

Новый вектор государственно-частного партнерства в сфере развития жилищной мотивации молодых специалистов

Кудеев А.С.
МГИУ
larticom@gmail.com

Аннотация. Статья посвящена обзору практических механизмов построения в системе государственно-частного партнерства новых социальных и структурных связей, основанных на синергии интересов в развитии жилищной кооперации и жилищной инфраструктуры со стороны работников и работодателей, а также социально-экономического развития территорий со стороны муниципальных, региональных и федеральных органов власти.

Ключевые слова: жилищное строительство, жилищная кооперация, жилищная политика, кооперативное жилье, жилищная мотивация.

Жилищная мотивация - это система мер кадровой политики, направленная на привлечение молодых специалистов, формирование ключевого персонала и стимулирование долгосрочных трудовых отношений.

Жилищная мотивация как система долгосрочных мер и специально разработанных корпоративных правил дает любому руководителю действенные рычаги для привлечения и закрепления молодых специалистов, формирования лояльной и вовлеченной в непрерывное совершенствование бизнес-процессов команду. Результатом для руководителя становятся измеряемые показатели капитализации вложений в человеческие ресурсы и новые достижения в развитии бизнеса.

Механизмы жилищной мотивации основаны на принципах возвратного финансирования и многократного использования финансовых ресурсов, что позволяет считать её более экономичной по сравнению с существующими формами оплаты труда.

Корпоративная программа жилищной мотивации - это составная часть кадровой политики в сфере обеспечения персонала временным жильем и удержания ключевого персонала за счет содействия в улучшении жилищных условий, система мер по выстраиванию долгосрочной системы лояльности и корпоративной вовлеченности.

Основной парадигмой реализации корпоративных программ жилищной мотивации является горизонтальная интеграция в рамках деятельности жилищных кооперативов двух направлений:

- 1) строительство кооперативного жилого фонда и управление им в интересах отдельных категорий граждан, в первую очередь многодетных и молодых семей, молодых ученых, преподавателей, врачей, государственных служащих, инженеров;
- 2) строительство социально ориентированного некоммерческого арендного фонда и управление им в интересах субъектов экономического взаимодействия для привлечения молодых специалистов и создания новых рабочих мест.

На сегодняшний день следует определить организационную и институциональную структуру формирования рынка доступного жилья. Первая формирует комплексный механизм взаимодействующих между собой рынков земельных участков, технологий жилищного строительства, строительных материалов и жилищной инфраструктуры.

Вторая формирует основных участников реализации жилищной политики в стране в целом и в каждом регионе, включает такие институты государственного регулирования, как ОАО «Агентство ипотечного жилищного кредитования» (далее - ОАО «АИЖК»), ОАО «Агентство финансирования жилищного строительства», Федеральный фонд содействия развитию жилищного строительства (далее - Фонд «РЖС») и их региональные представительства.

Итак, в рамках реализации жилищной мотивации вместе с карьерно-профессиональным

развитием ключевому сотруднику необходимо поддерживать определенные целевые показатели деятельности, а также соответствовать определенному уровню шкалы корпоративных компетенций (рисунок 1).



Рисунок 1. Смысловой алгоритм реализации жилищной мотивации молодого специалиста

Основным инструментом реализации корпоративных программ, основанных на принципах жилищной мотивации как долгосрочного механизма привлечения и закрепления работников, может стать тиражирование лучших практик жилищно-строительной кооперации и развития арендного жилищного фонда.



Рисунок 2. Схема создания комбинированного арендного и кооперативного жилищного фонда

Таким образом, при наличии инициативы со стороны молодых специалистов и ключевого квалифицированного персонала работодатели могут разрабатывать корпоративные программы возвратного финансирования путем создания ЖСК с привлечением действующих инструментов ОАО «АИЖК». Схема создания арендного и кооперативного жилищного фонда с участием ОАО «АИЖК» представлена на рисунке 2.

Модельный проект предназначен для работодателей, заинтересованных в создании жилого и арендного фонда в целях привлечения и закрепления ключевого персонала. Реализа-

ция подобной схемы предполагает объединение корпоративных коммерческих и социальных интересов. Работодатель, с одной стороны, несет затраты на предоставление начальных средств в размере 30 % для получения кредита на 70 % арендного фонда и субсидирует сотрудников на выплату арендной платы, а с другой стороны, становится совладельцем пая на арендный фонд, стоимость которого после погашения кредита и освобождения от залога компенсирует все понесенные расходы.

В предлагаемом проекте затраты на 30 % жилого фонда делятся в пропорции 50 % на 50 % между работодателем и сотрудниками, которых работодатель направляет в члены кооператива. Это создает привлекательные условия выкупа кооперативного жилья в рассрочку для сотрудников, а для работодателя снижает затраты на создание арендного фонда до 15 % (рисунок 3).



Рисунок 3. Движение финансовых потоков при реализации модельных проектов жилищной мотивации на предприятии

При апробировании пилотных проектов предлагается классифицировать формируемые жилищно-строительные кооперативы на следующие категории:

- типовые ЖСК федерального уровня, создаваемые кооперацией отдельных социальных групп, наделенных законодательным правом на получение 3-х видов государственной поддержки: безвозмездная передача земельных участков, безвозмездная передача проектной документации повторного применения (права их использования), оказание содействия в обеспечении передаваемого земельного участка инженерной инфраструктурой (действующий механизм Фонда «РЖС»);
- типовые ЖСК регионального уровня, получающие аналогичную федеральным ЖСК поддержку, но за счет источников финансирования региональных бюджетов;
- инициативные ЖСК, создаваемые по общим правилам и обладающие правом претендовать на меры государственной поддержки ЖСК на развитие социальной и инженерной инфраструктуры (новые расходные обязательства);
- специализированные ЖСК, создаваемые определенными законодательством приоритетными категориями граждан и претендующими по конкурсному отбору на безвозмездное предоставление земельных участков федеральной, региональной и/или муниципальной собственности повышенной комфортности и в привлекательных территориальных условиях.

В целях стимулирования системного развития для региональных и специализированных ЖСК целесообразно создать Фонд возвратного финансирования (далее - Фонд), который может выполнять несколько важных функций, направленных на развитие жилищной коопе-

рации и некоммерческого найма:

- по аналогии с голландскими и австрийскими жилищными ассоциациями Фонд может получать от каждой организации часть жилья в залог для обеспечения поручительства для новых проектов по строительству некоммерческого наемного жилья.
- обеспечить развитие системы строительной ссудо-сберегательной деятельности кредитных кооперативов (в зарубежной практике практическое большинство кредитных кооперативов создается при поддержке работодателей или профсоюзов), стимулируя создание специальных продуктов для членов ЖСК и определенные правила размещения накапливаемых средств;
- стимулировать участие муниципальных и региональных администраций в развитии ГЧП в жилищной сфере, получать субсидии и гарантии за счет бюджетных ассигнований субъекта Российской Федерации для привлечения недорогих финансовых ресурсов (в том числе зарубежных);
- требовать от всех участников соблюдения стандартов и внедрения необходимой методологии хозяйственно-финансовой деятельности.

Критериями отбора подобных ЖСК может быть выполнение следующих условий:

- 1) апробация моделей устойчивого развития и комплексного освоения территорий, направленных на создание нового качества жизни членов ЖСК;
- