффективности государственных инвестиций в сектор социально-ориентированных (СО) НКО. The Boston Consulting Group. М., 2011.
8. Гончарова Е. В. Критерии эффективности процесса коммерциализации инноваций на современном этапе развития экономики. /Е. В. Гончарова //Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2015.

THE ROLE OF INTERCULTURAL COMMUNICATION IN THE PROCESS OF TEACHING FOREIGN LANGUAGES AT THE PRESENT STAGE

Елебесов Амангелди Алмазбекович

магистрант 2 курса,

направление «Лингвистика»

Научный руководитель: канд. пед. наук, доцент Волкотрубова А.В.

In modern society, it is the practical knowledge of a foreign language that is the main goal of not only language, but also of any education, since there is a growing need for specialists in various fields of knowledge who practically speak one or more foreign languages. Therefore, the main purpose of teaching a foreign language is to form a linguistic personality that is ready for real, productive communication with representatives of other cultures at various levels and in various spheres of life. The need for verbal support of intercultural communication comes to the fore (establishing personal contacts, conducting telephone conversations, exchanging correspondence, holding presentations, meetings and meetings, negotiations, participation in conferences and seminars). Language is the main expression of the identity of culture – at the same time it is the main mediator in the intercultural communication process.

Thus, a speaker of a foreign language must not only correctly formulate thoughts in a foreign language, but also observe the cultural norms adopted by native speakers of the language being studied. Mastering the language, the student must penetrate into a different system of values and life orientations and integrate it into his own picture of the world. Depending on how adequately people realize the values of their culture and compare them with the values of the cultures of other peoples, the well-being of this people is also determined.

In this regard, an integrative approach to teaching foreign languages in the context of a dialogue of cultures has become particularly important. The dialogue of cultures assumes that the interaction of various pictures of the world presented by communicants includes their logic, thinking, value meanings and is not blocked, but stimulated through mutual understanding, tolerance, and positive attitude.

Thus, successful intercultural communication presupposes, along with proficiency in a foreign language, the ability to adequately interpret the communicative behavior of a representative of a foreign society, as well as the willingness of communication participants to perceive another form of communicative behavior, to understand its differences and variation from culture to culture. The strategy of convergence of foreign cultural knowledge is aimed at

preventing not only semantic, but also cultural failures in communication. The main problem here is the problem of understanding. When solving it, it should be remembered that language is only a tool for transmitting forms of speech behavior, it only creates an environment for intercultural communication. Understanding in intercultural communication is a complex process of interpretation, which depends on a complex of both linguistic and non-linguistic factors. In order to achieve understanding in intercultural communication, its participants must not only know the grammar and vocabulary of a particular language, but also know the cultural component of the meaning of the word, the realities of someone else's culture.

The point is that the actual use of words, real speech reproduction is largely determined by the knowledge of the social and cultural life of the speech collective speaking this language. Language does not exist outside of culture, i.e. outside of the socially inherited set of practical skills and ideas that characterize our way of life. Since sociocultural structures are the basis of language structures, it is necessary to know the world of the studied language as deeply as possible in order to actively use language as a means of communication.

That is why learning a foreign language involves mastering not only the plan of expression of a certain linguistic phenomenon, but also the plan of its content, i.e. developing in the minds of students the concepts of new subjects and phenomena that have no analogues either in their native culture or in their native language. To do this, it is necessary to include elements of country studies in language teaching – this creates a synthetic type of teaching work, called linguistic and country studies teaching.

According to S. G. Ter Minasova, "knowing the meanings and rules of grammar is clearly not enough to actively use language as a means of communication. It is necessary to know as deeply as possible the world of the language being studied. In addition to the values and rules of the grammar, you need to know: 1) when to say/write, how, to whom, with whom, where; 2) how this meaning/concept, this subject is conceived in the reality of the language being studied". Thus, mastering a foreign language code that allows for successful intercultural interaction involves the study of cultural features that determine the specifics of a partner's social and business behavior, determined by the influence of historical traditions and customs, lifestyle, etc. Therefore, foreign languages as a means of communication between representatives of different peoples and cultures should be studied in inseparable unity with the world and culture of the peoples speaking these languages.

References:

1. Grushevickaja, T.G. Osnovy mezhkulturnoj kommunikacii / T.G. Grushevickaja, V.D. Popkov, A.P. Sadohin. – Moscow, 2002.

2. Gudkov, D.B. Teorija i praktika mezhkulturnoj kommunikacii / D.B. Gudkov–Moscow, 2003.
3. Vedenina, L.G. Teorija mezhkul'turnoj kommunikacii i znachenie slova/ L.G.Vedenina// Inostrannye jazyki v shkole. № 5 – Moscow, 2000.

КОММЕРЦИЯЛЫК ЖАНА КОММЕРЦИЯЛЫК ЭМЕС УЮМДАРДА КЫЗМАТКЕРЛЕРДИ МОТИВАЦИЯЛОО КУРАЛДАРЫНЫН АЙЫРМАЧЫЛЫГЫ

Наватова Назира Джаныбаевна

2-курстун магистранты,

окуу багыты «Менеджмент», «КЭМ башкаруу»

Илимий жетекчи: пед. илим. канд, доцент Волкотрובה А.В.

Киришүү. Ар кандай коммерциялык жана коммерциялык эмес уюмдардын аткарган ишинин натыйжалуулугу алардын кызматкерлеринин кесиптик потенциалына жараша болот. Эң негизги максат – бүткүл уюмдун ийгилиги жана жетишкен натыйжасы. Кызматкерлерди, уюмга берилген бойдон калуу менен бирге, өзүнүн кесиптик билимин жана көндүмдөрүн, натыйжалуулугун жогорулатып, уюмга көбүрөөк пайда келтирүүсү үчүн кантип түрткү бериш керек? Уюмга жаңы, чыгармачыл жана демилгелүү кызматкерлерди кантип тартып жана уюмда калтырып калуу керек? Коммерциялык жана коммерциялык эмес уюмдарда кызматкерлерди мотивациялоо эмнеси менен айырмаланат? Ушул суроолордун тегерегинде бул макала жазылды.

Негизги бөлүк.

1) **Акчалай сыйлык.** Бул коммерциялык тармакта кызматкерлерди мотивациялоонун алдыңкы жолу. Эмгек акынын көбөйүшү, албетте кызматкерлерде жакшы эмоцияларды чакырып алардын натыйжалуулугун жогорулатат, бирок убактынча гана. Эгерде, кызматкер чынында өзүнүн жөндөмдүүлүгүн билген баалуу кызматкер болсо, аны уюмда кармап калуу үчүн жалаң гана акчалай сыйлык аздык кылат. Мындай учурларда материалдык эмес мотивация талап кылынат[3]. Эң күчтүү мотивациясы бар кызматкер деле эмгек акысысыз иштебейт, анткени анын да физиологиялык муктаждыктары бар, ошондуктан акчалай сыйлык коммерциялык эмес тармакта да каралуусу зарыл, бул шартсыз фактор болуп саналат. Бирок, ошону менен бирге, коммерциялык эмес уюмда иштегендер эмгек акы үчүн гана келишкен жок[2]. Ар бир жетекчи кызматкерлеринин өзгөчөлүктөрүнө карата өзүнүн мотивациялоо системасын иштеп чыгуусу зарыл [1].

2) **Материалдык акчалай эмес сыйлык.** Мотивациянын бул түрү эки тармакта тең баалуу. Мындай сыйлыктар өзүндө социалдык жеңилдетүүлөрдү жана ар кандай пайдаларды камтыйт, башкача айтканда бул кызматкерлердин кээ бир муктаждыктарын жана чыгашаларын канаатандырат. Коммерциялык

эмес уюмдардын кызматкерлери үчүн бул өтө маанилүү, анткени ал эмгек акынын аздыгын толуктап турат. Коммерциялык уюмдардын кызматкерлери да жумушка орношууда бул маселеге көңүл бурушат.

3) **Акчалай эмес сыйлык.** Мотивациянын бул түрү коммерциялык эмес уюмдарына көбүрөөк таандык. Жетекчиликтин ыраазычылыгы, ардак грамоталар, “Мыкты кызматкер” сыяктуу наамдар - бул чөйрөдө баалуу. Коммерциялык уюмдарда да “Мыкты кызматкер” наамы ыйгарылат, бирок ал акчалай сыйлыкка кошумча катары каралат.

4) **Уюштуруучулук стимулдар** жана башкарууда катышуу укуктары мотивациянын атайын куралдары болуп эсептелет жана эки жакта тең кеңири колдонулат.

5) **Антистимулдар:** штраф, сөгүш, эмгек акыны төмөндөтүү, эс алуу мезгилин ыңгайсыз мезгилге которуу, жумуштан бошотуу коркунучу. Кээ бир уюмдарда булар мотивациянын бир түрү катары кеңири колдонулат. Себеби адамдар терс көрсөткүчтөргө сезимтал болушат деп эсептелинет.

Ошондой эле акчаны аз талап кылган стандартуу эмес куралдарды колдонууга болот: эс алуу бөлмө, күтүүсүз белектер ж.б. [5].

Корутунду.

1. Коммерциялык уюмдарда, жетекчилик, стереотиптүү түшүнүк менен кызматкерлерди мотивациялоодо акчалай сыйлыкка жана жогору эмгек акыга көп көңүл бурат, ал эми социалдык-психологиялык жагы экинчи планга өтүп калат. Ошол эле учурда, кызматкерлер үчүн, алардын жеке жөндөмдүүлүгүнүн ачылышы, бааланышы өтө маанилүү.

2. Коммерциялык эмес уюмдарда жакшы психологиялык чөйрө түзүлсө жана кызматкерлердин уюмга таандык сезими пайда болсо алардын эмгегинин натыйжалуулугу бир канча эсе жогорулайт, андан тышкары кызматкерлер өзүнүн пайдалуулугун сезүүнү жана жумушту башка иш-аракеттер менен айкалыштырууну каалашат[4]. Ошол эле учурда акчалай сыйлыкты да унутпаш керек.

3. Акча сыйлык бар жерде, психологиялык колдоо жетишпейт, ал эми социалдык-психологиялык чөйрө жакшы жерде да акчалай сыйлыкты унутпоо керек экендиги анык болуп чыкты.

Факты түрүндө коммерциялык жана коммерциялык эмес уюмдарда жетекчиликтин мотивацияга болгон көз карашы жана жүргүзгөн саясаты айрымаланат, ал эми кызматкерлердин каалоолорунда айырма жок.

Демек, кызматкерлердин натыйжалуулугун жогорулатыш үчүн, алардын баалуулугун өстүрүү үчүн, акчалай да, психологиялык да стимулдар талап кылынат.

Колдонулган адабияттар:

1. Адизес И. Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует. - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 264 с.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. П., 2018. С.184.
3. Клочкова Н. Люди – главная ценность компании. М., 2017. С. 16.
4. Кобьелл К. Мотивация в стиле Экшн. Восторг заразителен. - М.: Альпина Паблишер, 2015. - 190 с.
5. Fowler S.J. Why Motivating People Doesn't Work . . . and What Does: The New Science of Leading, Energizing, and Engaging. 2017.

МЕТОДЫ РАБОТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ В КЫРГЫЗСТАНЕ

Сазанова Тинатин Самудиновна

магистрантка 1 курса,

направление: «Менеджмент», «Управление НКО»

Научный руководитель: канд. пед. наук, доцент Волкотрубова А.В.

Современная социально-экономическая, морально-психологическая и духовная ситуация в Кыргызстане крайне противоречива и многоаспектна. Имеет место нестабильность в экономике, остро ощущается дефицит государственного бюджета, практически не снижается численность людей с доходом ниже прожиточного минимума, усиливается дифференциация населения по доходам, повышается напряженность на рынке труда, не растет уровень заработной платы, пенсий и социальных пособий, остро проявляются тенденции неблагополучия, в том числе социальные девиации. В связи с установлением и развитием рыночных отношений в нашей стране возникла необходимость оказания помощи и поддержки социально уязвимым слоям населения со стороны общества и государства, что стимулирует развитие профессиональной социальной работы. Эта деятельность широко распространена во всем мире. Сегодня, общепризнано, что социальная работа является важнейшим инструментом социальной политики и индикатором ее эффективности.

На сегодняшний день, существует реальный дефицит теоретического обоснования сущности и содержания социального обслуживания семьи, женщин и детей, других категорий населения. Не разработаны теоретико-методологические и технологические обоснования адаптации и социальной реабилитации семьи различных типов. К сожалению, в современной отечественной литературе нет достаточно глубоких обоснований структуры и функций территориальных комплексов социальных служб. В зачаточном состоянии находится научно-методическое обеспечение деятельности отдельных типов учреждений социального обслуживания населения. Слабо проработаны стандарты и нормы профессиональной деятельности специалистов по социальной работе. Совершенно не разработаны критерии и показатели эффективности предоставления гражданам социальных услуг как учреждениями, так и отдельными специалистами социальных служб.

Социальная работа, рассматриваемая как профессиональная деятельность, которая не только помогает человеку, оказавшемуся в сложной жизненной ситуации, но и преследует главную цель - гармонизацию социальных отношений в обществе. С одной стороны, специалисты по социальной работе

выявляют нуждающихся в помощи и применяя различные методики, помогают им адаптироваться в социуме. С другой - социальная работа ведется в различных учреждениях социального обслуживания населения, которые являются тем местом, где происходит реализация социальной политики государством.

Для этого социальные работники, прежде всего, не имеющие специальной профессиональной подготовки, должны иметь необходимые им знания и навыки для соответствующей деятельности.

Этому способствовали несколько факторов: интенсивные идеологические и социально-политические преобразования, затрагивающие все сферы общественной жизни, социальные трудности, сложившиеся в переходный период, политическая и экономическая нестабильность, растущая социальная дифференциация, бедность, обострение проблем миграции, обусловленные массовой безработицей и многое другое. Поэтому, для стабилизации жизненного уровня в Кыргызской Республике возникла необходимость перехода от государственно-административного управления к профессиональной социальной работе и строительство принципиально новой социальной политики, в основе которой должна быть - социальная защита и поддержка людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

Развитие в Кыргызстане социальной работы и ее совершенствование было бы невозможным без всесторонней, обучающей, организационной и информационной помощи, которую оказывали и оказывают международные и зарубежные организации. Мировой опыт социальной работы представляет собой богатый материал для осмысления ключевых проблем социальной сферы и исследование возможностей адаптации разработанных в зарубежной практике социальных технологий к нашим условиям.

Однако, несмотря на схожесть и однотипность решаемых задач, и единую целенаправленность социальной работы, в каждой стране они имеют определенную специфику, свои традиции, тенденции функционирования и развития. Эта особенность в определенной мере определяется системой общественного устройства, историческими условиями, менталитетом и национальными особенностями, экономическим положением, потребностями населения, даже географическими условиями. Поэтому нельзя автоматически перекопировать модели работы других стран и пытаться реализовать его у себя. В таких попытках реализовать опыт зарубежных стран должны учитываться особенности национальной культуры, психологии, обычаев, сложившихся традиций, уровня социально-экономического развития и многих других факторов.

На сегодняшний день в системе уполномоченного государственного органа в сфере социальной защиты работают свыше 3 тыс. человек, которые предоставляют услуги более 600 тыс. человек. Из общего числа работников доля государственных служащих составляет 24 %, из них с высшим образованием - 90 %, однако у большинства - высшее образование не является профильным по социальной работе.

Основные существующие проблемы:

- несоответствующий уровень знаний и недостаток практики социальной работы персонала, особенно в территориальных подразделениях;
- недостаток профессионального опыта вновь нанятых сотрудников и слабая мотивация квалифицированных специалистов;
- низкая мотивация изучения тенденций в области новых социальных технологий в сфере социальной защиты населения и предоставления социальных услуг и опыта успешных реформ других стран;
- слабые навыки стратегического планирования, аналитической работы, прикладной исследовательской работы;
- невысокий уровень знаний государственного языка.

Отсутствие системы повышения квалификации и овладения новыми технологиями социальной работы системы уполномоченного государственного органа в сфере социальной защиты на всех уровнях, особенно, в сфере предоставления социальных услуг для семьи и детей, медико-социальной экспертизы, оказания протезно - ортопедической помощи и реабилитации ЛОВЗ. Некоторые ЛОВЗ не имеют доступа к Медико-социальным экспертным комиссиям (МСЭК) по причинам неинформированности, отдаленности или коррупционных схем. Большинству детей с ограниченными возможностями здоровья, особенно из бедных семей или отдаленных районов, практически недоступны современные средства лечения, ухода и реабилитации. Не работает система диагностики нарушений и предоставления поддержки и тренинга детям с ограниченными возможностями здоровья и их семьям для того, чтобы научиться жить с этими проблемами или преодолеть их. Существующие ныне психолого-медико-педагогические консультации (далее - ПМПК) работают лишь от случая к случаю. Всего в республике 16 ПМПК, созданных при отделах образования районов и городов, а в труднодоступных сельских районах и вовсе не функционируют.

Отсутствуют комплексные реабилитационные и реабилитационные услуги и программы, особенно в сфере здравоохранения, занятости, образования и социального обслуживания. Услуги реабилитационного характера оказываются в основном некоммерческими организациями.

Международными донорскими организациями предоставляются гуманитарные услуги. Также наблюдается острая нехватка квалифицированных кадров по оказанию комплекса реабилитационных услуг и реабилитационных услуг ЛОВЗ.

Общественный благотворительный фонд “Алмаз Жүрөк” (для детей из малообеспеченных семей, для детей сирот, и для детей инвалидов) был создан с целью помощи государственным социальным органам в сфере общественной и социальной помощи. С момента основания фонда (2018 г.) волонтеры рука об руку с руководителями фонда помогают детям с физической и умственной отсталостью, сиротам, полусиротам и детям из малообеспеченных семей. Наш фонд использует методы помощи, такие как: морально-психологическую, мотивационную. Обозначаем общественную значимость субъекта, как моральную, так и материальную. Обогащаем их внутренний и духовный мир (концерты, кукольные театры, драматические театры, театр оперы и балета, музеи, библиотеки, благотворительные концерты и т.п.).

Список использованной литературы:

1. https://studwood.net/624935/sotsiologiya/problemy_sotsialnoy_raboty_susc_hestvuyuschih_sotsialno_ekonomicheskikh_usloviyah_kyrgyzskoy_respublik_i

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ КРАСНОГО ПОЛУМЕСЯЦА)

Усубалиева Бермет Фархатовна

магистрантка 1 курса,

направление: «Менеджмент», «Управление НКО»

Научный руководитель: канд. пед. наук, доцент Волкотрубова А.В.

Некоммерческая организация (НКО, англ. nonprofit organization) — это организация, не имеющая в качестве основной цели своей деятельности извлечение прибыли. Некоммерческие организации могут создаваться для достижения социальных, благотворительных, культурных, образовательных, политических, научных и управленческих целей, в сферах охраны здоровья граждан, развития физической культуры и спорта, удовлетворения духовных и иных нематериальных потребностей граждан, защиты прав, законных интересов граждан и организаций, разрешения споров и конфликтов, оказания юридической помощи, а также в иных целях, направленных на достижение общественных благ.

НКО могут иметь различные формы, одной из которых является общественное объединение. На примере, Красного Полумесяца Кыргызстана, предлагается рассмотреть организационную структуру общественного объединения.

Национальное Общество Красного Полумесяца (далее НОКП КР) является законным и единственным правопреемником и продолжателем традиций Красного Креста Киргизской АССР, образованного 6 октября 1926 года. В своей деятельности Общество руководствуется законодательством Кыргызской Республики (КР), Женевскими Конвенциями 1949 года и Дополнительными протоколами к ним 1977 г., а также Законом Кыргызской Республики “О Национальном Обществе Красного Полумесяца Кыргызской Республики” от 3 февраля 2018 г. № 19.

Всеобщей целью Общества является предотвращение и облегчение человеческих страданий при соблюдении полной беспристрастности и не дискриминации по признакам национальности, расы, языка, возраста, полового различия, религиозных убеждений, классовых и политических взглядов, принадлежности к различным меньшинствам, а также содействие взаимопониманию и дружбе среди всех народов.

Миссия Общества: улучшение и облегчение жизни наиболее уязвимых слоев населения путем проведения социальных программ с привлечением самих уязвимых.

Общество является юридическим лицом, в соответствии с законодательством Кыргызской Республики имеет собственный бюджет, расчетные и иные счета в национальной и иностранных валютах в банковских учреждениях, другие финансовые активы, печать, штампы и бланки со своим наименованием и иные реквизиты, может заключать от своего имени соглашения, договора, контракты, быть истцом и ответчиком в суде. Общество имеет свои подразделения, создающиеся в форме Филиалов и Представительств, и Первичных организаций входящих в них, которые осуществляют свою деятельность без образования юридического лица. Таким образом, можно отметить, что структура организации делится на два блока: правление и управление.

Руководящим органом общества на национальном уровне является Генеральная Ассамблея, которая заседает раз в 5 лет и является органом, определяющим стратегические задачи и цели организации на определенный период времени. Делегатами ГА являются активные члены общества, которые избираются на заседаниях Первичных организаций Красного Полумесяца Кыргызстана – самое первичное звено организации, которое может формироваться на уровне сообществ или организаций.

На заседании ГА избираются члены Правления и Президент организации, которые уполномочены осуществлять реализацию стратегии Красного Полумесяца Кыргызстана.



Рис. № 1 Организационная структура НОКП КР, Правление

Для эффективной реализации деятельности на уровне управления функционирует Исполнительный комитет. Данный орган является исполнительной властью Общества и подчиняется Президенту. В его состав

входят директора семи областных филиалов организации и начальники ведущих 5 департаментов организации.



Рис. № 2 Организационная структура НОКП КР, Управление



Рис. № 3 Организационная структура НОКП КР, Управление

Также имеются структурные подразделения для эффективной деятельности организации, которые формируются по территориальному или производственному принципу – первичные организации. Данное структурное подразделение формируется по принципу членства. Членом Общества может быть любой гражданин Кыргызской Республики, иностранный гражданин или лицо без гражданства, независимо от его национальности, языка, расы, пола, вероисповедания, социального происхождения и политических убеждений.

Все вышеперечисленные характеристики данной организации соответствуют основным принципам и требованиям, определенным в законодательстве КР, а именно в законе «О некоммерческих организациях».

Таким образом, Красный Полумесяц - добровольное объединение граждан, объединившихся на основе общности их интересов для удовлетворения духовных и иных нематериальных потребностей. Граждане – члены НОКП КР, на основании общности интересов формируют первичные организации.

- некоммерческая организация имеет свои структурные подразделения – филиалы и представительства на различных уровнях;

- организация осуществляет свою деятельность на основании Устава, реализовывая миссию НОКП КР путем реализации мероприятий, незапрещенных законом КР;
- высшим органом общественного объединения является общее собрание, которое состоит из всех его членов;
- также имеются Правление и Исполнительный комитет.

Список использованной литературы:

1. Закон Кыргызской Республики от 15 октября 1999 года № 111 «О некоммерческих организациях»
2. Красный Полумесяц Кыргызстана, История.
<https://www.redcrescent.kg/ru/history>
3. Паритет, Юридический центр. Формы некоммерческих организаций.
<https://paritet174.ru/>

ФАНДРАЙЗИНГ – КОММЕРЦИЯЛЫК ЭМЕС УЮМДАРДЫ КАРЖЫЛООНУН ЗАМАНБАП ФОРМАСЫ

Саипов Сыймык Нурланович

1-курстун магистранты,

окуу багыты «Менеджмент», «КЭМ башкаруу»

Илимий жетекчиси: социол. илим. канд, доцент Жоомартова Э.Ж.

Фандрайзинг – коммерциялык эмес программаларды жана долбоорлорду ишке ашырууну камтыган, тескөөчүлөрдүн иш-чараларын ишке ашыруу үчүн зарыл болгон каржылоо булактарын табуу ыкмасы.

Тарыхый жактан алганда, бул технология саясий компаниялар үчүн каражат чогултуу үчүн колдонулган, бирок заманбап коомдо каражат чогултуу куралдарын башка тармактарда, мисалы, маданий тармакта. Азыркы шарттарда мамлекеттик секторду уюштуруунун институционалдык формаларын трансформациялоо жана модификациялоо тенденциялары күч алууда.

Анын түзүмүндө барган сайын көбүрөөк мейкиндикти коммерциялык эмес уюмдар (мындан ары - КЭУ) мамлекеттик жана мамлекеттик эмес, б.а. ыктыярдуу негизде түзүлгөн. Уставдык ишин жүзөгө ашыруу үчүн, коммерциялык эмес уюмдар белгилүү бир кирешеге муктаж. КЭУнун каражаттарынын көбү тышкы булактардан: жеке корпорациялардан, мамлекеттен, меценаттардан, мындан тышкары, ички булактар - КЭУлардын уюштуруучуларынын жана мүчөлөрүнүн салымдарынан тузүлөт.

Жогоруда айтылгандарды эске алуу менен, КЭУларды каржылоонун ар кандай технологияларын колдонуунун өзгөчөлүктөрүн жана багыттарын аныктоого байланышкан изилдөөлөрдү жүргүзүү мамлекеттик сектор уюмдары үчүн да, коммерциялык уюмдар үчүн да актуалдуу жана маанилүү болуп көрүнөт.

Каражат чогултуу «ички» жана «тышкы» болушу мүмкүн. Биринчи учурда, кеп аймактык тескөөчүлөрдүн ички башкаруусу жөнүндө болуп жатат, анда тескөөчүлөр өз алдынча каржылоону издөө стратегиясын иштеп чыгуу жана ишке ашыруу менен алектенет. Экинчисинде, консалтингдик ишмердүүлүктүн бир багыты жөнүндө, анда каржылоону издөө профессионал фандрайзинг боюнча консультанттарды тартуу жолу менен жүзөгө ашырылат, алар көз карандысыз эксперттер, атайын фандрейзингдик фирмалар болушу мүмкүн.

Фандрайзинг иш алып барууда көпчүлүк учурда диалогду талап кылат. Ички КЭУда иш алып барган кызматкерлер, уюштуруучулар ушул методду көп колдонушат.

Колдонулган адабияттар:

1. Коммерциялык эмес уюмдар боюнча: жем. мыйзам. - 12.01.1996. - № 7-ФЗ. 2008-2011-жылдарга Пермь аймагында чакан жана орто бизнести өнүктүрүүнүн Регионалдык максаттуу программасын бекитүү жөнүндө: Пермь аймагынын мыйзамы. - 10.12.2008. - № 352-ПК.
2. Мироненко Е.В. Коммерциялык эмес уюмдарды каржылоонун заманбап формалары: фандрайзинг жана эндаумент // Студенттик илимий форум 2012: IV интерн. аргымак. электрондук илимий конференция
<https://publications.hse.ru/pubs/share/folder/ajinw1gu0s/72365297.pdf>

СИСТЕМА ОЦЕНКИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ И ДОБРОВОЛЬЦЕВ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Доолотова Жазгул Кудайбергеновна

магистрантка 1 курса,

направление: «Менеджмент», «Управление НКО»

Научной руководитель: канд. социол. наук, доцент Жоомартова Э.Ж.

Для организации и плодотворной работы некоммерческих организаций необходимо уметь подбирать, развивать и грамотно использовать человеческие ресурсы. Оценка и стимулирование персонала играет важную роль в решении данного вопроса так как она выявляет характеристику сотрудников и добровольцев, повышает компетентность сотрудников, определяет уровень профессиональных компетенций, эффективно распределяет трудовые ресурсы, способствует принятию эффективных управленческих решений. Методики оценки труда в каждой организации индивидуальны, и не все методы могут быть универсальными.

Система оценки труда персонала на постсоветском пространстве чаще всего основана на традиционных методах, таких как аттестация сотрудников, где оценивается соответствие деятельности конкретного работника на данном рабочем месте в данной должности.

К современным методам оценки персонала можно отнести: управление по целям, управление результативностью, ассессмент-центр, метод «360 градусов», экспресс-оценка и др.

Прежде чем применять современные и традиционные методы оценки персонала специалисту по управлению персоналом необходимо провести анализ системы оценки персонала в организации и внедрить ту систему оценки персонала, которая отвечает целям и задачам организации. Также стоит отметить что система оценки и стимулирования труда персонала и добровольцев отличаются друг от друга.

В современных условиях труд добровольцев вносит существенный вклад в развитие социальной сферы и играет немаловажную роль для социально-ориентированных организаций. Однако применение добровольного труда в настоящее время находится в процессе становления и развития, поскольку нет четких нормативных правовых актов и системы организации добровольческой деятельности.

Трансформация экономических отношений в современном обществе привлекло за собой выдвижение новых требований к системе оценки и стимулирования персонала. Исследование системы оценки труда в НКО,

государственных учреждениях социальной сферы могут помочь в повышении эффективности их деятельности.

Список использованной литературы:

1. Мизинцева М.Ф. Оценка персонала, 2014
https://studme.org/50967/menedzhment/otsenka_personala
2. Мерсиянова И.В. Оценка экономической и социальной эффективности добровольческой деятельности. Москва, Санкт-Петербург 2018:
https://grans.hse.ru/data/2018/03/07/1165678462/%D0%94%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE_%D0%B4%D0%BB%D1%8F_%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82%D0%B0.pdf
3. Маслова В.М. Управление персоналом, 2015
https://studme.org/1256120426153/menedzhment/upravlenie_personalom
4. Романадзе Е.Л. Обзор методов оценки персоналов современных организациях//Московский экономический журнал №1 2019
5. <https://cyberleninka.ru/article/n/obzor-metodov-otsenki-personala-v-sovremennyh-organizatsiyah/viewer>

МАМЛЕКЕТТИК ЭМЕС УЮМДАРДА ВОЛОНТЕРДУК ИШ ЧАРАЛАРДЫ УЮШТУРУУ

Жайчибеков Улукбек Анарбаевич

1-курстун магистранты,

окуу багыты «Социалдык иш»

Илимий жетекчиси: социол. илим. канд. доцент Жоомартова Э.Ж.

Волонтёр (англ. Volunteer – ыктыярдуу) – өз эрки жана макулдугу менен иш аткарган адам. Ал медицина, билим берүү, социалдык камсыздоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик же жеке менчик мекемелерде формалдуу эмес же болбосо ыктыярдуу уюмдардын алкагында аракеттенишет. Дүйнө жүзүндө ыктыярдуу уюмдар бир топ. Алардын айрымдары Кыргызстанда да иш алып барышууда.

Эми волонтерлук боюнча бүгүнкү күндөгү актуалдуулугу жөнүндө сөз кыла турган болсок, мамлекетибизде жана дүйнө жүзүндө болуп өткөн акыркы убактагы (сovid, карантин) окуялар өзү ыктыярчылык агымдын коомдо жана жашоодо өтө керектүү жана актуалдуу экендигин көрсөттү. Өлкөбүздөгү аярлуу катмардын өтө оорлошо баштаган абалын социалдык кызматкерлердей эле ыктыярчылар да көзөмөлдөп, жардам кылып турушту. Ыктыярчылык агым менен гана мамлекетибизде социалдык жана саясий абал аздыр-көптүр туруктуу болуп жатты. Бул көрсөткүч, ыктыярчылык агымдын адамдын жашоосунда өтө актуалдуу экендигине бирден-бир жүйөлүү көрсөткүчтөрдүн бири деп эсептейбиз.

Ыктыярдуулук – жарандык коомдун негизи. Ал адамзатынын тынчтыкка, эркиндикке, мүмкүнчүлүктөрүн жүзөгө ашырууга, коопсуздукка жана бардык жарандар үчүн адилеттүүлүккө байланыштуу эң асыл умтулууларын ишке ашырат.

Көп мезгилдер бою ыктыярдуулукту мамлекет тарабынан реалдуу механизмдер, программалар түзүлгөн эмес.

Мыйзамда ыктыярчылык кыймылдар «коммерциялык эмес уюмдар» деп аталат. Бул багыттагы мыйзам 1999 – жылы 15 – октябрда КРсынын президенти Аскар Акаев кабыл алып, кол койгон. Бул мыйзамдар бүгүнкү күнгө дейре өз күчүн (кээ бир беренелерге өзгөртүүлөр киргизилбесе эле) жоготпой иштеп келүүдө.

«Алмаз Жүрөк - аз камсыз болгон үй – бүлө балдары жана жетим балдар үйүн» коомдук кайрымдуулук фондунда түзүлгөн жылдан баштап Ж. Баласагын атындагы Кыргыз Улуттук Университетинин Педагогикалык

колледжинин «Социалдык иш» адистигинин студенттери волонтерлор катары кабыл алынып келишет.

Ошондон бери «Алмаз Жүрөк» коомдук кайрымдуулук фонддун көптөгөн социалдык-гуманитардык, социалдык-педагогикалык, социалдык-психологиялык, социалдык-укуктук, социо-маданий жактан алпарган иштерине катышышты. Муктаж болгондорду социалдык жактан колдоодо волонтердук кыймылдын ролу баа жеткис. Ошондуктан жаштарды волонтердук ишмердүүлүккө тартуу механизмдерин, программаларын иштеп чыгуу зарыл.

Колдонулган адабияттар:

1. Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО: учебник / А.П. Метелев, Ю.С. Белановский, Н.И. Горлова и др.; отв. ред. И. В. Мерсиянова; Нац. исслед. ун-та «Высшая школа экономики». — М.: НИУ ВШЭ, 2022. — 456 с. <https://grans.hse.ru/mirror/pubs/share/559818327.pdf>
2. Ыктыярчы болууну самайсыңбы? 02.02.2018. https://bilesinbi.kg/article/41_Yktyiarchy_bolyyny_samaysinby/

АЗЫРКЫ УЧУРДУН ШАРТЫНДАГЫ МЕДИАЦИЯНЫ КОЛДОНУУНУН КӨЙГӨЙЛӨРҮҮ ЖАНА ПЕРСПЕКТИВАЛАРЫ

Мокен уулу Каниет

1-курсун магистранты,

окуу багыты «Менеджмент», «КЭМ башкаруу»

Илимий жетекчиси: социол. илим. канд, доцент Жоомартова Э.Ж.

Бейөкмөт уюмдардын бүгүнкү күндөгү аткарган иштеринин бири болуп медиациялык функциясына басым жазасак болот. Медиация – бул талаш-тартыштарды соттон тышкаркы чечүүнүн жаңы методу жана ал метод Кыргызстанда да айрым учурларда колдонула баштады. Биздин оюбузча, өлкөнүн бардык укуктук тармагына олуттуу таасир эте ала турган жемиштүү ыкма болоору талашсыз. Медиация тартиби жарандык сот өндүрүшүндө жана бейтарап соттордо каралган талаштар келип чыккан учурларда колдонулушу мүмкүн.

Дээрлик ар кандай чыр-чатактар, мейли үй-бүлөлүк, жумуштагы чыр чатак, келишимдик пикир келишпестик же башка түрдөгү чыр-чатактар көптөгөн убакытты, каржылык ресурстарды талап кылат. Тилекке каршы ден соолукка да зыянын тийгизет. Ошондуктан, бул процедураны колдонуу менен конфликттерди чечүү талаш тартыштын терс таасирлерин азайтууга жардам өбөлгө боло алат.

Кыргыз Республикасы жаңы институтту киргизүүдө же медиациялык ыкманы колдонууда кечигип калды дегенден алыспыз. Эгемендүүлүк алган учурлардан тарта бүгүнкү күнгө чейинки тарыхыбызда, эл аралык коомчулуктун талаптарына, укуктук көрсөткүчтөргө шайкеш келүү аракети зор. Албетте бул жетишкендиктерге бейөкмөт уюмдардын салымысыз жетишүү кыйн. Жетимиш жылдык советтик доор рынок мамилелеринин өнүгүшү, ошондой эле аны коштогон айрым жагдайлар таптакыр башка нукта өнүккөн. Андыктан, биз медиацияны колдонуу жана жайылтууга тиешелүү өбөлгөлөр түзүлгөн учурда гана колдоно баштадык. Медиациянын негизги максаты жана милдети болуп коомдо ынтымак жана адилеттүүлүктүн болушун камсыздоо.

Кыргызстанда «медиация жөнүндө» мыйзам 2017-жылы 22-июнда кабыл алынып, жарыяланган алты айдан кийин күчүнө кирген. Аталган мыйзамдын шарттарына ылайык, медиациялык ыкма экономикалык, үй-бүлөлүк же башка талаш-тартыштарды жана айрым кылмыш иштерин сотко жеткирбей чечишип алуу үчүн колдонулушу шарт.

Колдонулган адабияттар:

1. Дархамбаев А.Д. Медиация в странах СНГ: сравнительный анализ.
2. <https://cyberleninka.ru/article/n/mediatsiya-v-stranah-sng-sravnitelnyy-analiz/viewer>
3. Надырбекова Н.Н. Медиация в Кыргызской Республике: история, проблемы и пути решения.
4. ЗАКОН КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ о медиации от 28 июля 2017 года № 161. <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/111668?cl=ru-ru>

СИСТЕМА ПРИНЯТИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Эмирканова Айнура Канатовна

магистрантка 1 курса,

направление: «Менеджмент», «Управление НКО»

Научной руководитель: канд. социол. наук, доцент Жоомартова Э.Ж.

Одной из основных функций любого управленческого процесса в настоящее время является принятие решений. Принимая решения, необходимо полагаться на такое количество информации, которое люди смогут получить. Обычно они легче справляются, следуя рациональным процедурам по достижению решений проблемы. Но всегда присутствуют косвенные влияния и неопределенности, поэтому управленческие решения не всегда совершенны, и однажды внедрив это решение необходимо постоянно контролировать его выполнение.

Актуальность данной темы заключается в том, что существование любых организаций, в том числе и некоммерческих, невозможно без постоянного ежедневного принятия и реализации тех или иных решений на различных уровнях управления. Управленческие решения при этом направлены на достижение оптимального результата деятельности организационно производственной системы. Эффективная деятельность человека в любой сфере предполагает достаточно высокую степень мотивации. Какими бы ни были решения руководителей, эффект от них может быть получен только тогда, когда они удачно воплощены в дела сотрудниками компании. А это может произойти только в том случае, если работники заинтересованы в результатах своего труда, то есть «замотивированы». Под мотивацией традиционно понимается процесс стимулирования самого себя и других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общих целей организации. Успех организации, в конечном счете, определяется условиями, созданными для того, чтобы побудить людей к интенсивному, эффективному и качественному труду, и возможностью реализации этих побуждений в практической деятельности. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно разработать эффективные механизмы подготовки, принятия и реализации управленческих решений.

Считая организацию инструментом управления, специалисты по теории управления, начиная с М. Вебера, прямо связывают ее деятельность в первую очередь с подготовкой и реализацией управленческих решений.

Эффективность управления во многом обусловлена качеством таких решений. Внимание специалистов к этой проблеме объясняется тем, что в решениях фиксируется вся совокупность отношений, возникающих в процессе трудовой деятельности и управления организацией. Через них преломляются цели, интересы, связи и нормы. Именно поэтому, решения – это центральный элемент управления и организации. Управленческие решения всегда связаны с изменениями в организации, их инициатором обычно выступает должностное лицо или соответствующий орган, несущий полную ответственность за последствия контролируемых или реализуемых решений.

Процесс принятия решений при кажущейся простоте очень непрост. В нем достаточно много тонкостей и подводных рифов, хорошо знакомых только профессиональным менеджерам. В организации осуществляется разработка управленческих решений. И в каждом из них практика разработки и принятия управленческих решений имеет свои особенности, определяемые характером и спецификой его деятельности, его организационной структурой, действующей системой коммуникаций, внутренней корпоративной культурой.

Эффективные методы принятия управленческих решений.

Как такового универсального, единого подхода не существует. Выбирать способ нужно исходя из сложившейся ситуации, доступных ресурсов и прочих важных моментов. Условно все методы можно разделить на две категории: экспертные и общедоступные.

Принятие эффективных решений — это основная задача управленца, независимо от сферы деятельности. Хороший менеджер должен уметь оперативно сделать правильный выбор, идущий на пользу компании или организации. И делать это достаточно часто, ведь решения затрагивают все четыре основных аспекта управления: планирование, организацию, мотивацию и контроль.

Список использованной литературы:

1. Основы социального управления: Учебное пособие / А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, В.И. Патрушев и др. Под ред. В.Н. Иванова. М.: Высш. шк., 2001.— 271 с. <https://law.sfu-kras.ru/attachments/article/4088/Ivanov%20I.%20Socialjnoe%20upravlenie.pdf>
2. Принятие управленческих решений – Зуб А.Т., 2018. https://studme.org/114251/menedzhment/prinyatie_upravlencheskih_resheniy
3. <https://blog.agrokebety.com/chto-takoye-prinyatiye-effektivnykh-upravlencheskikh-resheniy>

БОРЬБА С ПРЕСТУПНОСТЬЮ НА ОСНОВЕ МНОГОСТОРОННИХ СОГЛАШЕНИЙ

Абдираимов Жумадил Абдулатович

магистрант 2 курса,

направление: «Юриспруденция»

Научный руководитель: д-р. юрид. наук, доцент Алымбеков Б.М.

Международное сотрудничество в области предупреждения преступности и уголовного правосудия включает в себя подготовку, принятие и реализацию соответствующих международно-правовых актов и осуществляется в двух основных формах: сотрудничество на основе международных соглашений и сотрудничество в рамках международных органов и организаций (межправительственных и неправительственных).

Можно выделить следующие основные формы сотрудничества государств в борьбе с международной преступностью:

- профилактика и пресечение преступлений, в отношении которых заключены специальные соглашения между государствами;
- передача лиц, осужденных к лишению свободы, для отбывания наказания в государства их гражданства или постоянного места жительства;
- передача органам другого государства надзора за условно осужденными или условно освобожденными правонарушителями;
- выдача преступников другому государству или международному органу для уголовного преследования;
- защита прав и свобод граждан данного государства при осуществлении правосудия в другой стране;
- совместное изучение причин и других проблем преступности, а также обмен опытом работы полицейских и других органов;
- подготовка кадров, предоставление экспертных услуг, поставка специальных научно-технических средств и оказание материально-технической помощи другим государствам;
- обмен оперативной, правовой информацией и т.д.

Основными источниками, составляющими правовую основу международного сотрудничества по борьбе с преступностью, являются многосторонние, региональные и двусторонние международные соглашения, договоры о взаимной правовой помощи по уголовным делам и экстрадиции, соглашения – учредительные документы международных органов и организаций, занимающихся вопросами борьбы с преступностью,

межведомственные соглашения, а также национальное, и, прежде всего, уголовное и уголовно-процессуальное, законодательство.

В настоящее время на международном уровне также существует мощный конвенционный механизм по борьбе с организованной преступностью, ее финансированием и коррупцией, что свидетельствует о качественно новом уровне понимания и готовности мирового сообщества противодействовать этим опаснейшим видам преступлений и транснациональной преступности в целом.

Система международных договоров включает в себя три уровня. Это – универсальный уровень, региональный и двусторонний.

Так, примером универсальных договоров о правовой помощи в области уголовного судопроизводства являются:

- Статут МУС;
- Типовой договор о взаимной помощи в области уголовного правосудия 14 декабря 1990 г., утвержденный резолюцией ГА ООН;
- Факультативный протокол, касающийся доходов от преступлений к Типовому договору о взаимной помощи в области уголовного правосудия 14 декабря 1990 г.;
- Конвенция о взыскании за границей алиментов (Нью-Йорк, 20 июня 1956 года);
- Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции (Мерида, 10 декабря 2003 года) и др. ;

Региональные международные договоры по взаимной правовой помощи приняты в частности в рамках Евросоюза и на постсоветском пространстве. К ним относятся:

- Европейская конвенция о взаимной правовой помощи по уголовным делам 1959 года;
- Европейская конвенция о выдаче 1957 года;
- Конвенция о правовой помощи и правовых отношениях по гражданским, семейным и уголовным делам (Минск, 22 января 1993 года) (с изменениями и дополнениями от 28.03.1997 г.) (действие прекращено) ;
- Соглашение о правовой помощи и сотрудничестве между органами прокуратуры (Алма-Ата, 8 октября 1992 года) ;
- Соглашение о сотрудничестве государств-участников Содружества Независимых Государств в борьбе с хищениями культурных ценностей и обеспечении их возврата (Душанбе, 5 октября 2007 года) ;
- Конвенция о правовой помощи и правовых отношениях по гражданским, семейным и уголовным делам (Кишинев, 7 октября 2002 года) ;

- Соглашение о защите участников уголовного судопроизводства (Минск, 28 ноября 2006 года).

И наконец, в рамках двусторонних связей КР имеет договоры о взаимной правовой помощи в уголовном судопроизводстве с Ираном (2003), Индией (1999), Азербайджаном (1997), Монголией (1999), Китаем (1998), Латвией (1997), Узбекистаном (1997), Казахстаном (1996), Россией (1992), Турцией (2006). А также соглашения КР о выдаче преступников с Ираном от 24 июня 2003 год, Казахстаном от 8 апреля 1997 г. и др.

Кроме того, КР участвует таких в многосторонних договорах по взаимной помощи, как Конвенция о правовой помощи и правовых отношениях по гражданским, семейным и уголовным делам (Кишинев, 7 октября 2002 г.), Соглашение о защите участников уголовного судопроизводства (Минск, 28 ноября 2006 г.), Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции (Мерида, 10 декабря 2003 г.), Европейская конвенция о взаимной правовой помощи по уголовным делам (Страсбург, 20 апреля 1959 года, с изменениями от 17.03.1978 г.), Соглашение о сотрудничестве в области исполнения уголовных наказаний в рамках Евразийского экономического сообщества (Минск, 30 июня 2006 г.), Соглашение о правовой помощи и сотрудничестве между органами прокуратуры (Алма-Ата, 8 октября 1992 г.), Конвенция о правовой помощи и правовых отношениях по гражданским, семейным и уголовным делам (Минск, 22 января 1993 г.) и др.

Реализация рассмотренных международно-правовых договоров и основных программ взаимодействия государств в указанной сфере на практике должна привести к качественно более высокому уровню эффективности международного сотрудничества в борьбе с преступностью, обеспечению безопасности Кыргызстана и всего мирового сообщества, укреплению мира и безопасности во всем мире.

Список использованной литературы:

1. Бородин С.В., Ляхов Е.Г. Международное сотрудничество в борьбе с уголовной преступностью. М., 2013.
2. Волеводзе А.Г. Правовые основы новых направлений международного сотрудничества в сфере уголовного процесса: Дис. ... докт. юрид. наук. М., 2002.
3. Волженкина В.М. Оказание правовой помощи по уголовным делам в сфере международного сотрудничества: СПб., 1999.
4. Лукашук И. И. Международное право. Особенная часть. М., 2007.

ДОГОВОРЫ ОБ ОТМЕНЕ ЧАСТИ ВНЕШНЕГО ДОЛГА НА ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОГРАММЫ И ПРОЕКТЫ

Асаркулова Альбина Бакытбековна

магистрантка 2 курса,

направление: «Юриспруденция»

Научный руководитель: старший преподаватель Матвеева Т.В.

В основе долговой проблемы лежит несбалансированность платежного баланса (постоянное превышение инвестиций над сбережениями) развивающихся стран и стран с переходной экономикой. Негативная динамика увеличения объема внешнего долга в мировой экономике в условиях неготовности правовой и институциональной системы контроля за движением инвестиционного капитала спровоцировала возникновение ряда крупнейших долговых кризисов, зафиксированных за последние годы.

В их основе лежит стремление кредиторов сконцентрировать большой объем ресурсов в наиболее доходном и рискованном сегменте международного долгового рынка и изначально низкий уровень кредитоспособности стран-заемщиков (в первую очередь развивающихся стран и стран с переходной экономикой). Данный вывод подкрепляется теоретическим анализом эффективности использования внешних заемных ресурсов для финансирования темпов роста ВВП стран с развивающейся или переходной экономикой.

Анализ международного опыта урегулирования позволяет сделать вывод о том, что наиболее действенным механизмом урегулирования проблемы внешней задолженности являются не односторонние меры заемщика, а достижение международной договоренности между должником и его кредиторами о снижении долгового бремени на основе следующих базовых принципов:

1. Принцип правового равенства всех кредиторов при получении долга;
2. Принцип правового равенства всех должников при выборе способа урегулирования внешней задолженности и условий реструктуризации;
3. Основным куратором процесса урегулирования признаются международные валютно-финансовые организации (МВФ и МБРР);
4. В процессе урегулирования проблемы внешней задолженности допускается возможность реструктуризации, списания долга либо использование любых других методов урегулирования проблемы внешней задолженности.

5. Гарантией решения долговой проблемы со стороны должника является выполнение требований МВФ о стабилизации макроэкономической ситуации в стране-заемщике.

Вместе с тем, в настоящее время все большее число ученых признают необходимость перехода от международной системы урегулирования проблемы внешней задолженности к международной системе управления внешней задолженностью, направленной на предотвращение появления долговых кризисов (или хотя бы снижения частоты их наступления). Одним из таких механизмов является договоренность о списании внешнего долга в обмен на экологические программы и проекты.

Обмен «долги на природу (окружающую среду)» – аннулирование внешнего долга в обмен на выделение правительством страны-должника средств в местной валюте на финансирование проектов в области сохранения природы («зеленые» проекты) или защиты окружающей среды («коричневые» проекты), борьбы с загрязнением и развития природоохранной инфраструктуры. Обмен «долги на природу» может быть также увязан с сокращением бедности и содействием экономическому развитию.

Список использованной литературы:

- 1.Гражданский кодекс Кыргызской Республики. Часть 1. Принят от 8 мая 1996 г. №15.
- 2.Гражданский кодекс Кыргызской Республики. Часть 2. Принят от 5 января 1998 г. №1.
- 3.Национальная стратегия устойчивого развития Кыргызской Республики на 2018-2040 гг. Принята Указом Президента Кыргызской Республики от 31 октября 2018 г. №221.
- 4.Обмен «долги на окружающую среду» в странах с переходной экономикой: основные выводы и рекомендации. Организация экономического сотрудничества и развития. URL: <https://www.oecd.org/env/outreach/39772156.pdf> (дата обращения 30.11.2022 г.)

МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРАВО ПРАВ ЧЕЛОВЕКА: ПОНЯТИЕ И СООТНОШЕНИЕ С НАЦИОНАЛЬНЫМ ПРАВОМ

Ишенова Сезим Алманбековна

магистрантка 2 курса,

направление: «Юриспруденция»

Научный руководитель: д-р PhD, и.о. доцента Тынымсеитова С.М.

Международное право прав человека является отраслью международного права, принципы и нормы которой регулируют сотрудничество государств в обеспечении прав человека.

Принцип уважения прав человека занимает центральное положение в праве государств и является тем принципом, благодаря которому и возникла данная отрасль международного права. Этот принцип представляет собой главный общий принцип права демократических государств и обладает абсолютной императивной силой. Ни один закон не может ему противоречить. В Кыргызской Республике это положение закреплено Конституцией (ст.55): «В Кыргызской Республике признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права, а также вступившими в силу в установленном законодательством порядке международными договорами, участницей которых является Кыргызская Республика».

Другими принципами отрасли являются принципы универсальности и недискриминации. В силу первого - общепризнанные нормы о правах человека обязательны для всех государств и в отношении всех лиц, находящихся под их юрисдикцией. В силу второго - неправомерна дискриминация лиц, по каким бы то ни было признакам.

Ядро рассматриваемой отрасли образуют общепризнанные принципы и нормы о правах человека. Источники международного права прав человека весьма многочисленны и характеризуются предметным разнообразием. Наиболее общий характер имеют Всеобщая декларация прав человека 1948 г., Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. и Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г.

Рассматривая вопросы соотношения международного права о правах человека с национальным правом, прежде всего, необходимо отметить, что наибольшее влияние на процесс международного нормотворчества по правам человека оказала французская Декларация прав человека и гражданина 1789 г. Несмотря на более чем 200-летнюю давность, положения Декларации

сохраняют свою актуальность до настоящего времени. Именно поэтому Декларацию можно рассматривать как фундамент Всеобщей декларации прав человека.

Следует особо отметить особый характер взаимодействия рассматриваемой отрасли международного права с внутренними правах государств, и прежде всего с конституционным правом. Общепризнанные принципы и нормы о правах человека стали общими принципами права, присущими как международному, так и внутреннему праву. Более того, и в том и в другом случае они обладают высшей юридической силой. Ограничивающий их договор будет недействителен. Они не могут умаляться внутренними законами. Так, в Конституции КР также содержатся нормы о защите прав и свобод человека. В действующей на сегодняшний день Конституции КР, принятой 5 мая 2021 года правам человека в основном законе посвящен раздел второй под названием «Права, свободы и обязанности человека и гражданина». В ней содержатся следующие главы: глава первая «Общие принципы, глава вторая «Личные права и свободы», глава третья «Политические права», глава четвертая «Экономические и социальные права», глава пятая «Гражданство. Права и обязанности гражданина», глава шестая «Гарантии прав и свобод человека и гражданина».

Международное право прав человека влияет также на деятельность национальных государственных органов. Так, к примеру, органы государственной власти, осуществляющие установленные для них функции в сфере судопроизводства и правоохранительной деятельности, руководствуются не только национальным законодательством, но и международными договорами государства.

Суды, прокуратура, правоохранительные органы исполнительной власти уполномочены применять Международный пакт о гражданских и политических правах, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, различные универсальные и региональные конвенции по вопросам обеспечения и защиты прав и основных свобод, т.е. договоры, которые являются источниками Международного права прав человека.

Список использованной литературы:

1. Всеобщая декларация прав человека 1948 г.
2. Конвенция от 4 ноября 1950 года о защите прав человека и основных свобод.
3. Лукашева Е.А. Общая теория прав человека. – М., 1996.
4. Мовчан А.В. Международная защита прав человека. – М., 2012.

МЕЖДУНАРОДНЫЙ КОММЕРЧЕСКИЙ АРБИТРАЖ В СИСТЕМЕ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ СПОСОБОВ РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ

Калбекова Рыскул Калиловна

магистрантка 2 курса,

направление: «Юриспруденция»

Научный руководитель: д-р. юрид. наук, доцент Алымбеков Б.М.

Коммерческий арбитраж – суд, избранный по соглашению сторон для разрешения конкретного, уже возникшего спора гражданско-правового характера, с обязательством подчиниться решению этого суда. Международный коммерческий арбитраж (МКА) - третейский суд в области разрешения споров по сделкам международного характера.

Международный коммерческий арбитраж рассматривает спор только в том случае, если стороны заключили между собой соглашение о передаче возникших между ними споров, либо споров, которые возникнут в будущем, на рассмотрение арбитражного суда. Поскольку механизм арбитражного рассмотрения споров возникает по воле сторон, им предоставлены широкие полномочия по определению порядка функционирования данного механизма. Унифицированные нормы, а также, основанные на них, нормы национального законодательства предоставляют сторонам следующие полномочия:

- выбор арбитражного суда, который будет рассматривать спор;
- выбор права, применимого к процедуре арбитражного разбирательства (для суда *ad hoc* стороны могут сами определить процедуру рассмотрения спора, а институционный суд пользуется своим регламентом – хотя некоторые положения в нем, как правило, диспозитивны), а также права, применимого к существу спора;
- выбор права применимого к вопросу о наличии или действительности арбитражного соглашения;
- выбор порядка формирования состава арбитражного суда;
- выбор места проведения арбитража;
- выбор языка, на котором будет вестись арбитражное разбирательство.

В международной практике существует два вида третейских судов: разовый третейский суд (*ad hoc*), созданный для рассмотрения конкретного спора, и постоянно действующий третейский суд.

Наиболее известны постоянно действующие МКА: Международный арбитражный суд МТП в Париже; Арбитражный институт Торговой палаты г. Стокгольма; Международный арбитраж Американской арбитражной

ассоциации; Лондонский международный третейский суд; Международный коммерческий арбитражный суд, Морская арбитражная комиссия при ТПП РФ и т.д.

В современных условиях область функционирования МКА регулируется не только национально-правовыми актами, но и международными договорами, а также рекомендательными документами.

К первой категории относятся, прежде всего, Европейская конвенция о внешнеторговом арбитраже 1961 г., имеющая своим содержанием регулирование арбитража ad hoc («разового» арбитража), Нью-Йоркская конвенция о признании и приведении в исполнение иностранных арбитражных решений 1958 г., Вашингтонская конвенция 1965г. о разрешении инвестиционных споров между государствами и национальными субъектами права иных государств.

В числе документов второй группы следует назвать: Арбитражный регламент ЮНСИТРАЛ о международном торговом арбитраже 1976 г., Арбитражный регламент Экономической комиссии ООН для Европы 1966 г., Правила международного коммерческого арбитража, разработанные Экономической комиссией ООН для Азии и Дальнего Востока (ЭКАДВ, в последующем - ЭСКАТО) 1966 г., Типовой закон ЮНСИТРАЛ о международном коммерческом арбитраже 1985 г.

Например, в соответствии с Типовым законом о международном коммерческом арбитраже ЮНСИТРАЛ 1985 г. стороны могут по своему усмотрению договориться о процедуре ведения разбирательства. В отсутствие такой договоренности арбитражный суд ведет разбирательство таким образом, как он сочтет надлежащим. «Полномочия, предоставленные арбитражному суду, включают полномочия на определение допустимости, относимости, существенности и значимости любого доказательства» (Закон КР от 15 мая 2003 г. «О третейских судах в КР»).

Существенным преимуществом коммерческого арбитража является также значительно меньший срок с момента возникновения спора до момента выдачи приказа. Практически во всех законодательных актах о третейских судах предусмотрено, что стороны могут по своему усмотрению договориться о месте арбитража, что означает для сторон возможность выездных сессий постоянно действующего третейского суда. Бесспорно, привлекательным для сторон является и то, что решения третейских судов не подлежат обжалованию.

И, наконец, хотелось бы остановиться на значении психологических факторов третейского разбирательства для сторон. Нет смысла отрицать более непринужденную обстановку разбирательства, судьи не торопятся побыстрее

сбросить это дело, поэтому индивидуальный подход к каждому делу гарантирован.

Подводя итог, хотелось бы отметить, что в Кыргызской Республике третейские суды только начинают свою деятельность, ведь многие годы у них не было возможности нормально развиваться и доказать свою жизнеспособность, а главное - полезность и, может быть, даже необходимость. В настоящее время все больше и больше создается постоянно действующих третейских судов при самых различных организациях, и многие из них уже показали себя на практике с наилучшей стороны. Сейчас ведется законодательная работа по поводу третейских судов. Не свидетельствует ли все это о повышении их роли в области защиты субъективных прав и о наличии высоких перспектив?

Список использованной литературы:

1. Ануров В.Н. Юридическая природа международного коммерческого арбитража – М., 2006
2. Богуславский М.М. Международное частное право. – М. 2015.
3. Гаврилов В.В. Международное частное право: Курс лекций. – Владивосток, 2005.
4. Дмитриева Г.К. Международный коммерческий арбитраж. – М., 2007.
5. Комаров В.В. Международный коммерческий арбитраж. – Харьков, 2005.

ОБЫЧАИ И ОБЫКНОВЕНИЯ В МЕЖДУНАРОДНОМ ЧАСТНОМ ПРАВЕ

Мамыров Ролан Мелисбекович

магистрант 2 курса,

направление : «Юриспруденция»

Научный руководитель: д-р PhD, и.о. доцента Тынымсеитова С.М.

В международном частном праве, под обычаем понимается сложившееся на практике правило поведения, за которым признается обязательная юридическая сила. Правовым называют обычай, применение которого санкционировано нормами права. Иногда за нарушение обычных правил поведения может применяться юридическая ответственность.

Кроме того, обычаями, признаваемыми в качестве источников международного частного права, являются и торговые обычаи.

В отличие от обычая единообразное устойчивое правило, сложившееся в практике, но не имеющее юридической силы, именуют обыкновением. Правовой обычай может быть источником права как национального, так и международного (публичного) права. Поэтому при решении вопроса, является ли обычай источником международного частного права, нужно исходить от того, о каком обычае идет речь. Правила, источником которых является обычай, носят преимущественно материально-правовой характер.

В национальном праве источником является, так называемый санкционированный обычай, то есть сложившееся в практике правило, за которым государство признает юридическую силу. В современных условиях санкционированный обычай крайне редко выступает в качестве источника права. Исключением являются некоторые развивающиеся страны (например, африканские страны), где обычное право до сих пор сохраняет сильные позиции, особенно в частноправовой сфере. Следовательно, в той мере, в какой обычай выступает в качестве источника национального права, он может быть и источником международного частного права. Чаще всего это имеет место в предпринимательской, коммерческой деятельности, которая регулируется гражданско-правовыми нормами в следующей последовательности:

- 1 - императивными нормами законов и подзаконных актов;
- 2 - соглашением сторон (договорными условиями);
- 3 - диспозитивными нормами законов и подзаконных актов;
- 4 - обычаями делового оборота;
- 5 - гражданским законодательством по аналогии.

Обычаи делятся на международные (главным образом торговые) и внутригосударственные.

Правила международного торгового или делового оборота сложились не в отношениях между государствами, а в отношениях между физическими и юридическими лицами разных государств в предпринимательской сфере. Особенно велико их значение в области международной торговли, в области международного торгового мореплавания и в области международных денежных расчетов.

Международный торговый обычай будет обязателен в случаях, когда:

- нормы права непосредственно отсылают к нему;
- стороны при заключении договора ссылаются на определенный обычай.

Обычаи международного делового оборота могут приобрести юридическую силу, если государства признают за ними это качество. Учитывая значительную роль обычаев международного делового оборота в регламентации международных экономических связей и трудность установления их содержания и применения (в силу их неписаного характера), многие международные организации изучают, обобщают и публикуют своего рода своды обычаев по определенным группам вопросов. Некоторые такие публикации получают признание.

В МЧП существует такая правовая категория как «обыкновение». Достаточно часто обыкновения именуются торговыми обычаями, обычаями торгового оборота или обычаями делового оборота.

Обыкновение - сложившееся в результате многократного повторения и применяемое в отношениях между частными лицами разных государств правило поведения, которое не санкционировано государством в качестве общеобязательного. В силу отсутствия юридической силы оно не является источником

Обыкновения применяются в предпринимательской деятельности, как правило, в международной торговле, международном торговом мореплавании и при международных расчетах. Для того чтобы обыкновения регулировали частноправовые отношения с иностранным элементом, необходимо прямое волеизъявление их участников. Например, указание в договоре на применение к нему того или иного обыкновения.

Существует несколько кодификаций международных обыкновений:

- Международные правила по унифицированному толкованию торговых терминов (Инкотермс) 2000 г.;
- Унифицированные правила и обычаи для документарных аккредитивов 1993 г.;
- Унифицированные правила по инкассо 1995 г.;

- Йорк-Антверпенские правила об общей аварии 1994 г.

Общей чертой обыкновения и правового обычая является их общественное происхождение. Различий между обычаями и обыкновениям значительно больше:

1. Правовой обычай носит характер правовой нормы, обыкновения имеют вспомогательный характер. Обыкновение может трансформироваться в правовой обычай при условии санкционирования со стороны государства.

2. Обыкновение складывается на основе практики применения, в основе обычая лежит правило, которое формирует поведение.

3. Правовой обычай санкционируется государством, которое обеспечивает правовой обычай санкцией. Обыкновение не имеет санкции.

4. Правовой обычай является разновидностью норм, поэтому носит общеобязательный характер. Обыкновение не имеет обязательный характер, поэтому субъекты права могут предусмотреть в договоре иные правила поведения.

5. Применение обыкновения предполагает наличие осведомленности сторон о наличии такого обыкновения.

6. Правовой обычай консервативен, практически не изменяется. Обыкновение является более гибким регулятором, так как может корректироваться под конкретную ситуацию.

Таким образом, обыкновения, в отличие от правовых обычаев, носят вспомогательный характер. Можно отметить двойственный характер обыкновения, с одной стороны обыкновения не являются источником права, с другой стороны, обыкновения могут иметь значения для разрешения спорных ситуаций в судебном порядке (например, для обоснования поведения). Основное назначение обыкновений, проявляется в том, что они служат своеобразным образцом поведения, которое впоследствии создает основу для формирования определенных стандартов.

Список использованной литературы:

1. Ануфриева Л.П. Международное частное право. В 3 т. Т.1, 2 и 3. – М., 2001.
2. Афанасьев Е. М. Международное частное право. – М.: Издательство «Норма», 2001.
3. Богуславский М.М. Международное частное право. – М., 2006.
4. Гаврилова. Международное частное право. – М., 1998.

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ БОРЬБЫ С ТЕРРОРИЗМОМ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

Муратбекова Элина Советбековна

магистрантка 2 курса,

направление: «Юриспруденция»

Научный руководитель: д-р. юрид. наук, доцент Алымбеков Б.М.

В широком смысле терроризм следует понимать, как идеологию насилия и практику противоправного воздействия на осуществление органами государственной власти, органами местного самоуправления, международными организациями их деятельности, препятствующие осуществлению международных контактов, транспортных связей, направленные на дезорганизацию внутригосударственной жизни и устрашение населения. В связи с этим в сфере регулирования международного антитеррористического права наряду с принципом национальной юрисдикции важное место принадлежит и принципу экстерриториальной юрисдикции. Это означает, что любое государство имеет право преследования лиц, совершивших террористический акт независимо от их гражданства, места совершения преступления и наличия или отсутствия в уголовном законодательстве государства соответствующего вида преступления и наказания за него.

Таким образом, объектами террористического воздействия являются:

- конституционный строй государства (территориальная целостность, порядок управления, экономическое развитие, политический режим и т. д.);
- материальные объекты, граждане, определяемые по политическому, социальному, национальному, религиозному и иному принципу, либо просто случайные люди, оказавшиеся в месте совершения террористического акта.

Субъектами терроризма могут быть: – государства, поддерживающие отдельные террористические организации, либо использующие их в своих политических интересах; – негосударственные террористические организации, осуществляющие террористические акции с политическими целями; – преступные организации и группировки, использующие террор как одно из средств достижения целей неполитического характера; – террористы-одиночки.

Таким образом, признаки терроризма следующие:

- терроризм предполагает достижение определенной цели;

- в отношении объекта или противной стороны осуществляется насилие в какой-либо форме или угроза насилия;
- угроза насилия или само насилие сопровождается шантажом или устрашением на частичную или полную деморализацию объекта воздействия.

Вместе с тем терроризм можно классифицировать по ряду оснований на виды: – по используемым методам: физический и психологический; – по идейной основе, концепции: идеологический, националистический, религиозный и др.; – по территориальному распространению: государственный (внешний, внутренний, политический, экономический, уголовный, др.) и международный.

В целях поддержания международного нормотворчества и правопорядка мировое сообщество ведет принципиальную борьбу с преступлениями международного терроризма. 3 июля 2001 г. в Докладе Генерального Секретаря ООН «Меры по ликвидации международного терроризма» было отмечено, что в настоящее время существует двенадцать международных конвенций, касающихся международного терроризма. Двенадцать конвенций – это специальные международно-правовые акты универсального характера по различным аспектам преступлений международного терроризма, а семь конвенций представляют собой региональные соглашения по регламентированию борьбы с международным терроризмом практически по всем регионам мира. В 2006 г. ГА ООН приняла декларацию «Стратегия партнерства государств и бизнеса в противодействии терроризму».

Таким образом, можно сделать вывод, что совокупность международно-правовых средств, закрепленных в нормах международных универсальных конвенций, применяемых для наказания и пресечения отдельных актов международного терроризма, и составляет договорно-правовой механизм борьбы с международным терроризмом.

Отдельные договорно-правовые нормы, на которых базируется сотрудничество государств по борьбе с терроризмом, содержатся в Женевской конвенции по морскому праву 1958 г., Конвенции о предупреждении преступления геноцида и наказания за него 1948 г., Конвенции о пресечении преступления апартеида и наказания за него 1973 г., Чикагской конвенции о международной гражданской авиации 1944 г. и др. Нормы международного права, направленные на пресечение терроризма во время вооруженных конфликтов, содержатся в декларации о морской войне 1856 г., конвенциях, законах и обычаях войны 1907 г., Женевских конвенциях о защите жертв войны 1949 г., в Статуте Нюрнбергского трибунала, Гаагской конвенции о защите культурных ценностей в случае военного конфликта 1954 г.

Формирование правовых основ сотрудничества государств в борьбе с международным терроризмом концентрируется на тех направлениях, где его проявления представляют наибольшую опасность интересам международного сообщества. В связи с этим вопросы активизации международного сотрудничества в области борьбы с терроризмом также неоднократно рассматривались на региональном уровне. Так, вопросы сотрудничества в борьбе с терроризмом рассматриваются в рамках ОБСЕ, ЕС, Совета Европы, организации американских государств (ОАГ), Ассоциации регионального сотрудничества Южной Азии (СААРК), Организации Исламской конференции (ОИК) и др. В настоящее время существует 7 региональных конвенций по борьбе с терроризмом.

Институциональную составляющую механизма международно-правовой борьбы с международным терроризмом образует система международных органов и организаций, занимающихся изучением всех аспектов данной проблемы, вопросами выработки указанных конвенций и содействия их эффективной реализации. В данную систему входят органы ООН и ряд ее специализированных учреждений (ИКАО, ИМО, МАГАТЭ и др.), такие региональные организации, как ОАГ, ЕС, СНГ, ШОС, ОАЕ, ЛАГ, СААРК и др. Важная роль в борьбе с международным терроризмом принадлежит профессиональным организациям по противодействию преступности – Интерполу и Европолу. Таким образом, контртеррористическая институциональная система – это институт, совокупность органов, создаваемых согласно национально-правовым и (или) международно-правовым нормам и принципам для контроля над терроризмом в целом и противодействия ему для соответствующей деятельности по следующим направлениям: – выработка стратегии и тактики борьбы с терроризмом; – определение понятия и сущности терроризма и международного терроризма; – выявление причин и условий, порождающих эти явления; – определение форм, способов и методов предупреждения, противодействия, пресечения и борьбы с терроризмом.

Список использованной литературы:

1. Антонян, Ю. М. Терроризм. – М., 2008.
2. Действующее международное право: док-ты: в 2 т.: учеб. пособие. – М., 2007. – Т. 2. – С. 213–217.
3. Международная борьба с терроризмом (правовые аспекты): науч.-аналит. обзор. – М., 2008.

4. Международное право: учебник / К. К. Гасанов и др. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана: Закон и право, 2011. – 479 с.
5. Международное право: учеб. для вузов / отв. ред. Г.В. Игнатенко и О. И. Тиунов. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма, 2019. – 784 с

ПОНЯТИЕ И ИСТОЧНИКИ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Мырзабекова Диана Мырзабековна

магистрантка 2 курса,

направление: «Юриспруденция»

Научный руководитель: д-р. юрид. наук, доцент Алымбеков Б.М.

Международное право окружающей среды возникло во второй половине XX столетия как закономерная реакция международного сообщества на глобальные экологические проблемы - загрязнение атмосферного воздуха, вызывающее трансграничные последствия, опасные изменения климата, связанные с выбросами парниковых газов и сокращением лесов, особенно тропических, разрушение озонового слоя, загрязнение морей и континентальных трансграничных вод, деградация животного и растительного мира, сокращение биологического разнообразия на Земле и др.

В современном виде международное право окружающей среды - это исторически молодое, интенсивно развивающееся направление правового регулирования в системе международного публичного права, которое, по мнению специалистов, уже образует в этой системе самостоятельную отрасль. Такой вывод позволяет сделать, прежде всего, наличие самостоятельного предмета правового регулирования - международных экологических отношений как отношений между государствами, часто с участием международных организаций по поводу совместных усилий в решении общих задач охраны окружающей среды и обеспечения рационального использования природных ресурсов.

Субъектами международных экологических правоотношений выступают преимущественно государства, нередко с участием межгосударственных организаций, а также в ограниченном объеме физические лица и неправительственные (общественные) организации.

Ежегодно в мире проводятся более тысячи конференций экологического направления на которых принимаются соответствующие документы: соглашения, конвенции, декларации, договоры и др. Это одна из развитых форм международного сотрудничества.

Самые интересные и важные из источников:

- Международная конвенция по регулированию китобойного промысла (Вашингтон, 2 декабря 1945 г.), дополнившая и развившая Соглашения по регулированию китобойного промысла (Лондон, 8 июня 1937 г.);

- Конференция ООН по окружающей среде (Стокгольм, 5-6 июня 1972 г.) при участии 113 стран приняла два основных документа:
- Декларацию принципов, включающую 26 основных положений;
- Конвенция об охране всемирного культурного и природного наследия (Париж, ноябрь 1972 г.);
- Конвенция о трансграничном загрязнении воздуха (Женева, 13 ноября 1979 г.);
- Конвенция о запрещении военного или любого иного враждебного использования средств воздействия на природную среду (Женева, 18 мая 1977 г.);
- Всемирная хартия природы, принятая Генеральной Ассамблеей ООН (28 октября 1981 г.), определило приоритетные направления экологической деятельности международного сообщества и способствовала формированию экологической политики государств на то время;
- Конференция ООН по окружающей среде и развитию (Рио-де-Жанейро, 3-14 июня 1993 г.), организованное для подведения итогов 20-летней деятельности после Стокгольмской конференции. В Конференции участвовали 179 государств и более 30 международных организаций; на ней встретились 114 глав государств, представители 1600 неправительственных организаций. В Рио-де-Жанейро были обсуждены и приняты, пять основных документов:
- Декларация РИО по окружающей среде и развитию, 27 принципов которой определяют права и обязанности стран в деле обеспечения развития и благосостояния людей;
- Рамочная конвенция «Об изменении климата», цель которой – стабилизация концентрации в атмосфере газов, вызывающих парниковый эффект, на таких уровнях, которые не вызовут опасного дисбаланса климата планеты;
- Конвенция «О биологическом разнообразии», требующая, чтобы страны приняли меры для сохранения разнообразия живых существ и обеспечения справедливое распределение выгод от использования биологического разнообразия;
- Конференция Сторон Рамочной Конвенции ООН по изменению климата (Киото, Япония, декабрь 1997 г.), на которой подписан Протокол к Конвенции или Киотский протокол.
- Международный конгресс по устойчивому развитию (26.08 – 04.09.2002 Йоханнесбург, ЮАР.)

Кроме сотрудничества государств охраной окружающей среды занимаются все известные виды международных организаций - специализированные учреждения и органы ООН, межправительственные организации, международные неправительственные организации универсального типа, региональные и субрегиональные органы, решения которых также являются источниками международного права окружающей среды.

Развитие международного сотрудничества в области охраны окружающей среды может принести не только значительные политические и экономические выгоды для страны, но и способствовать созданию благоприятных международных отношений между государствами для решения трансграничных проблем.

Список использованной литературы:

1. Веденин Н.Н. Экологическое право. - М.: «Проспект», 2007.
2. Колбасов О.С. Международно-правовая охрана окружающей среды. – М., 2002.
3. Степановских А. С. Охрана окружающей среды. - М., «Юнити», 2000.
4. Тимощенко А.С. Формирование и развитие международного права окружающей среды. – М., 2016.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

Молдокеева Женишгуль Фридоновна

канд. социол. наук, и.о. доцента

Абдраимова Асель Пахридиновна

магистрантка 1 курса,

направление: «Менеджмент», профиль «Управление НКО»

Организация - это живой организм, который состоит из людей. Каждый человек, который приходит в организацию, становится частью данной организацией. Уход сотрудника или приход сотрудника в организацию в той или иной степени меняет организацию. Организация всегда меняется и все процессы происходящие внутри организации всегда имеют влияние на тех людей, которые работают в данной организации. Организация имеет разных сотрудников, в организации происходят разные ситуации и управление в организации должно зависеть от ситуации. Управление в зависимости от ситуации и сотрудника называется ситуационным лидерством. Термин ситуационное лидерство (руководство)-это стиль управления людьми, предполагающий один из четырех стилей управления в зависимости от ситуации и уровня развития сотрудников по отношению к задаче.

Теория ситуационного лидерства была разработана двумя учёными: Полом Херси (Paul Hersey) и Кеном Бланшаром (Ken Blanchard). В 1960-х годах теория впервые была описана ими в книге «Management of Organizational Behavior» (1960 год)

Согласно данной модели существуют 4 стиля лидерства и 4 степени развития подчиненного. Одним из них является наставничество, когда менеджер/руководитель в управлении применяет стиль наставничества. Данный подход в управлении подходит не всем сотрудникам, а только тем, у которых есть мотивация, но нет компетенции выполнять определенную задачу. Обычно в организации это начинающие сотрудники, стажеры и молодые специалисты, которые требуют к себе наставнического управления.

Наставничество – это отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Суть наставничества в организации - это способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взросления. Тем самым с помощью наставничества организация помогает взрастить себе квалифицированные кадры и тем самым воспитать приверженность к организации.

Наставник - это в первую очередь эксперт, профессионал в определенной области, который делится профессиональным опытом с менее опытным специалистом: к примеру, как выполнять определенные задачи в организации, какие навыки стоит развивать и какие ошибки чаще всего допускаются. По сути, это человек, который достиг успеха и готов раскрыть свои секреты другим людям. Тем самым каждый молодой или новый специалист, который попадает в организацию, получает поддержку и проходит школу профессиональной подготовки. Наставник также помогает адаптироваться в новом коллективе.

Поэтому в организации очень важно развивать систему наставничества. Наставник помогает организации развивать навыки управления, повышает статус в компании, помогает подготовить новые кадры. Для самого сотрудника, быть наставником для кого-то, что должно восприниматься как признание коллектива. Наставник завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег, принимает участие в формировании профессиональной команды (что особенно важно, поскольку эффективность всей команды зависит от эффективности работы каждого ее члена).

Наставничество помогает организации в быстрой адаптации навыков сотрудников, стажеров и молодых специалистов под запросы организации. Если предприятие не осознает важности наставничества, как инструмента и метода управления начинающими кадрами, то организацию ждут постоянные утечки кадров, постоянный поиск квалифицированных кадров, которые долго не задерживаются, а постоянно ищут более лучшие места работы. Наставничество в организации должно быть осознанным процессом. Стажера все равно кто-то вводит в курс дела и знакомит с коллегами. Такая система отвечает минимальным требованиям адаптации, но совсем не помогает быстрее включиться в работу и освоить организационные стандарты.

Наставничество новых сотрудников выполняет следующие задачи:

- снизить текучесть кадров, особенно среди молодых специалистов. Это относится и к производственным предприятиям. Норникель» снизил текучесть рабочих кадров с 10 до 8,2%, при этом производственный травматизм снизился на 18%;
- укрепить и развить корпоративный дух, удержать ценных сотрудников. Это преимущество, ведь 59% российских работников хотят работать в приятной рабочей атмосфере, а 42% надеются развиваться в рамках корпоративных тренингов. Об этом говорит актуальное исследование бренда работодателя Randstad Employer Brand Research;
- значительно сократить период адаптации к новому месту работы, сделать этот процесс системным и контролируемым. При масштабировании отдела

и бизнеса организация наставничества станет помощником, а не сдерживающим фактором;

- повысить качество подготовки персонала и производительность труда;
- минимизировать экономические потери за счет меньшего числа ошибок со стороны персонала.

Преимущества

Среди основных преимуществ выделим:

1. **Быстрая и эффективная адаптация.** Стажер быстрее становится компетентным специалистом. Следовательно, он начинает приносить пользу как сотрудник и способствовать получению прибыли.
2. **Низкая себестоимость.** Наставничество новых сотрудников в компании не требует значительных вложений, ведь эта функция ложится на действующих сотрудников.
3. **Уменьшение текучести кадров.** Перспективные сотрудники быстрее адаптируются, а слабые кадры выявляются на испытательном сроке.
4. **Улучшение показателей.** Стратегическая цель, которая достигается за счет более мотивированных и подготовленных кадров.
5. **Повышение лояльности.** По-человечески приятно, когда компания проявляет внимание и помогает освоиться. Содействие со стороны работодателя позитивно оценивают 4 из 5 сотрудников.
6. **Целостность корпоративных стандартов.** Корпоративная культура и стандарты транслируются со стороны более опытных сотрудников. Такой подход вызывает больше доверия.

Недостатки

У системы наставничества на предприятии есть и недостатки. В основном они связаны с качеством внедрения этого механизма.

1. **Личность.** Успешному наставнику необходимы лидерские качества и педагогический талант. Важно, чтобы люди заинтересовались и не считали это бесполезной затеей.
2. **Человеческий фактор.** Наставник и подопечный могут не сработаться по личным причинам.
3. **Отсутствие баланса.** Стажера могут нагрузить теорией в ущерб практике или, наоборот, требовать достижений без опоры на теоретическую базу. Риск есть и у наставника. Например, он углубится в работу с новичком и не будет успевать выполнять свои обязанности.
4. **Навязчивый контроль.** Важнее разбор системных ошибок, нежели фокус на мелких недочетах. Излишняя критика может отпугнуть

перспективного сотрудника, ведь никому не нравится, когда за ним постоянно следят и оценивают.

Основные выводы:

Поняв все преимущества и недостатки наставничества как метода управления в организации, можно сделать следующие выводы:

- Наставничество - это способ быстро адаптировать навыки новых сотрудников под требования организации. Если в организации не занимаются адаптацией и рекрутингом сотрудников осознанно, наставничество все равно присутствует в неформальном виде, все равно сотрудники постарше возрастом или же сами руководители используют наставничество при работе с молодыми специалистами.

-Лучше, когда наставник — опытный и авторитетный сотрудник, а не отдельная штатная единица. К таким людям больше доверия, они знают как проще войти в работу.

- Наставничество новых сотрудников в организации строится на трех этапах: знакомство, обучение и обратная связь.

- Наставничество ведется по плану адаптации, совпадающему по срокам и целям с испытательным сроком.

Список использованной литературы:

1. Гончаров В.И. Менеджмент: Уч. пособие, - Мн.: Мисанта, 2008. – 624 с
2. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия, - М.: ЮНИТИ, 2007
3. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента, - М. «Дело», 2007.
4. Чеботаева Т. Компания Human Approach. //Управление компанией, 2020.
5. «Наставничество новых сотрудников в организации»
<https://school.kontur.ru/publications/2247#>

УПРАВЛЕНИЕ ПРИБЫЛЬЮ И РЕНТАБЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

Адабаев Медер Нургалиевич

Магистрант 1 курса,

направление: «Экономика фирмы и управление бизнесом»

Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент Субачева Л.А.

Современное экономическое состояние предприятий можно охарактеризовать как состояние, когда предприятиям нужно вести борьбу за выживание. Лучшим средством выживания предприятия является формирование его собственной стратегии по укреплению его положения на рынке, оживление хозяйственной деятельности и получение прибыли.

Условием выхода из кризиса является производство продукции, которая пользуется спросом у населения, с учетом технологических и организационных возможностей предприятия и внедрением различного рода инноваций. Одной из главных составляющих финансовой политики предприятия является планирование прибыли. Вопросы разработки стратегических направлений предприятия по устойчивому получению прибыли в условиях изменяющейся внешней среды приобретают все большую актуальность. Именно прибыль является положительным результатом и показателем эффективности экономической деятельности предприятия [1].

В современных условиях хозяйствования, прибыль является основным финансовым рычагом инновационного развития предприятия, реконструкции производства, модернизации его материально-технической базы, повышение социальных стандартов. Процесс планирования прибыли – это разработка системы мероприятий по обеспечению получения прибыли в необходимом объеме и эффективное ее использование в соответствии с задачами развития предприятия в будущем.

Надо заметить, что сам процесс планирования прибыли предприятия, не представляет собой особого интереса, потому что именно стратегия планирования получения прибыли в долгосрочной перспективе формирует для предприятия устойчивые конкурентные преимущества.

Наибольшее влияние на повышение прибыли предприятия оказывают следующие факторы: увеличение объема реализации продукции, снижение себестоимости продукции, повышение цен, включающее в свою очередь повышение качества продукции, изменение ассортимента продукции в

соответствии с требованиями потребителей, поиск других рынков сбыта и реализации в более оптимальные сроки [2].

По проведенным исследованиям экономического состояния отдельных предприятий, увеличить сумму прибыли предприятий можно за счет изменения технологии производства или технического перевооружения отдельных участков производства. Целью экономического управления прибылью является разработка эффективной стратегии и политики формирования прибыли предприятия, обоснование рациональных направлений ее использования и выявления оптимального уровня рентабельности финансовых вложений в долгосрочной перспективе. При этом следует заметить, что все большее место в стратегическом управлении занимает внутрифирменное планирование.

Сложившаяся стратегия развития предприятия позволит предприятию постоянно получать прибыль от своей хозяйственной деятельности и повысить свой уровень экономической безопасности, повлияет на дальнейшее устойчивое развитие предприятия [3].

Обеспечение динамики устойчивого развития предприятия определяется его способностью осуществлять финансирование производственного процесса на расширенной основе. Именно для этого необходимо, прежде всего, обеспечить расширенное производство предприятия с целью получения прибыли определенной величины. Разработка стратегии управления прибылью предприятия осуществляется на основе одной из базовых стратегий с учетом периода его жизненного цикла. Периодом подъема базовой стратегии является его рост. В качестве стратегии управления прибылью, рекомендуют достижение безубыточности деятельности, обеспечение минимального уровня рентабельности и достижение целевой прибыли.

В периоде стабилизации необходимо применять стратегию сохранения темпов роста прибыли с учетом инфляции [5]. Разработка такой стратегии охватывает обоснование устойчивого уровня прибыльности. Период спада требует удержания позиций на рынке. При таких условиях, при наличии базовой стратегии выживания, предприятиям нужно применять одну из стратегий управления прибылью: стратегию обеспечения минимального уровня рентабельности или стратегию достижения безубыточности его деятельности.

Для предприятий, в соответствии с определенным периодом жизненного цикла, необходимо разработать показатели успеха и стратегические карты управления прибылью, а также схему связи показателей доходной деятельности предприятия. Для обеспечения эффективности системы

управления прибылью в организационную структуру предприятий надо вводить контроллинг.

Необходимым условием эффективного формирования прибыли предприятия является экономический анализ его деятельности, который проводится на основе детальной планировки отдельных направлений использования средств для достижения стратегических целей деятельности предприятия. Планирование прибыли должно быть подкреплено его реальными возможностями по получению необходимой суммы.

Таким образом, предприятие должно активно искать все возможные пути совершенствования производства, повышение конкурентоспособности своей продукции, что будет способствовать росту его прибыли и рентабельности. Итак, для того чтобы максимизировать прибыль предприятия необходимо выполнить комплекс задач: обеспечение роста объемов деятельности, эффективное управление затратами, повышение эффективности использования материально-технической базы, оптимизация состава и структуры оборотных средств, повышение производительности труда и системы управления предприятия.

Список использованной литературы:

1. Листопад Е.В., Ронова Г.Н. Эффект финансового рычага как способ определения финансового риска организации //Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2019. – No 12-3.
2. Рындина Е.С. Управление денежными потоками на предприятии //Политика, экономика и инновации. – 2021. – No 1.
3. Щербина Т.А., Моисиду В.В. Инструменты текущего управления денежными потоками //Economics. – 2020. – No 4 (5).
4. Яковлев Р.О., Халафова Э.С., Тихонова Т.П., Баранникова К.М. Управление прибылью предприятия в современных условиях //Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2021. – No 12-3.

РОЛЬ ФАНДРАЙЗИНГА ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО СБОРУ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ

Арапова Эльмира Байышевна

канд. филос. наук, доцент

Асанбекова Асель Сагыновна

магистрантка 1 курса,

направление: «Менеджмент», «Управление НКО»

Очень важно для общественной организации наличие людей, в задачу которых входит добывание средств на различные направления, программы и создание образа организации. Человек, который просит деньги для общественной организации - фандрайзер - должен четко представлять технику сбора средств, особенности разных источников финансирования, приемы, с помощью которых можно поощрять доноров.

В настоящее время вы не найдете ни одного выпускника вуза, у которого в дипломе в графе «специальность» написано «фандрайзер». Официально такой специальности просто нет. Если проанализировать базовое образование самых успешных сегодняшних фандрайзеров, то вы найдете среди них географов и биологов, философов и журналистов, и, впрочем, гораздо реже, маркетологов и рекламистов.

Средства могут поступать от частных лиц, коммерческих организаций, фондов, правительственных организаций. Становление фандрайзинга как отдельного междисциплинарного направления связано с бурным развитием в последние десятилетия сектора неприбыльных организаций. Таким образом, в определение фандрайзинга необходимо внести одно существенное дополнение, а именно: фандрайзинг – это поиск источников финансирования, необходимых для осуществления деятельности организаций, включая реализацию неприбыльных программ и проектов.

Фандрайзинг, как правило, используют некоммерческие организации для привлечения средств на проекты в социальной сфере или в культуре. С помощью фандрайзинга можно не только собрать деньги для помощи тем, кто в ней нуждается, но и запустить творческий или коммерческий проект. В этом главное отличие фандрайзинга от благотворительной деятельности.

Работу по поиску и привлечению денежных средств необходимо рассматривать не как спонсорство, а как партнерство с коммерческим сектором. Как неприбыльные организации, так и коммерческие предпочитают устанавливать партнерские отношения, опирающиеся на долгосрочные взаимовыгодные соглашения, в которых указаны взаимные обязанности.

Успешный фандрайзинг возможен лишь в том случае, когда лидеры общественной организации поработали над воспитанием чувства ответственности за дела организации.

В силу того, что недостаточная финансовая обеспеченность представляет собой одну из ключевых проблем, с которой сталкиваются на сегодняшний день некоммерческие организации, фандрайзинг, как деятельность по привлечению ресурсов на реализацию некоммерческих проектов и программ, является залогом устойчивого функционирования и развития, а в некоторых случаях, и выживания некоммерческих организаций. Помимо аккумуляции ресурсов, фандрайзинг дает некоммерческой организации широкий спектр дополнительных преимуществ: позволяет диверсифицировать источники финансирования и снизить зависимость от каждого из них; предоставляет возможность открыто заявить о себе, проинформировать о своих целях, а также привлечь внимание общества к проблеме, для решения которой собираются средства; способствует росту числа сторонников и волонтеров. Выявлены наиболее используемые методы фандрайзинга: разработка социальных проектов и подача их на различные конкурсы и личные встречи с донорами и платежные механизмы: безналичный платеж на счет организации.

Иметь на полной ставке хотя бы одного фандрайзера – уже большое достижение!

Список использованных источников:

1. Александер Дуглас Дж., Карлсон Кристина Дж. Основные принципы фандрайзинга. Издательство: Баланс Бизнес Букс, 2007. – 240 с.
2. Краткое введение в фандрайзинг. /Даушев Д. М.: 2012
3. Доклад «Социально-экономическое положение России». Росстат. Май 2016.
4. Грищенко Ю. И. Фандрайзинг как способ привлечения средств некоммерческой организации //Некоммерческие организации в России. 2012. № 4.
5. Кучерносков В. Фандрайзинг: мифы и реальность / Журнал «Вестник благотворительности» №4 (46), 2001. – С.27-33.
6. Игнатьева Е. Л. Внебюджетные источники финансирования в культуре: понятия, состояния, перспективы. АРТ-Фандрайзинг: Сб. науч. тр / Ред. И. Г. Хангельдиева. – М: МУМ, 2002. – 15-20 с.
7. Комаровский А. В. Фандрайзинг в вопросах, ответах и цитатах: учеб. пособие. /О. В. Комаровский. - Луганск, 2007. - 54 с.

ОСОБЕННОСТИ ФИНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Зенина Елена Вячеславовна

канд. экон. наук, доцент

Варежкина Александара Игорьевна

магистрантка I курса,

направления: «Менеджмент», «Управление НКО»

Вопросы финансов НКО и их специфических особенностей по сравнению с коммерческими организациями рассматриваются в современных научных публикациях относительно не часто. При этом в имеющихся публикациях акцент, обычно делается на особенностях бухгалтерских операций, бухгалтерского учета и отчетности. Поэтому цель данной публикации - не только еще раз обратить внимание научного сообщества на проблематику НКО, но и сделать акцент именно на финансовом менеджменте данных организаций, на его ключевых особенностях. Понимание фундаментальных особенностей управления финансами НКО является важным элементом компетенции всех, чьи интересы тем или иным образом затрагивают сферу некоммерческой деятельности. Это, в свою очередь, обуславливает научно-практическую актуальность данной публикации.

Но вначале необходимо сказать несколько слов о нормативной базе, касающейся НКО, анализ которой лег в основу исследования. Международные стандарты финансовой отчетности (МСФО) описывают вопросы финансового менеджмента НКО наряду со стандартами управления и отчетности коммерческих организаций и не выносят их в отдельную специфическую группу стандартов.

Поэтому больше всех в детализации учета и отчетности НКО продвинулись составители американских стандартов US GAAP (FASB), где для данных организаций существуют отдельные проработанные стандарты ведения финансового учета и составления отчетности. Соответственно, американские стандарты предоставляют наилучшую базу для изучения вопросов финансового менеджмента НКО и формирования практических предложений по его организации.

На наш взгляд, зарубежные специалисты по финансовому менеджменту НКО предлагают более широкий и, одновременно с тем, и более детализированный взгляд на этот процесс. Вместо некоего единого понятия "финансовый план" целесообразнее акцентировать усилия финансового менеджмента НКО на трех ключевых направлениях [2]:

- бюджетирование;
- управление активами;
- учет фондов.

Последовательное фокусирование внимания управляющего финансами НКО на этих трех процессах и составляет суть особенностей финансового менеджмента в этой сфере.

Бюджетирование – это планирование и составление бюджетов, деятельность на основании бюджетов, которые представляют собой оперативно-финансовый план организации. В отличие от финансового плана в нашем понимании (финансовый план "спускается" сверху), бюджетирование, планирование и составление бюджетов НКО является "финансовым выражением решений правления и персонала о том, как организация будет достигать поставленных целей" [2]. Иными словами - бюджеты принимаются коллегиально, по результатам совместных обсуждений и решений. На наш взгляд, для НКО это является оптимальным вариантом финансового планирования, так как отражает некоммерческий, социальный дух организаций.

При таком подходе, члены НКО находятся в постоянном партнерском взаимодействии, чувствуют свою сопричастность и принимают на себя ответственность. Правление и персонал вместе выбирают те программы, которые будут реализованы в предстоящем (финансовом) году, распределяют ресурсы, пытаются предусмотреть возможные трудности, определяют показатели эффективности работы, намечают конкретные цели и шаги по их достижению [2]. В целом, каждый бюджет должен отражать цели организации на конкретный период времени, приоритетность этих целей, обеспечивать эффективное использование доступных ресурсов, учитывать возможное неравномерное поступление финансирования, в том числе - возможные сроки рассмотрения заявок на гранты и финансирование долгосрочных программ, когда средства могут быть получены вне временных рамок текущего бюджета. Кроме того, при бюджетировании в бюджеты закладываются инструменты оценки операционной деятельности, т.е. в каждый бюджет должны быть включены критерии, которые укажут на необходимость внесения изменений в план действий по ходу его реализации.

Наконец, важнейшим элементом бюджетирования является четкое определение ответственности и подотчетности лиц, отвечающих за достижение поставленных целей [2]. Только в этом случае оно может быть эффективным.

Управление активами направлено на обеспечение постоянной достаточности ликвидных активов для финансирования текущей

деятельности. Для этого, после разработки бюджетов, согласно рекомендациям американских специалистов, "НКО должна сфокусироваться на равномерном финансировании текущих операций, наиболее эффективно используя имеющиеся ликвидные фонды и максимизируя доступные ресурсы для повышения отдачи от ресурсов или капитала" [2].

При управлении активами НКО особое внимание следует уделять планированию денежного потока, так как денежные средства являются "жизненно важным ресурсом" для поддержания финансовой устойчивости [3]. Ведь, как правило, поступление и расходование средств НКО происходит неравномерно в течение года, и формальное схождение годового баланса не означает отсутствие возможности кассовых разрывов в результате диссонанса денежных потоков в некий момент времени. Как уже говорилось ранее, это должно быть учтено еще на стадии бюджетирования, после чего "операционный и капитальный бюджеты могут быть конвертированы в бюджеты денежных потоков, чтобы проверить наличие ресурсов и выявить периоды, когда денежный поток будет меньше, чем ожидалось" [2]. Тогда в процесс управления активами вносятся необходимые механизмы компенсации недостаточности денежного потока путем перераспределения ресурсов, работы со счетами (например, ускоренное выставление счетов, отсрочка платежей и др.), корректировки планов мероприятий и т.д. Соответственно, в моменты превышения входящего денежного потока над расходами, излишки средств должны резервироваться, а лучше - инвестироваться для извлечения дополнительного дохода на срок, пока они не понадобятся для текущей деятельности. Выбор допустимых (надежных) средств инвестирования также является важной составляющей финансового менеджмента НКО.

Учет фондов необходим для разделения получаемых ресурсов в зависимости от источника финансирования и целей, на которые эти ресурсы могут быть направлены в соответствии с пожеланиями спонсоров и уставом НКО. Да и во всем мире, исходя из специфики деятельности НКО, система учета фондов - это ключевой объект аудита. Иными словами, некоммерческие организации, прежде всего, отчитываются за целевое использование всех полученных средств перед донорами, и для этих целей должны вести отдельный учет фондов.

В американской практике рекомендуют выделять следующие семь видов фондов для ведения их отдельного учета [1]:

- 1) операционный фонд - средства, которые НКО может использовать для финансирования текущей деятельности по своему усмотрению;

- 2) фонды целевого назначения - это средства, которые могут быть использованы на четко определенные нужды в соответствии с указаниями доноров;
- 3) производственный, земельный, строительный фонды и фонд оборудования – это средства, которые могут направляться для создания, приобретения, аренды и т.п. соответствующей группы активов;
- 4) кредитные (заемные) фонды рекомендуется выделять в отдельную категорию средств, получаемые в кредит (взаймы), если это практикуется;
- 5) благотворительные фонды - служат для учета благотворительной помощи, пожертвований, так как доноры могут накладывать ограничения на возможности их использования (т.е. это не целевые средства на конкретный проект, но могут быть указания, что их нельзя, например, использовать для извлечения прибыли в течение определенного времени или никогда вообще);
- 6) аннуитетные и доходные фонды - служат для учета средств, полученных в результате различных соглашений, от которых НКО может получать доход, но не является при этом единственным бенефициаром этих доходов (например, средства в доверительном управлении, благотворительные подарочные аннуитеты, пулы в накопительных или страховых фондах и др.);
- 7) агентские фонды или фонды хранения - служат для учета средств, хранящихся в НКО как у агента донора этих средств, пока эти средства не будут переданы третьей стороне по указанию донора.

Таким образом, мы видим три ключевых направления финансового менеджмента НКО, которые отражают особенности процесса управления. Он должен быть сфокусирован на процессах бюджетирования, управления активами и учета фондов. Это соответствует как зарубежным стандартам, так и требованиям российского законодательства в сфере бухгалтерского учета и отчетности. Однако, как было показано ранее, специалисты по финансам НКО, на основании американских финансовых стандартов, предлагают более комплексный подход к управлению финансами НКО.

Список использованной литературы:

1. FASB: Status of Statement No. 117. [Электронный ресурс]: URL: <http://www.fasb.org/st/status/statpg117.shtml>
2. Blackbaud: Financial Management of Not-forProfit Organizations // 2000 Daniel Island Drive, Charleston, SC 29492, USA. - October 2011. - 10 p.
3. Шубина Т.В., Сухоруких Л.Н.: Особенности финансового планирования в некоммерческих организациях // Финансовый менеджмент. - 2005. - №2.
4. Грищенко Ю.И.: Финансовое планирование в некоммерческих организациях // Некоммерческие организации в России. - 2018. - №2.

5. Грищенко Ю.И.: Аудит эффективности деятельности некоммерческих организаций // Некоммерческие организации в России. - 2012. - №3.
6. Грищенко Ю.И.: Отчет некоммерческой организации о целевом использовании полученных средств. //Некоммерческие организации в России. - 2012. - №4.

ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ ПРОЕКТОВ В НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Арапова Эльмира Байышевна

канд. филос. наук, доцент

Кангельдиева Айсулуу Уланбековна

магистрантка I курса,

направление: «Менеджмент», «Управление НКО»

Фандрайзинг – это одна из значимых сфер деятельности неправительственных организаций. В развитых странах фандрайзинг – повседневная деятельность неприбыльных организаций. В более широком смысле – это привлечение не только финансовых, но и других ресурсов – интеллектуальных, временных, необходимых на решение социально-значимых задач. Значение фандрайзинга увеличивается с ростом доли негосударственного сектора в решении проблем общества. На данный момент существует много способов привлечения средств, с каждым годом социальные сети и электронный фандрайзинг неизбежно будут развиваться дальше.

Способы привлечения средств в НКО могут быть:

- ❖ Внутренние источники финансирования
- ❖ Внешние источники финансирования для НКО
- ❖ Финансирование НКО из бюджета.
- ❖ Проекты, которые приносят доходы
- ❖ Индивидуальные пожертвования (разовые/регулярные пожертвование)
- ❖ Корпоративная благотворительность
- ❖ Краудфандинг
- ❖ Прямой диалог F2F

Внутренние источники финансирования:

К внутренним источникам относятся регулярные и единовременные поступления от учредителей, членов организации; выручка от продажи товаров, оказываемых услуг; доходы, получаемые по ценным бумагам и вкладам. В Уставе должны быть прописаны конкретные виды деятельности, которые будут осуществляться на возмездной основе.

Внешние источники финансирования для НКО.

К внешним источникам относятся: пожертвования, субсидии, субвенции, гранты (Международные организации и международные общественные движения). Если донор определит использование пожертвования по определенному назначению, тогда организация не имеет

права пользоваться им иначе. В ином случае, донор вправе требовать отмены пожертвования.

Финансирование НКО из бюджета:

Государство также поддерживает некоммерческий сектор, чтобы стать обладателем государственного гранта, необходимо выиграть конкурс. Наиболее значимым субъектом в сфере проведения грантовых конкурсов является государственные социальные заказы, президентский фонд и гранты.

Индивидуальные пожертвования (разовые/регулярные пожертвование):

Пожертвование - это дар, передача денег в пользу какой-либо организации или лица; а также добровольная оплата без принуждения, то есть оплата в благодарность за уже имеющуюся вещь, полученную услугу или финансовая поддержка творчества или деятельности человека. Пожертвование может быть разовой или регулярной.

Регулярные пожертвования - это пожертвования, которые списываются с вашей карты каждый месяц в один и тот же день на сумму, которую вы устанавливаете первым платежом. Это самый простой и верный способ помогать регулярно. Система не хранит данные банковской карты, списания проводятся независимой платежной системой, гарантирующей сохранность данных. Деактивировать подписку жертвователя может самостоятельно, или это сделаем организация в любой момент по просьбе жертвователя.

Корпоративная благотворительность.

Это работа коммерческих организаций, которая направлена на поддержку нуждающихся категорий граждан, а также реализацию проектов социальной направленности. Программная благотворительность направлена на реализацию определенных целей и задач, имеет свои инструменты управления. Для успешной работы и оценки эффективности вложенных ресурсов необходим анализ достигнутых результатов.

Благотворительные программы необходимы для решения серьезных задач, требующих временных и финансовых ресурсов. Они могут заключаться в финансировании исследовательской деятельности, проведении акций и прочее.

Краудфандинг.

Это сбор денег на различные проекты с помощью специальных инвестиционных платформ в интернете. Эти онлайн-площадки соединяют инвесторов и тех, кому нужно финансирование. Собирать средства через инвест платформы могут индивидуальные предприниматели или компании, а вкладывать – еще и обычные люди.

Существуют разные виды краудфандинга. Наиболее распространены краудлендинг (инвесторы дают деньги в долг), краудинвестинг (инвесторы

получают ценные бумаги компании), благотворительный краудфандинг (инвесторы жертвуют деньги безвозмездно).

Но самый известный вид краудфандинга, о котором уже многие слышали, – сбор средств на творческие, социальные или небольшие бизнес-проекты. Например, на съемки фильма, производство одежды из переработанного сырья, открытие мини-пекарни или креативного ателье.

Прямой диалог F2F:

Метод фандрайзинга «Face-to-Face», или «Прямой диалог» – это один из самых эффективных способов привлечения лояльных сторонников, которые подписываются на небольшие ежемесячные пожертвования. Это обеспечивает организацию постоянным потоком денежных средств и позволяет долгосрочно планировать свою деятельность.

Для устойчивого развития НКО существуют различные методы и источники поиска финансирования, важно для каждой организации определить свою стратегию устойчивого развития фандрайзинга с учетом вызовов современных тенденций.

Фандрайзинг – это искусство и бизнес одновременно. Все это невозможно без уверенности в идее, которой он служит, ежедневной решимости попросить деньги, терпения и желания любить людей, продавая им уникальный товар – ощущение собственного морального веса. Чтобы завоевать свою аудиторию нужно приложить немало усилий. А в дальнейшем эту аудиторию важно не потерять. Количество пожертвований, которые удастся собрать НКО, напрямую зависит от того, насколько люди ей доверяют, насколько понимают, чем организация занимается, какие подходы использует и как именно тратит собранные средства.

Список использованной литературы:

1. Албегова И.Ф. Фандрайзинг для некоммерческих организаций как технология успеха. Учебно-методическое пособие /И.Ф. Албегова. – Ярославль: ЯРОО «ЦПНО», 2009.
2. Берхин В.Б. Привлекаем средства через сайты и интернет-акции / В.Б. Берхин. СПб.: ЦРНО, 2015.
3. Библиотека виртуального ресурсного центра по фандрайзингу для НКО. – Режим доступа от 25.11.2022: <https://trainet.org/books?topic=28>
4. Полезные ресурсы по вопросам развития СО НКО. – Режим доступа от 23.11.2022: <https://grany-center.org/directions>

ОБЗОР СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И РАЗРАБОТКИ СИСТЕМ АДМИНИСТРИРОВАНИЯ СЕТЕЙ ДЛЯ КОРПОРАТИВНЫХ КЛИЕНТОВ

Темирова Татьяна Николаевна

старший преподаватель

Мамырбаева Назира

магистрантка 2 курса,

направление: «Менеджмент», «Управление НКО»

Актуальность. За последние 30 лет в Кыргызстане сформировался так называемый «третий сектор», который представляет из себя многочисленные организации гражданского общества (некоммерческие или неправительственные организации), которые, по мнению экспертов, взяли на себя не только роль посредников между гражданами и государством, так называемых стимуляторов социальной активности и участия граждан в процессах принятия решений и обсуждения важных вопросов общественно-политического развития, но и непосредственно общественных организаций, предоставляющих различные социальные услуги населению страны через проектную деятельность, основанную на принципах участия и социального партнерства.

За тридцатилетний период истории современного Кыргызстана некоммерческие организации стали носителями различных социальных инноваций и технологий, оказывающих непосредственное влияние на благо общественного развития. Значительную поддержку в этом оказали различные международные донорские организации и институты через грантовую поддержку, в которую вошли не только финансовые ресурсы, но и технические, экспертные и др.

Для того, чтобы результаты работы некоммерческих организаций были наглядными, осязаемыми, имели положительное воздействие на качество жизни граждан страны, необходимым условием является то, что сами некоммерческие организации должны обладать определенным организационным потенциалом, позволяющим профессионально, со всей ответственностью оказывать услуги гражданам страны.

Вопросы развития потенциала некоммерческих организаций были актуальными с самого начала развития и остаются актуальными в настоящее время. К сожалению, количество зарегистрированных некоммерческих организаций, в силу различных причин, не отвечает «существующему качеству». Значительное большинство НКО не уделяют должного внимания

на организационное развитие, так называемый проектный подход в целом ослабляет общий потенциал организации, отсутствие соответствующего бюджетирования организационного развития также делает перспективу дальнейшего существования НКО проблематичным.

Заключение. Полагаясь на вышеизложенное и существующие факты по результатам проведенных исследований и практик статье делаются следующие выводы:

1. Устойчивость организации напрямую зависит от организационного развития.
2. Невозможно без понимания актуальности и системности данного процесса со стороны руководящих органов НКО и поддерживаемого членами и сотрудниками организации.
3. Организационное развитие – это системный процесс, требующий соответственного бюджетирования.
4. Устойчивость организации должна измеряться понятными, доступными технологиями/инструментами.
5. В процессе планирования организационного развития, организационной устойчивости и дальнейшего мониторинга выполнения плана, должны принимать участие все заинтересованные стороны.

Список использованной литературы:

1. Абдусалямова Лола, Уоррен Ханна. Нарращивание организационного потенциала в Центральной Азии: из опыта работы в Кыргызстане и Казахстане. Документ Праксис № 15. - ИНТРАК, 2007.- <https://www.intrac.org/wpcms/wp-content/uploads/2018/11/Praxis-Paper-15-Russian.pdf>
2. Анализ среды, дающей возможность развития НКО или ограничивающей её. Результаты опроса и фокус-групповых дискуссий. https://auca.kg/uploads/Tian%20Shan%20Policy%20Center/TSPC%20Publications/NGOEnablingEnvironmentStudy_KG_2013_rus.pdf
3. Байназаров Искендер, Третьякова Татьяна. Практическое руководство в помощь некоммерческим организациям. Проект «Фонд поддержки гражданского общества» Германского общества по международному сотрудничеству (GIZ)
4. http://cso-central.asia/wp-content/uploads/2014/08/Handbook-for-Non-Profit-Organizations_GIZ_RU.pdf.
5. Закон Кыргызской Республики (от 15 октября 1999 года № 111) «О некоммерческих организациях» (В редакции Законов КР от 30 мая 2014

года № 82, 23 апреля 2016 года № 51, 26 июня 2021 года № 78).
<http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/274>

6. Правовое регулирование некоммерческих организаций и институтов гражданского участия; (Учебное пособие)/Под общей редакцией Н. А. Идрисова – Б.: Т. Kirland, 2020 – 422 с.
7. Эффективное руководство и управление НКО. - Бишкек, АЦПГО, 2006.
https://centralasia.hss.de/fileadmin/migration/downloads/lehrbuch_17.pdf

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ МЕХАНИЗМОВ, НАПРАВЛЕННЫХ НА СОЗДАНИЕ БЕСКОНФЛИКТНОЙ СРЕДЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

Крамаренко Анна Игорьевна

канд. экон. наук, доцент

Ногойбаева Айша Джусупбековна

магистрантка 2 курса,

направление: «Менеджмент», «Управление НКО»

Даже конфликты могут приносить пользу организации, ведь обычно они оголяют неэффективные процессы, неправильно организованную работу, наконец, не налаженные коммуникации между подразделениями либо просто указывают на то, что организация стоит на пороге изменений. Главное, не пускать всё на самотёк и держать под контролем. Ниже рассмотрим базовые методы управления конфликтами.

Конфликт - это столкновение сторон, при котором одна из них или обе ощущают угрозу (пусть и просто кажущуюся) и пытаются отстоять свои цели. Интересно, что, если не вмешиваться в него, он будет развиваться быстрее, провоцируя сильные эмоции, из-за которых оппоненты не всегда могут объективно оценивать ситуацию, тем более что и реагируют они на неё в соответствии с собственным восприятием происходящего.

В то же время процесс управления конфликтом - это целенаправленное влияние на людей, между которыми он разгорелся, ради того, чтобы добиться компромисса или консенсуса (взаимной удовлетворённости сторон). В этом процессе есть этапы:

- ❖ признание конфликта;
- ❖ выявление его причин;
- ❖ использование методологии, позволяющей его разрешить.

Инициировать и осуществлять этот процесс должен компетентный менеджер или руководитель, который сможет ослабить эмоциональное напряжение и помочь сторонам прийти к единому мнению. В процесс управления конфликтами могут также входить следующие составляющие:

- ❖ прогнозирование конфликтов;
- ❖ регулирование;
- ❖ их предотвращение или стимулирование.

Стимулировать конфликты руководитель может между конкурирующими подразделениями или филиалами, чтобы пробудить в них дух соперничества и тем самым мотивировать на более эффективную работу.

Методы управления конфликтами. Есть несколько групп методов.

Они направлены на определённого человека и сводятся к умению правильно вести себя в конфликтной ситуации, грамотно выражать свои мысли, чтобы не спровоцировать её обострение. При использовании таких методов, общение чаще всего ведётся через так называемые «Я-сообщения», когда позиция отстаивается без обвинения противника, то есть вместо «Ты не внимательный» в рамках «Я-сообщений» говорят: «Я трачу слишком много времени на исправление ошибок» и т. д. Цель таких методов — изменить точку зрения оппонента, а не просто заставить его принять другую сторону.

Другой вариант — техника вербализации чувств, когда конфликтующих сотрудников просят описать свои чувства, эмоции. Когда они выплеснут то, что держали в себе, смогут успокоиться и сесть за стол переговоров.

Структурные. Такие методы помогают решить конфликты, возникшие на почве неправильно распределённых функций в компании или на фоне несправедливой системы вознаграждения, мотивации сотрудников.

Разъяснение требований. Когда каждый сотрудник понимает, чего от него ожидают, недопонимания возникают реже. Чтобы их в принципе предупредить, лучше использовать должностные папки с инструкциями, обязанностями и документами по каждой должности.

Применение координационных механизмов. В рамках этого метода в конфликт просят вмешаться общего руководителя, который поможет достичь компромисса. Главное, чтобы в компании действовал принцип единоначалия, в противном случае реализовать это вариант не удастся.

Составление или уточнение общеорганизационных целей. Это способ, который позволяет отвлечь сотрудников от конфликтов и направить их усилия на решение важных задач. К слову, его можно эффективно использовать при предупреждении проблемных ситуаций. Для этого необходимо проводить общие еженедельные собрания персонала, на которых доносить до каждого сотрудника цель, миссию компании. Такие собрания повышают боевой дух в коллективе и способствуют сплочению людей.

Разработка справедливых систем вознаграждения. Справедливые - это те, которые не поощряют недостойное поведение сотрудников.

После решения конфликта необходимо пересмотреть организационные моменты, а также уделить должное внимание процессу постановки задач, чтобы впредь конфликтных ситуаций не возникало. Для этого рекомендуется использовать технику SMART, определяющая критерии качества цели. Хорошая цель - это цель конкретная, измеримая, необходимая, достижимая, сопряжённая с определёнными сроками (от англ. Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time bound).

Межличностные. Сводятся к выбору правильной линии поведения каждой из сторон, благодаря чему не будут ущемляться интересы оппонентов. Это уступчивость, противоборство, сотрудничество, принуждение (при таком способе превалирует какая-то одна точка зрения, что, вероятнее всего, приведёт к упущению некоторых важных моментов); решение проблемы (оптимальный вариант, при котором стороны не отстаивают свои цели, а стремятся найти наилучший путь на благо общей цели).

В сложных ситуациях появление таких конфликтов мнений надо поощрять, чтобы в споре сотрудники находили лучшие выходы для бизнеса. Главное, потом грамотно управлять ситуацией.

Переговоры. Один из основных методов управления конфликтами, предполагающий поиск решения, которое устроит всех оппонентов. Чтобы реализовать его, стороны обсуждают проблему (каждый высказывает свою точку зрения) и приходят к единому решению. Правда, иногда на его поиск их должна подтолкнуть независимая сторона.

Ответные агрессивные действия. Это крайняя мера, к которой могут прибегать, только если предыдущие методы не дали результатов. Как следует из названия, предусматривает применение силы, поэтому не считается оптимальным для решения кризисных ситуаций.

Три основных способа управления конфликтами:

1. Уход от конфликта. Эффективен, если проблемы банальны либо надуманы. Другой вариант - когда не время для споров, так как есть более важные дела. Наконец, к этому методу прибегают, если нужно выиграть время для сбора данных для принятия правильного решения. Разновидностями ухода от конфликта считается бездействие (эффективно, если не удаётся просчитать варианты развития событий), а также приспособление. В последнем случае одна сторона идёт на уступки, понимая свою неправоту.
2. Подавление конфликта. Применяется, если непонятно, что является предметом конфликта, либо, когда конфликт стал деструктивным, то есть угрожающим одной из сторон. При его реализации обычно уменьшается количество оппонентов, разрабатываются правила, регулирующие отношения между ними, если нужно, ограничивается взаимодействие конфликтующих.
3. Управление конфликтом. В этом случае руководитель непосредственно воздействует на конфликтную ситуацию. Как эффективно управлять конфликтом?

Для разрешения затянувшегося спора рекомендуется предпринять некоторые действия. Признать наличие конфликта. То есть определить его участников и их мнения. Порой сделать это не так просто, поскольку не все готовы признаться, что конфликтуют с тем или иным сотрудником по какому-

то вопросу. Соответственно, и обсуждать проблему стороны при этом не хотят.

Договориться о проведении переговоров, а также согласовать саму процедуру. Иными словами, определить, где и когда они состоятся, а также при каких условиях (нужен ли будет посредник, кто им сможет выступить).

Определить вопросы, которые касаются предмета конфликтной ситуации. Здесь важно понять, какие моменты не относятся к конфликту, и отмести их.

Продумать способы решения проблемы. Их должны предлагать оппоненты, описывая и возможные последствия каждого.

Обсудить каждый из вариантов и прийти к согласию. Причём итоговое решение можно зафиксировать в виде договора о сотрудничестве. Если ситуация сложная, такой документ лучше составлять после завершения каждого этапа решения конфликта.

Реализовать задуманное. Для этого определить задачи, которые помогут в этом, понять свои ошибки, чтобы минимизировать возникновение таких трудностей в будущем.

Как правильно вести себя в конфликтной ситуации?

Вне зависимости от того, какой метод управления конфликтами руководитель выбирает, ему важно прислушиваться к советам специалистов и выработать в себе навыки, помогающие в таких ситуациях. Рассмотрим их подробнее.

Способность сохранять спокойствие. Человек, движимый эмоциями, не может анализировать ситуацию и принимать правильное решение. Напротив, он будет повышать голос, проявлять настойчивость, что приведёт к накалу страстей. Чтобы оставаться спокойным, важно сделать глубокий вдох и на время переключиться на другую задачу, чтобы потом, когда эмоции улягутся, вернуться к проблеме.

Эмоциональная зрелость и устойчивость. Это умение управлять своими эмоциями и не критиковать людей, даже когда вы с ними не согласны.

Способность адекватно реагировать на происходящее. То есть остановиться, когда нужно или, наоборот, настоять на своей точке зрения, чтобы держать под контролем ситуацию.

Умение рассматривать проблему с разных сторон. Иными словами, видеть не только свою позицию, но и позицию оппонента, чтобы найти оптимальный вариант решения в сложившейся ситуации.

Готовность к любым неожиданностям. Важно оставаться гибким, чтобы быстро реагировать на изменения.

Наблюдательность. Наблюдать нужно не только за окружающими или происходящими событиями, но и за собой. Понимая, что именно стало причиной возникновения сильных эмоций (иногда за гневом стоит усталость, страх), гораздо легче контролировать себя и, как результат, управлять конфликтом.

Дальновидность. Предугадывая последствия поступков, можно предотвращать возникновение недопониманий.

Способность поставить себя на место других, чтобы понять их точку зрения. Также важны: трезвое восприятие действительности и вера в успех, ведь безвыходных ситуаций не бывает.

Заключение. Научиться управлять конфликтами непросто, но это ценнейшее умение для руководителя компании. Во-первых, оно помогает налаживать взаимоотношения между людьми, а во-вторых - служит хорошим двигателем прогресса.

Необходимо обратить внимание на то, что бояться конфликтных ситуаций или избегать их неразумно. Это делает сотрудников «психологическими заложниками ситуации», неспособными быстро и правильно действовать. А вот пытаться предупредить, внедряя оргсхему, постоянно работая с персоналом (проводя регулярные собрания, осуществляя письменные коммуникации, чтобы предупредить искажения), вполне действенно.

Список использованной литературы:

1. Геранюшкина Г. П. Учебное пособие Издательство БГУЭП. 2015.
2. Авдеев В. В. Психотехнология решения проблемных ситуаций /В. В. Авдеев. – М.: Феникс, 2002. – 262 с.
3. Дружинин В. В. Введение в теорию конфликта /В. В. Дружинин, Д. С. Конторов. – М.: Радио и связь, 1999. – 156 с.
4. Мексон М. Х. Основы менеджмента /М. Х. Мексон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 2002. – 529 с.

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ОСНОВА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ормошева Мадина Ибрахимовна

магистрантка 2 курса, КР(С)У

направление: «Экономика фирмы и управление бизнесом»

научный руководитель: канд. экон. наук, доцент Субачева Л.А.

Важную составную часть макроэкономических преобразований составляет проблема достижения экономической стабилизации и перехода к развитию всех отраслей экономики. Обеспечение экономического роста в условиях рыночной трансформации требует повышения эффективности использования рыночных инструментов, согласованного решения задач формирования соответствующих технологической, институциональной и организационной структур, основной целью которых является объединение всех необходимых элементов в общий воспроизводственный контур нового технологического уклада, создание благоприятных условий (климата) для модернизации и повышения эффективности деятельности субъекта предпринимательства.

Согласно определению, приведенному в Большой Советской Энциклопедии, в общем виде «потенциал», без определения его видов, представляет собой совокупность средств, запасов, источников, имеющихся в наличии, которые могут быть мобилизованы, приведены в действие, использованы для достижения цели. Иногда термин «потенциал» трактуется как «возможности» или «способность», но в каждый определенный момент времени можно обозначить совокупность средств, определяющих данную способность [5].

В этой связи, под потенциалом следует понимать совокупность средств, запасов, возможностей использование которых позволяет достичь экономический эффект.

Под ресурсным потенциалом предприятия (отрасли) следует понимать совокупность имеющихся видов ресурсов, сопряженных между собой, использование которых позволяет достичь экономический эффект.

В экономической литературе существуют два направления исследования ресурсного потенциала как объекта: «ресурсное» и «результативное». Ресурсное направление рассматривает ресурсный потенциал как совокупность ресурсов хозяйственного звена, оценка ресурсного потенциала сводится к определению стоимости доступных ресурсов, а уровень использования ресурсного потенциала определяется

отношением полученного результата к объему примененных ресурсов. В рамках «результативного» направления ресурсный потенциал рассматривается, как способность хозяйственной системы осваивать и перерабатывать ресурсы для удовлетворения общественных потребностей, оценка величины ресурсного потенциала сводится к оценке максимального оборота, которое хозяйственное звено способно произвести при данном количестве, качестве и строении ресурсов.

По степени использования возможностей хозяйствующего звена ресурсный потенциал подразделяется на фактический (достигнутый в настоящий момент) и перспективный. Такая дифференциация позволяет оценивать степень использования ресурсного потенциала через сравнение перспективного уровня ресурсного потенциала с его фактическим значением. Основопологающим этапом является определение потенциальных возможностей хозяйствующей системы.

Наряду с термином «ресурсный потенциал» в экономической литературе широко используется понятие – «экономический потенциал». В рамках натурально-вещественного аспекта изучения ресурсов, трудно определить различие этих категорий. Тем более, что по форме единицы измерения ресурсный и экономический потенциалы тождественны (выражены в материально-вещественных категориях, условных натурально-вещественных категориях, универсальном эквиваленте – денежных единицах, в различных индексах или алгебраических выражениях). Вместе с тем, внутреннее содержание этих категорий совершенно различное.

Под экономическим потенциалом понимается совокупность имеющихся видов ресурсов, сопряженных между собой, использование которых позволяет достичь экономический эффект. Он является основой хозяйственной деятельности предприятий и организаций. На успешное ведение хозяйственной деятельности торговой организации влияет степень использования экономического потенциала.

Таким образом, ресурсный потенциал является основой экономического потенциала хозяйствующего субъекта и отражает потенциальные возможности предприятия. В то же время экономический потенциал предполагает и реализацию потенциальных возможностей, выраженную в достижении экономического эффекта. Основываясь на этом утверждении, нами дается следующее определение экономического потенциала.

Экономический потенциал хозяйствующего субъекта есть интегральная оценка потенциальных возможностей, заключенных в ресурсном потенциале, и реализации их для достижения экономического эффекта.

Следовательно, экономический потенциал организации характерен не только наличием ресурсов, но и эффективностью их использования, поскольку некоторые организации, имеющие одинаковые потенциальные возможности, отличаются эффективностью их использования, а вследствие – экономический потенциал выше у той организации, которая более эффективно использует свои возможности.

Список использованной литературы:

1. Балабанов И.Т. Основы финансового менеджмента: учебное пособие /И.Т. Балабанов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2011. – 526 с.
2. Большой коммерческий словарь / под ред. Т.Ф. Рябовой. – М.: Война и мир, 1996.–399 с.
3. Борзенкова К.С. Оценка экономического потенциала предприятия и повышение эффективности его использования: автореф. дис... канд. экон. наук /К.С. Борзенкова. – Белгород, 2019. – 24 с.
4. Большой экономический словарь / под. ред. А.Н. Азрилияна. – 2-е изд. доп. и перераб. – М.: Институт новой экономики, 1997. – 864 с.
5. Большая советская энциклопедия. – Т. 20. – М., 1977. – 428 с.
6. Клепиков Ю.Н. Оценка уровня и стратегия улучшения использования экономического потенциала предприятия: автореф. дис... канд. экон. наук /Ю.Н. Клепиков – Белгород, 2021. – 23 с.
7. Люкшинов А.Н. Стратегический менеджмент на предприятиях АПК / А.Н.
9. Огорокова Л.Г. Ресурсный потенциал предприятий / Л.Г. Огорокова. – СПб.: С-ПбГТУ, 2021. – 293 с.
8. Ожегов СИ. Словарь русского языка: Около 53000 слов / СИ. Ожегов – 25-е изд. – М.: АЗЪ, 2001. – 763 с.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ НАСЕЛЕНИЯ ПИТЬЕВОЙ ВОДОЙ

Молдокеева Женишгуль Фридоновна

канд. ссоциол. наук, и.о. доцента

Ысманова Жылдыхан Сыдыковна

магистрантка 2 курса,

направление: «Менеджмент», «Управление НКО»

В Кыргызстане в настоящее время около 1 млн. человек имеют проблемы с доступом к чистой питьевой воде [1]. И это при том, что Кыргызстан – одна из богатейших на водные ресурсы стра Центральной Азии.

В большинстве поселений нашей страны водопроводные сети были построены еще в советское время, но сейчас они пришли уже практически в полную негодность.

Несмотря на то, что на всех уровнях власти предпринимаются различные попытки разрешения проблем по обеспечению населения безопасной питьевой водой, такие как, например, принятие Стратегии развития систем питьевого водоснабжения и водоотведения населенных пунктов Кыргызской Республики до 2026 года [2], Правительством Кыргызстана не выделяются достаточные финансовые средства для решения вопросов водоснабжения населения безопасной питьевой водой.

Для этого правительство Кыргызстана на различных этапа развития продвигало финансирование разных государственных программ по водоснабжению за счет средств республиканского бюджета, внешних инвестиций Азиатского банка развития, Всемирного банка, Европейского банка реконструкции и развития и Европейского инвестиционного банка, Государственного секретариата по экономическим отношениям Швейцарской Конфедерации (SECO), Исламского банка развития, правительства КНР, Саудовского фонда развития, ПРООН, ЮНИСЕФ и иных источников, не противоречащих законодательству Кыргызской Республики.

После развала СССР система водоснабжения в течении 10 лет находились в бесхозном положении, это привело к ухудшению их технического состояния. Из-за отсутствия источников финансирования со стороны органов местного самоуправления и отсутствия средств в местных бюджетах, перестала действовать ранее существовавшая система их эксплуатации, технического обслуживания и ремонта, вследствие чего многие водопроводные сети пришли в негодность.

В масштабе республики эти проблемы приобрели угрожающий характер, особенно в сельской местности.

Учитывая сложившуюся ситуацию, в 2000 году Правительством Кыргызской Республики было подписано кредитное соглашение с Азиатским банком развития о выделении финансовых средств на восстановление и новое строительство систем сельского питьевого водоснабжения, а спустя 2 года – кредитное соглашение с Всемирным банком.

Основная цель: данного соглашения было: улучшение условий жизни состояния здоровья сельского населения, снижение уровня бедности на селе через обеспечение чистой питьевой водой и соответствующей санитарией.

Реализация основной цели программы «Таза Суу» предусматривала в течение 6 лет провести повсеместную реабилитацию системы водоснабжения сельского населения в более чем 1000 сельских населенных пунктах с населением около 2 млн. человек с участием местного сообщества. Но результаты реализации вышеназванных проектов по истечении установленного времени не были успешными, потому что было допущено много ошибок.

По состоянию на конец 2007 года, по линии двух проектов были построены и реабилитированы системы водоснабжения только в 367 селах республики с общей численностью населения около 614 тыс. человек, которые получили возможность пользоваться качественной питьевой водой. Кроме этого, были построены и восстановлены разводящий водопроводные сети, водоводы протяженностью около 2,4 тыс. км, на которых было установлено более 9 тыс. колонок, что значительно ниже запланированных работ. Так, например, по проекту «Предоставление инфраструктурных услуг на уровне населенных пунктов» планом предусматривались все реабилитационные работы в декабре 2006 г., но в связи с отставаниями реабилитации проекта на два года, дата его завершения была перенесена на 31 декабря 2008 года.

Из-за значительного, роста расходов на строительство, количество проектов сельского водоснабжения было сокращено, вместо запланированных 240 проектов в 730 селах, только 118 проектов были осуществлены в 301 селе.

Аналогично обстоит дело и с проектом «Сельское водоснабжение и санитария». Учитывая имеющиеся существенные недостатки в работе Министерства сельского, водного хозяйства и перерабатывающей промышленности по реализации проектов, Правительством было принято Постановление от 28 декабря 2005 года за №629 «О ходе реализации проектов по обеспечению сельского населения качественной питьевой водой финансируемых при участии Всемирного банка и Азиатского банка развития».

Необходимо отметить, что предоставленные кредиты для СООППВ на восстановление, капитальный ремонт и строительство объектов и систем водоснабжения не были своевременно возвращены в силу отсутствия их потенциала управления и менеджмента. В рамках реализации проектов АБР, ВБ DFID по условиям проектов, СООППВ должны были вернуть кредит, но, в настоящее время многие СООППВ испытывают серьезные затруднения с возвратом 5% кредита, что не позволяет им достичь устойчивого финансового положения. Общая деятельность СООППВ Министерством финансов КР составляет 89,4млн сомов. Большинство систем водоснабжения после восстановления и нового строительства были переданы в собственность СООППВ. Данная процедура создала правовую коллизию в законодательстве, в результате право собственности и ответственность за объекты водоснабжения и водоотведения в рамках децентрализации управления переданы органам МСУ. Где есть размытая ответственность и недостаточно разграничены функции между местными органами власти и СООППВ. Неформальная передача ответственности МСУ по обеспечению питьевой водой СООППВ.

Из-за слабой законодательной базы регулирующей отношения ОМСУ и СООППВ как социальных партнеров обеспечения населения питьевой водой, местные государственные органы и органы местного самоуправления не уделяли должного внимания и не оказывали помощь по надлежащей эксплуатации введенных в действие водопроводов.

В настоящее время одной из острых проблем является сохранение построенных за счет внешних доноров и принятых в эксплуатацию систем питьевого водоснабжения. Однако выявлены факты, свидетельствующие о том, что СООППВ неудовлетворительно занимается вопросами эксплуатации, введенных в действие систем водоснабжения и зачастую в результате их неумелых, неправильных действий, некомпетентности функциональных обязанностей сотрудников СООППВ, отсутствия чувства хозяина, система выходит из строя, и села вновь остаются без воды.

Из-за неустойчивости и несостоятельности СООППВ их количество из года в год уменьшается. Анализ показал, что из имеющихся 633 СООППВ, функционирует всего 25%, 241 из них не работает, 64% СООППВ не устойчивы и находятся в тяжелом финансовом состоянии. Судя по названию, СООППВ — это потребители питьевой воды, хотя их деятельность больше похожа на пользователей. К тому же, функции сельских общественных объединений по предоставлению населению питьевой воды противоречат базовому закону КР "О местном самоуправлении и местной государственной администрации" (статья 12), согласно которому организациям, не входящим в

систему органов местного самоуправления, не могут передаваться полномочия органов местного самоуправления.

На сегодняшний день, сектор водоснабжения испытывает недостаточность финансовых средств для обеспечения бесперебойной работы систем водоснабжения, необходимо провести информированность населения о необходимости оплаты за предоставление услуг водоснабжения и установления тарифов, покрывающих расходы по предоставлению услуг водоснабжения и водоотведения.

Институциональные вопросы затормаживают сектор на национальном и местном уровнях. Существует неясное распределение ролей между заинтересованными сторонами, также существуют пробелы с координацией и подотчетностью. Недостатки связаны с управленческим потенциалом, низкой зарплатой, недостаточным числом профессионалов с экспертными знаниями в секторе, пробелы в области ответственности и владения активами и др.

В настоящее время в государственном бюджете не имеется достаточных средств для капитальных вложений в данный сектор, вследствие чего в перспективе необходима поддержка международных доноров. По оценке независимых внешних и национальных экспертов размер инвестиций, необходимых для улучшения доступа сельского населения к услугам водоснабжения, составляет более 26млрд. 420млн сомов.

Но необходимо учитывать, что если в дальнейшем все проекты реализуемые по водоснабжению и водоотведению со стороны Доноров и Банков реализуются в соответствии с их требованиями по финансированию и с нашей стороны не будет предложена конкретная модель, то есть вероятность что у будущих проектов будет такой же конец.

Список использованной литературы:

1. (Проект) Специальный доклад Омбудсмана (Акыйкатчы) Кыргызской Республики «Право граждан на доступ к чистой питьевой воде и санитарии». Январь 2018 г.
https://ombudsman.kg/index.php?option=com_content&view=article
2. Программа развития систем питьевого водоснабжения и водоотведения населенных пунктов Кыргызской Республики до 2026 года
<http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/157536>
3. Информация о проделанной работе по обеспечению населенных пунктов Кыргызской Республики питьевым водоснабжением и водоотведением на 15.03. 2022 года.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В РАЗВИТИИ ЖЕНСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Жакеева Махабат Усупбаевна

магистрантка 2 курс,

направление: «Менеджмент», «Управление НКО»

научный руководитель: канд. экон. наук, доцент Зенина Е.В.

Социологи пришли к выводу, что существует прямая связь между созданием женских предприятий и уменьшением процента безработицы, снижением социальной напряженности в обществе. По некоторым данным сегодня доля женщин-предпринимателей достигает почти 40% от общего числа бизнесменов. Я намеренно говорю некоторым, потому что, к сожалению, официальной статистики нет. В настоящее время невозможно назвать численность реально действующих женских предприятий или численность промышленных производств, возглавляемых женщинами.

Зато с уверенностью можно утверждать, что среди женщин исключительно высокий уровень образования (80 %), и многие имеют не одно высшее образование. Благодаря этому фактору, а также ответственности женщин, в умении терпеливо вести дела, налаживать связи эта отраслевая структура региональной экономики работает достаточно устойчиво, занятие малым бизнесом становится более прибыльным. Растет ассортимент, и улучшается качество в социально-бытовой сфере.

Важно отметить и положительную роль женских общественных организаций. Да по сути женскими являются очень многие организации, не декларирующие себя как женские. Это благотворительные, общественные объединения матерей, семей с детьми-инвалидами, женские комиссии ветеранских и других движений. Эти организации создают атмосферу и ситуацию на местах, способствующую наиболее полной самореализации женщин, открывают возможности защищать интересы женщин. Да и трудно назвать проблему, которая каким-либо образом не была женской.

Это, на наш взгляд, наглядно иллюстрирует социальную направленность женского бизнеса, более высокое внимание к интересам работников предприятия, активное участие в развитии рынка негосударственных социальных услуг, ориентированных на поддержку материнства, детства и старости, а это означает большую вероятность "отдачи" государственных инвестиций в будущем. Поэтому я возьму на себя смелость утверждать, что именно женщины-предприниматели, женщины-руководители являются теми социально-ответственными партнерами, в которых мы видим опору и

движущую силу развития социального партнерства между властью, общественным сектором и бизнесом.

Список использованной литературы:

1. Бабаев К. М. Социальные аспекты предпринимательской деятельности в условиях рыночных отношений / К. М. Бабаев // Экономические науки. - 2013. - № 9. - С. 119-122.
2. Барков А. В. Социальное предпринимательство в условиях формирования правовой модели рынка социальных услуг / А. В. Барков // Предпринимательское право. - 2012. - № 2. - С. 28-32.
3. Программа по поддержке и развитию женского предпринимательства КР на 2022-2026 годы.

РИСКИ И ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ НКО В СВЯЗИ С ПРИНЯТИЕМ НОВОГО ЗАКОНОПРОЕКТА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ «О НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ»

Карабалаева Салатанат Болотовна

канд. юрид. наук, и.о. доцента

Ирискулбеков Эркинбек Белекович

магистрант 1 курса,

направление: «Менеджмент», «Управление НКО»

Некоммерческие организации (далее НКО), были и остаются одним важнейших институтов гражданского общества, так как деятельность большинства из них направлена на решение вопросов социальной защиты людей и общества. Работа некоммерческих организаций заключается в решении различных проблем социальной защиты: это и правовая помощь, а также деятельность в сферах здравоохранения, образования, культуры, спорта, удовлетворения духовных и прочих нематериальных потребностей людей и общества.

Защита деятельности НКО закреплена на законодательном уровне. Так в ст.15 Закона Кыргызской Республики «О некоммерческих организациях», говорится, что «Государственные органы, допустившие создание условий, способствующих ограничению деятельности некоммерческих организаций, несут ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики».

Таким образом, деятельность НКО на территории Кыргызской Республики, не должна ограничиваться за исключением случаев, прямо предусмотренных законами Кыргызской Республики.

На сегодняшний день в Кыргызстане насчитывается более 20 000 тысяч НКО и с каждым годом количество их становится всё больше. Такое большое количество НКО в Кыргызстане говорит о потребности населения в получении тех или иных услуг от НКО.

В целом институт НКО в Кыргызстане развит довольно хорошо и имеет достаточный потенциал и свою независимость. Однако на сегодняшний день имеются попытки вмешательства в деятельность НКО путём принятия неконституционных законов, которые в корне противоречат основным принципам прав и свобод человека.

2 ноября 2022 года на официальном сайте Кабинета Министров в целях организации общественного обсуждения был размещен проект Закона «О некоммерческих неправительственных организациях» (далее – законопроект),

предполагающий замену действующего Закона «О некоммерческих организациях». Инициатором нового законопроекта выступил Отдел правового обеспечения Управления правового обеспечения Президента и Кабинета Министров Администрации Президента.

Хотим отметить, что это не первая попытка вмешательства в деятельность некоммерческих организаций. В июне 2021 года были приняты поправки в Закон «О некоммерческих организациях», налагающие дополнительные, дискриминационные требования об отчетности НКО. Новые изменения в законе обязали все некоммерческие организации обнародовать отчетность о работе, включая бухгалтерские документы, счета и имущество организаций, а также личные данные сотрудников. В августе 2021 года принят Закон «О защите от недостоверной (ложной) информации», предоставляющий органам исполнительной власти неправомерно широкие дискреционные полномочия по обращениям о диффамации, позволяющие налагать жесткие ограничения на свободу слова, вплоть до блокирования деятельности СМИ при отсутствии справедливых и прозрачных механизмов проверки обоснованности, необходимости и соразмерности подобных решений.

Действующий в настоящее время Закон «О некоммерческих организациях», от 15 октября 1999 года № 111, является одним из основных документов в правовой системе Кыргызской Республики, регулирующим вопросы, связанные с реализацией основополагающих прав человека на свободу объединения. В этой связи, рассматриваемый законопроект имеет чрезвычайно высокое значение для общества и государства, поскольку его положения как напрямую, так и опосредованно затрагивают жизнь каждого кыргызстанца.

Анализ положений проекта Закона «О некоммерческих неправительственных организациях», показал, что данный законопроект в размещенной для официального обсуждения редакции содержит массу положений, несущих серьезные вызовы и угрозы демократическим ценностям правового государства.

Предлагается введение новых принципов и правил правового регулирования значительной части различных видов НКО из их большого количества. Существенным образом ужесточаются процедуры государственной регистрации НКО, а основания для отказа в регистрации сформулированы нечетко, что создает условия для произвольного ограничения свободы объединения. Значительно усложняются правила создания и деятельности НКО, учредителем которых выступают иностранные субъекты. Институтам государственной власти предоставляются фактически неограниченные возможности по вмешательству в деятельность НКО

посредством внедрения обширных механизмов подотчетности и контроля, а также принудительной ликвидации объединений. Имеет место прямая и косвенная дискриминация в отношении некоммерческих организаций, включая иностранные НКО. Законопроект не соответствует национальному законодательству Кыргызстана, включая Гражданский кодекс, обладающий более высокой юридической силой, чем закон. Документ образует недопустимые правовые пробелы и коллизии в вопросах правового регулирования различных видов НКО, а также грубым образом нарушает требования законодательства, предъявляемые к подготовке нормативных правовых актов.

Данный законопроект уже вызвал бурное обсуждение среди гражданского общества. Отдельные правозащитные организации, юристы обеспокоенные нарушением верховенства права, уже обратились к Президенту Кыргызской Республики с требованием отозвать его.

Подводя небольшие итоги, можно с уверенностью сказать, что предлагаемый администрацией Президента законопроект «О некоммерческих неправительственных организациях», содержит множество положений, несущих серьезные вызовы и угрозы в деятельности НКО и требует на сегодняшний день серьезных доработок.

Список использованной литературы:

1. Краткий обзор гражданского общества в Кыргызской Республике, ADB 2011 г.;
2. Закон Кыргызской Республики «О некоммерческих организациях», от 15 октября 1999 года № 111, в редакции от 26 июня 2021 года № 78;
3. Анализ проекта Закона Кыргызской Республики «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Кыргызской Республики (Закон Кыргызской Республики «О некоммерческих организациях», Закон Кыргызской Республики «О государственной регистрации юридических лиц, филиалов (представительств)», Уголовный кодекс Кыргызской Республики)», подготовленный Общественным фондом «Правовая клиника «Адилет» от 24.11.2022 г.
4. «Жапаров подписал поправки в закон о некоммерческих организациях. Что это значит?»/Kloop/режим обращения <https://kloop.kg/blog/2021/07/07/zhaparov-podpisal-popravki-v-zakon-o-nekommercheskih-organizatsiyah-cto-eto-znachi> дата обращения 27.11.2022 г.
5. «Закон о фейках выдавит СМИ в неподконтрольные соцсети, опасается Минкульт»/ Kloop/режим обращения

- <https://kloop.kg/blog/2022/11/28/zakon-o-fejkah-vydavit-smi-v-nepodkontrolnye-sotsseti-opasaetsya-minkult/> дата обращения: 28.11.2022 г.
6. «Новый закон об НКО противоречит Конституции. Правозащитники требуют отозвать его» /Информационное агентство 24kg/https://24.kg/obschestvo/249941_noviy_zakon_obnko_protivorechit_konstitutsii_pravozaschitniki_trebuyut_otozvat_ego/ дата обращения: 28.11.2022 г.
7. «Юристы и правозащитники требуют президента отозвать законопроект об НКО из-за его опасности»/Kloop/режим обращения <https://kloop.kg/blog/2022/11/07/yuristy-i-pravozashhitniki-trebuyut-prezidenta-otozvat-zakonoproekt-ob-nko-iz-za-ego-opasnosti/> дата обращения: 28.11.2022 г.

ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЕ МАТРИЦЫ ФИНАНСОВЫХ СТРАТЕГИЙ ФРАНШОНА И РОМАНЕ ПРИ АНАЛИЗЕ ГРУППЫ КОМПАНИЙ

Осмонкулов Аскар Маратбекович

магистрант 3 курс,

направление: «Экономика»

научный руководитель: канд. экон. наук, доцент Зенина Е.В.

Для организаций, функционирующих в рыночных условиях, характеризующихся высоким уровнем неопределенности, чрезвычайно важна необходимость разработки финансовой стратегии, анализ и оценка ее эффективности. Финансовая стратегия организации выступает в качестве генерального плана действий хозяйствующего субъекта, направленного на:

- реализацию стратегических целей организации, обеспечивающих возрастание ее рыночной стоимости в перспективе;
- формирование конкурентных преимуществ организации во внешней среде;
- определение наиболее рациональных направлений инвестиционных вложений, позволяющих повысить рост конкурентных преимуществ организации на рынке;
- снижение финансового риска в процессе принятия стратегических финансовых решений.

Разработка финансовой стратегии обеспечивает эффективное распределение и использование всех ресурсов организации: финансовых, трудовых, материальных – и направлена на достижение устойчивого положения в рыночной среде.

Оптимизация финансовой стратегии для любой организации является важным фактором успешного выживания ее в усложняющихся рыночных условиях. Основой для разработки финансовой стратегии является проведение анализа финансово-экономической деятельности организации, анализ и оценка уровня эффективности ее управления, выявление сильных и слабых сторон, возможностей и угроз. Особая роль при этом отводится анализу финансового состояния.

Представляется целесообразным в ходе анализа и оценки финансового состояния и финансовой стратегии групп компаний использовать не один интегральный показатель, а комплексную систему показателей, и созданием матрицы финансовых стратегий Франсона и Романа, благодаря которой

возможна достоверная оценка групп компаний, результаты которой формируются под влиянием различных внешних и внутренних факторов.

Список использованной литературы:

1. Баканов М. И., Мельник Н. В., Шеремет А. Д. Теория анализа хозяйственной деятельности: учебник. 5-е изд // Финансы и статистика. 2021. 565 с.
2. Недосекин О. А. Методологические основы моделирования финансовой деятельности с использованием нечетко-множественных описаний: автореф. ... д-ра экон. наук. URL: <http://www.dissercat.com/content/metodologicheskie-osnovy-modelirovaniya-finansovoi-deyatelnosti-s-ispolzovaniem-nechetko-mno>

РОЛЬ МАРКЕТИНГА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Шукурова Гулайым Мокеновна

магистрантка 1 курса,

направление: «Менеджмент», «Управление НКО»

научный руководитель: канд. социол. наук, и.о. доцента Молдокеева Ж.Ф.

Актуальность данного тезиса свидетельствует о значимости маркетинговой деятельности в некоммерческих организациях. В современном мире очень важно как управляются некоммерческие организации, точнее, как руководители могли бы помочь своим организациям определить и реализовать поставленные цели, способствовать достижению миссии некоммерческих организаций.

Цель тезиса - поднимать вопрос о необходимости применения моделей маркетинга сферы услуг в деятельности некоммерческих организаций. Маркетинг представляет собой систему организации работы компании в сфере разработки, производства, сбыта товара и предоставления услуг на основе комплексного исследования рынка. В деятельности любой организации большое значение играют маркетинговые исследования. Их основная задача - содействие принятию управленческих решений на каждом этапе деятельности организации: от выбора стратегии до предложения конкретных тактических действий.

В настоящее время как и за рубежом, в КР маркетинговая деятельность эффективно работает для реализации любой организации. Ключевую роль в маркетинге для некоммерческих организаций играет тщательно разработанный план по повышению узнаваемости этой деятельности и увеличению количества пожертвований. Если коммерческие компании используют маркетинг для продажи своей продукции, а некоммерческие для поддержки своих усилий. Некоммерческие организации применяют методы классического маркетинга наряду с современными интернет-подходами для создания эффективной маркетинговой деятельности организации.

Список использованной литературы:

1. Андреев, С.Н., Маркетинг в некоммерческой сфере: теоретический аспект /С.Н. Андреев // Маркетинг в России и за рубежом. – 2000. – №4 Режим доступа: <http://www.mavriz.ru/articles/2000/4/4320.html>
2. Котлер Ф., Андерсен Алан Р., Стратегический маркетинг некоммерческих организаций. – Ростов Н/Д: Феникс, 2007.

3. Некоммерческий сектор в мировой экономике // Экономика и управление в зарубежных странах. – 2008, №12. – С.32-42.

ОСОБЕННОСТИ ТУРИСТИЧЕСКИХ ДЕСТИНАЦИЙ КЫРГЫЗСТАНА

Жусупова Эркайым Туратбековна

магистрантка 1 курса,

направление: «Менеджмент», «Управление НКО»

научный руководитель: канд. экон. наук, доцент Крамаренко А.И.

Сфера туризма является одной из приоритетных и экспортно-ориентированных отраслей экономики Кыргызстана. Кыргызстан имеет огромный природный, рекреационный, историко-культурный потенциал, который способствует развитию туризма на международном рынке. Страна еще не реализовала свой туристический потенциал в полной мере, и пандемия COVID-19 также критически повлиял на развитие туризма в стране. В связи с хаотичным развитием туристических дестинаций, появилась необходимость создания ассоциаций, то есть «Организации по управлению туристическим направлением» (Destination Management Organization (DMO)). Этот термин считается новым для Кыргызстана, который активно используется за рубежом. В стране больше используется термин «дестинация», нежели «ассоциация» или «DMO». В статье рассматриваются отличительные черты использования термина «дестинация» в стране, особенности, цели и задачи, проблемы туристических ассоциаций таких как «Дестинация Каракол», «Дестинация Жыргалан», «Дестинация Ош», причины закрытия предыдущих «дестинаций».

Список использованной литературы:

1. Responsible winter tourism in Kyrgyzstan feasibility and market system analysis. - International Labour Organization, 2017 – p.23-33
2. Создание рынков в Кыргызской Республике. Раскрытие потенциала частного сектора для возвращения на траекторию успешного развития.
3. Туризм Кыргызстана. Практика, проблемы, перспективы. Сборник статей. №15/2019
4. Tourism. Principles and Practice. -J. Fletcher, A. Fyall, p. 122-140

ПРОДОВОЛЬСТВЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Балтабаев Рустамжан Кодиржонович

магистрант 1 курса,

направление: «Менеджмент», «Управление НКО»

научный руководитель: канд. экон. наук, доцент Зенина Е.В.

Обеспечение продовольственной безопасности является приоритетной задачей государства, так как на сегодняшний день Кыргызская Республика не имеет достаточного уровня самообеспеченности даже основными видами продуктов питания. Оценка состояния продовольственной безопасности в Кыргызской Республике на фоне импортозависимости показывает, что в настоящее время она находится на низком уровне. Обеспеченность страны основными продуктами питания за счет собственного производства составляет: по хлебопродуктам - 80%; растительному маслу - 90%; куриному яйцу – 40%, сахару - 40%; мясу - 90%; фруктам и ягодам - 40%. Обеспечить себя страна может только двумя продуктами питания – картофелем и молоком. Это создает угрозу высокой зависимости страны от конъюнктуры на мировых продовольственных рынках, а также от внешнеторговой политики государств-экспортеров продовольствия в Кыргызстан.

Учитывая вышеуказанные обстоятельства, считаем необходимым уделять особое внимание вопросу обеспечения продовольственной безопасности, и принять во внимание указанные ниже рекомендации государственным органам и иным организациям от субъектов предпринимательства в сфере АПК, в частности перерабатывающих предприятий и фермеров.

Рекомендации:

- 1) Применять комплексный подход всех государственных органов для обеспечения продовольственной безопасности
- 2) Исполнить пункты Указа Президента КР «О мерах по развитию агропромышленного комплекса Кыргызской Республики», в особенности в части отмены лицензирования подземных вод.
- 3) Принять Концепцию аграрного развития 2022-2032.
- 4) Принять поправки в Закон КР «О внутренней торговле»:
 - ❖ Установить ограничения на выплаты, которые требуют торговые сети с отечественных производителей до 5%;
 - ❖ Установить четкие сроки оплаты за поставленный в торговую сеть товар;

- ❖ Ввести административную ответственность за нарушение правил внутренней торговли;
- 5) Обеспечить долгосрочную поддержку в виде преференций для перерабатывающих предприятий
- 6) Оптимизировать методику создания кластеров. Довести информацию о необходимости кооперации до фермеров.
- 7) Поддерживать инициативу МЭК КР относительно поддержки напитков отечественного производства
- 8) Оптимизировать, ускорить процесс принятия решений. Сократить бюрократию в процессе выдачи земли для сельхозпроизводителей.
- 9) Передать право перераспределения выделяемых земель фермерам на уровне кластеров
- 10) Увеличить производство и экспорт высокомаржинальной продукции
- 11) Выделить средства на 2023 г., согласно Постановлению Кабинета Министров Кыргызской Республики о субсидировании покупки сертифицированных семян фермерами,
- 12) Принять Постановление Кабинета Министров Кыргызской Республики о взаимном признании регистрации «Ветпрепаратов и Кормовых добавок» в ЕАЭС,
- 13) Определить статус фермера. Разделить настоящих сельхозпроизводителей и владельцев земли,
- 14) Ввести дополнительный контроль за безопасностью и качеством воды, используемой для полива,
- 15) Разработать и принять программу по импортозамещению социально значимых продовольственных товаров,
- 16) Развивать бизнес акселераторы и бизнес инкубаторы в сфере сельского хозяйства,
- 17) Развивать культуру потребления продуктов отечественного производства,
- 18) Уделять особое внимание развитию сельскохозяйственной науки, подготовки кадров,
- 19) Ускорить процесс рассмотрения проекта Закона КР «О лесопользовании»,
- 20) Создать кластер по кормовой продукции,
- 21) Пересмотреть проект Закона КР «О внесении изменений в Кодекс КР «О неналоговых платежах»», в частности, исключить норму о требовании субъектам предпринимательства выплачивать 2% от выручки, полученной от реализации полезных ископаемых, или снижение вышеуказанной ставки,

22) Сформировать государственный заказ на закупку биржевых товаров (пшеница, растительное масло, сахар) в сезон уборочных мероприятий по крупным государственным контрактам с учетом последующей реализации на внутреннем рынке в период сезонного поднятия цен,

23) Провести реформу сельскохозяйственного районирования, с целью формирования крупных сельскохозяйственных кластеров в районах, вокруг которых будут аккумулироваться фермеры, что позволит обеспечить гарантированную загрузку предприятий сырьем по товарам первой необходимости,

24) Определить перечень социально значимых направлений Сельского хозяйства (производство муки, мяса птицы, растительного масла, производство кормов) с целью предоставления правительственных гарантий для предпринимателей, заинтересованных в строительстве крупных предприятий на территории КР,

25) Внедрить механизм государственных субсидий по процентным ставкам, выделяемым для строительства крупных перерабатывающих предприятий, строящихся в Кыргызской Республики,

26) Обеспечить вовлеченность представителей агропромышленного комплекса, как одного из основных секторов экономики, в процесс разработки изменений в налоговое законодательство. А также принять во внимание следующие предложения АР АПК:

- ❖ Упростить процедуры учетной регистрации сельхоз производителей;
- ❖ Упростить отчетности для фермеров. На данный момент фермер должен сдавать 41 отчет в год;
- ❖ Отменить ЭСФ для субъектов предпринимательства, использующих ККМ;
- ❖ Упростить процедуры возврата НДС. Отменить инициативу введения списков для возврата НДС;
- ❖ Ввести запрет на выезд за пределы Кыргызской Республики налогоплательщиков, имеющих только подтвержденную налоговую задолженность. В остальных случаях запрет действовать не должен;
- ❖ Признать старые ККМ.

27) Обеспечить эффективную реализацию проекта «Кредитование агропромышленного комплекса». Оптимизировать процедуры выдачи кредитов:

- ❖ Методы реализации проекта «КАПК» должны соответствовать изначальной концепции проекта;

- ❖ Применять стратегию, направленной на развитие и конкурентоспособного сельского хозяйства (не на снижение социального напряжения);
 - ❖ Ввести ограничение на расширение списка кластеров, участвующих в проекте «КАПК». На данный момент список выходит за рамки 9 социально значимых продуктов питания;
 - ❖ Установить срок рассмотрения кредитных заявок в течении 20 рабочих дней, но не более 60 календарных дней с момента подачи заявки;
 - ❖ Ставить рассмотрение заявок по кластерному финансированию в приоритетном порядке;
 - ❖ Применять объективный подход оценки залогов (рыночная стоимость согласно независимой оценке умножить на коэффициенты банка);
 - ❖ Учитывать нагрузку филиалов и сотрудников в зависимости от сезонности, чтобы не было задержек в рассмотрении;
 - ❖ Определить один филиал в каждом банке, который будет рассматривать заявки агрегаторов для оперативности и обеспечения компетентного рассмотрения со стороны опытных банковских специалистов;
 - ❖ Предоставить открытый доступ к спискам, получившим кредитные средства;
 - ❖ Увеличить объем государственных средств, выделяемых на финансирование лизинга техники и оборудования.
- 28) Освободить импорт сырья и кормовых добавок от НДС (в частности, нерафинированное масло),
- 29) Обеспечить бесперебойное обеспечение электроэнергией производителей ,
- 30) Сделать акцент на поддержку сельхозпроизводителей в регионах.

Список использованных источников:

1. Национальная стратегия устойчивого развития КР на 2018-2040 годы
2. Закон Кыргызской Республики «О продовольственной безопасности Кыргызской Республики» от 4 августа 2008 года № 183
3. Программа продовольственной безопасности и питания в Кыргызской Республике на 2019-2023 годы от 27 июня 2019 года № 320 ПП КР
4. Опросы предпринимателей: Ежегодный опрос членов Ассоциации развития агропромышленного комплекса КР
5. Резолюция круглого стола, организованным Ассоциацией развития агропромышленного комплекса от 23 ноября 2022года.
6. https://kaktus.media/doc/471131_na_80_zavisim_ot_importa_kak_kyrgyzstan_y_obespechit_prodovolstvennyu_bezopasnost.html

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕТОД УПРАВЛЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ

Абдраимова Асель Пахридиновна

магистрантка 1 курса,

направление «Менеджмент», «Управление НКО»

научный руководитель: канд. социаол. наук, и.о.доцента Молдокеева Ж.Ф.

Аннотация: В данной статье будет рассматриваться наставничество, как метод управления в организации. Статья раскроет, что такое наставничество и при каких ситуациях в организации наставничество является одним из эффективных инструментов управления персоналом.

Организация - это живой организм, который состоит из людей. Каждый человек, который приходит в организацию, становится частью данной организацией. Уход сотрудника или приход сотрудника в организации в той или иной степени меняет организацию. Организация всегда меняется, изменяется и все процессы происходящие внутри организации всегда имеют влияние на тех людей, которые работают в данной организации. Организация имеет разных сотрудников, в организации происходят разные ситуации и управления в организации должны зависеть от ситуации. Управление в зависимости от ситуации и сотрудника называется ситуационным лидерством. Термин ситуационное лидерство (руководство) это стиль управления людьми, предполагающий одного из четырех стилей управления, зависимости от ситуации и уровня развития сотрудников по отношению к задаче.

Теория ситуационного лидерства была разработана двумя учёными Полом Херси (Paul Hersey) и Кеном Бланшаром (Ken Blanchard). В 1960-х годах теория впервые была описана ими в книге «Management of Organizational Behavior» (1960 год). Согласно данной модели существуют 4 стиля лидерства и 4 степени развития, подчиненного и один из них, является наставничество, когда менеджер/руководитель в управлении применяет стиль наставничество. Данный подход в управлении подходит не всем сотрудникам, а подходит сотрудникам, у которых есть мотивация, но нет компетенции выполнять определенную задачу. Обычно в организации это начинающие сотрудники, стажеры и молодые специалисты, которые требуют к себе наставнического управления.

Наставничество - отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Суть наставничество в организации, это - способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи и совета, оказание

необходимой поддержки в социализации и взрослении. Тем самым с помощью наставничества организация помогает взрастить себе квалифицированные кадры и тем самым воспитать приверженность к организации.

Наставник - это в первую очередь эксперт, профессионал в определенной области, который делится профессиональным опытом с менее опытным специалистом: к примеру, как выполнять определенные задачи в организации, какие навыки стоит развивать и какие ошибки чаще всего допускаются. По сути, это человек, который достиг успеха и готов раскрыть свои секреты другим людям. Тем самым каждый молодой или новый специалист, который попадает в организацию, получает поддержку и проходит школу профессиональной подготовки, наставник также помогает адаптироваться в новом коллективе.

Поэтому в организации очень важно развивать систему наставничества. Наставник помогает организации развивать навыки управления, повышает статус в компании, помогает подготовить новых кадров. Для самого сотрудника, быть наставником для кого-то, должно восприниматься как признание коллектива. Наставник завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег, принимает участие в формировании профессиональной команды (что особенно важно, поскольку эффективность всей команды зависит от эффективности работы каждого ее члена);

Наставничество помогает организации в быстрой адаптации навыков сотрудников, стажеров и молодых специалистов под запросы организации. Если предприятие не осознает важности наставничества как инструмента и метода управления начинающими кадрами, то организацию ждут постоянные утечки кадров, постоянный поиск квалифицированных кадров, которые долго не задерживаются, а постоянно ищут более лучшие места работы. Наставничество в организации, должно быть осознанным процессом осознанно. Стажера все равно кто-то вводит в курс дела и знакомит с коллегами. Такая система отвечает минимальным требованиям адаптации, но совсем не помогает быстрее включиться в работу и освоить организационные стандарты.

Наставничество новых сотрудников выполняет следующие задачи:

- снизить текучесть кадров, особенно среди молодых специалистов. Это относится и к производственным предприятиям. «Норникель» снизил текучесть рабочих кадров с 10 до 8,2%, при этом производственный травматизм снизился на 18%;
- укрепить и развить корпоративный дух, удержать ценных сотрудников. Это преимущество, ведь 59% российских работников хотят работать в приятной рабочей атмосфере, а 42% надеются развиваться в рамках

корпоративных тренингов. Об этом говорит актуальное исследование бренда работодателя Randstad Employer Brand Research;

- значительно сократить период адаптации к новому месту работы, сделать этот процесс системным и контролируемым. При масштабировании отдела и бизнеса организация наставничества станет помощником, а не сдерживающим фактором;
- повысить качество подготовки персонала и производительность труда;
- минимизировать экономические потери за счет меньшего числа ошибок со стороны персонала.

Преимущества. Среди основных преимуществ выделим:

- Быстрая и эффективная адаптация. Стажер быстрее становится компетентным специалистом. Следовательно, он начинает приносить пользу как сотрудник и способствовать получению прибыли.
- Низкая себестоимость. Наставничество новых сотрудников в компании не требует значительных вложений, ведь эта функция ложится на действующих сотрудников.
- Уменьшение текучести кадров. Перспективные сотрудники быстрее адаптируются, а слабые кадры выявляются на испытательном сроке.
- Улучшение показателей. Стратегическая цель, которая достигается за счет более мотивированных и подготовленных кадров.
- Повышение лояльности. По-человечески приятно, когда компания проявляет внимание и помогает освоиться. Содействие со стороны работодателя позитивно оценивают 4 из 5 сотрудников.
- Целостность корпоративных стандартов. Корпоративная культура и стандарты транслируются со стороны более опытных сотрудников. Такой подход вызывает больше доверия.

Недостатки. У системы наставничества на предприятии есть и недостатки. В основном они связаны с качеством внедрения этого механизма.

- Личность. Успешному наставнику необходимы лидерские качества и педагогический талант. Важно, чтобы люди заинтересовались и не считали это бесполезной затеей.
- Человеческий фактор. Наставник и подопечный могут не сработаться по личным причинам.
- Отсутствие баланса. Стажера могут нагрузить теорией в ущерб практике или, наоборот, требовать достижений без опоры на теоретическую базу. Риск есть и у наставника. Например, он углубится в работу с новичком и не будет успевать выполнять свои обязанности.

- Навязчивый контроль. Важнее разбор системных ошибок, нежели фокус на мелких недочетах. Излишняя критика может отпугнуть перспективного сотрудника, ведь никому не нравится, когда за ним постоянно следят и оценивают.

Основные выводы:

Поняв все преимущества и недостатки наставничества как метода управления в организации, можно сделать следующие выводы:

- Наставничество, это способ быстро адаптировать навыки новых сотрудников под требования организации.
- Если в организации не занимается адаптацией и рекрутингом сотрудников осознанно, наставничество все равно присутствует, в неформальном виде, все равно сотрудники постарше возрастом или же сами руководители используют наставничество при работе с молодыми специалистами
- Лучше, когда наставник — опытный и авторитетный сотрудник, а не отдельная штатная единица. К таким людям больше доверия, они знают, как проще войти в работу.
- Наставничество новых сотрудников в организации строится на трех этапах: знакомство, обучение и обратная связь.
- Наставничество ведется по плану адаптации, совпадающему по срокам и целям с испытательным сроком.

Список использованной литературы:

1. Гончаров В.И. Менеджмент: Уч. пособие, - Мн.: Мисанта, 2008. – 624 с.
2. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия, - М.: ЮНИТИ, 2007.
3. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента, - М. «Дело», 2007.
4. Чеботаева Т., компания Human Approach, журнал «Управление компанией»
5. Наставничество новых сотрудников в организации.
<https://school.kontur.ru/publications/2247#>

СПЕЦИФИКА НЕКОММЕРЧЕСКОГО МАРКЕТИНГА: МОДЕЛЬ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ МАРКЕТИНГОМ НКО

Шейшенбаева Акылай Кыдырмышевна

магистрант 1 курса,

направление, «Менеджмент», «Управление НКО»

научный руководитель: канд. социол. наук., и.о. доцента Молдокеева Ж.Ф.

В современном мире маркетинг является не просто видом деятельности по удовлетворению потребностей потребителей. Маркетинг-это прежде всего, управленческий процесс, ориентированный на удовлетворение потребностей и нужд посредством предоставления разного вида услуг.

В данной статье исследованы процессы управления маркетингом НКО, заключающаяся в разработке, обосновании и апробации модели управления процессом маркетинга НКО. Наиболее детально изучены: модель организации маркетинга, адаптированная к применению в НКО рассмотрена концепция маркетинг-микс – 4 С и 4Е (RPPI), учитывающая взаимные интересы субъектов деятельности – организаций, потребителя и работника.

Список использованной литературы:

1. Armstrong G., Kotler P. Marketing: An Introduction, Pearson, 2015. - 673 p.
2. Бондаренко А.Ф. Маркетинг Начально-методичний посібник. - Суми: ДВНЗ УАБС НБУ, 2008. - 98 с.
3. Маркетинг. Учебник для студентов бакалавриата. Под ред. И.В. Липсица. М.: ГЭОТАР-Медиа, 2012. - 576 с.
4. Комаров П.И., Слободич А.Н., Шарай В.В. Маркетинг некоммерческих организаций. ФЭН-наука. 2015. № 7 (46). С. 8-10.
5. Молчанова Е.В. К вопросу мотивации вовлечения молодежи в современное волонтерское движение: региональный аспект. Экономика и социум. 2013. № 1 (6). С. 536-547.
6. Христофоров А.В. и др. Маркетинговые коммуникации в сфере услуг: специфика применения и инновационные подходы. Монография. Москва, 2015.
7. Lauterborn, R.F. New marketing Litany: 4Ps Passe; 4Cs Take Over/ R.F. Lauterborn// Advertising Age, 1990.-1 October.- p. 26
8. Моргулець О.Б. Менеджмент у сфері послуг. Навчальний посібник – К.: Центр учбової літератури, 2012. - 384 с.

ГРАЖДАНСКОЕ УЧАСТИЕ В ПРОЦЕССЕ ОРГАНИЗАЦИИ И УЛУЧШЕНИЯ УСЛУГ НА МЕСТНОМ УРОВНЕ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Зенина Елена Вячеславовна

к.э.н, доцент

Чыныбекова Жылдызкан Кубатбековна

магистрантка 2 курса,

направление “Менеджмент”, профиль “Управление НКО”

В статье представлен краткий исторический обзор становления самоуправления и рассматривается роль и значение местного сообщества в развитии местного самоуправления в Кыргызской Республике. Отмечается, что в современных условиях различные формы самоорганизации граждан могут стать эффективным инструментом улучшения качества и доступа предоставляемых муниципалитетами для населения услуг в соответствии с приоритетными потребностями местного населения. Называются типы и разновидности услуг, этапы организации и улучшения услуг на местном уровне. В качестве примера рассматривается инструмент опросник оценки деятельности органов местного самоуправления со стороны населения на предмет восприятие органов местного самоуправления гражданами для совершенствования и развития уровня жизни на местах. А также, проведения оценки качества предоставления услуг местного уровня населению через группы совместного мониторинга и оценки (ГСМиО). В статье используются результаты социологического опроса для изучения мнения населения о работе ОМСУ.

В основу становления местного самоуправления в Кыргызской Республике имеет древние корни, об этом свидетельствуют литературные произведения и исторические источники, одним из главных является народный эпос «Манас». В героическом эпосе описывается кочевой социум и функции местного самоуправления, которые сосредоточивались в руках родовых лидеров – манапов, биев, аксакалов и народа. Эпос описывает формы и порядок правления кочевым народом, где принятие общих решений непосредственно проводились путем голосования, поведывались о советах айылных аксакалов и выбор родовых лидеров.

Практические инструменты по выявлению потребностей местного сообщества. Онлайн опросник

Онлайн опросник - инструмент оценки деятельности органов местного самоуправления (ИОДОМСУ) для измерения потенциала или «эффективности» ОМСУ, которые представляют собой простую оценку «уровня удовлетворенности» и доверия граждан к ОМСУ. Инструмент

помогает оценить взаимосвязь между «эффективностью» и «удовлетворенностью», которая выражается в виде особого показателя – «разрыв между уровнем удовлетворенности граждан и реальной эффективностью деятельности ОМСУ». Опрос граждан проводится в онлайн форме, что облегчает процесс сбора и хранения ответов, кроме того позволяет осуществить широкий охват населения. Анкета для опроса населения включает 8 вопросов, которые оценивают результат деятельности ОМСУ. Опросник предоставлен для изучения мнения населения о работе ОМСУ и поставщиков. А также, использование всех возможностей для изучения мнения жителей всех и разных частей сел, групп населения всех возрастов. Инструмент служит механизмом коммуникации между местным самоуправлением и населением. Благодаря измерению удовлетворенности населения, органы МСУ имеют возможность оценить работу со стороны и выявить дальнейшие области для развития, включая работу по своевременному информированию граждан. Данный инструмент был разработан с целью дальнейшего использования органами местного самоуправления для оценки их деятельности со стороны населения и в целях совершенствования их работы по результатам опроса на уровень удовлетворенности и доверия граждан. Опросник включает также вопрос восприятие граждан, испытывающие эмоции к органам МСУ.

Список использованной литературы:

1. Карашев А. А., Тарбинский О. С. Местное самоуправление в Кыргызстане в переходный период. Бишкек, 1999, с. 16.
2. Постовон Н. В. Местное самоуправление: история, теория, практика. М., 1995.
3. Закон Кыргызской Республики О местном самоуправлении от 15 июля 2011 года № 101. Глава 2. Статья 4. Местное самоуправление
4. Закон Кыргызской Республики О местной государственной администрации и органах местного самоуправления от 20 октября 2021 года № 123
5. Журнал Муниципалитет - Типовое положение о проведении совместного мониторинга и оценки деятельности органов местного самоуправления по решению вопросов местного значения с вовлечением граждан и их объединений. <http://municipalitet.kg/ru/article/full/2223.html>
6. Журнал Муниципалитет - Путь к продуктивному партнерству: эволюция взаимоотношений граждан с местным самоуправлением Кыргызстана. <http://www.municipalitet.kg/ru/article/full/2864.html>

Сборник материалов и тезисов международной
научно-практической конференции магистрантов,
докторантов PhD. и молодых ученых

**Современные исследования в образовании и науке
1 декабря 2022 года**

Дизайн и верстка: *Горнушкин В. Ю.*

Подписано к печати 25.02.2023

Заказ № 7

Формат 60 × 84 ¹/₁₆. Объём 7,75 п. л.

Тираж 100 экз.

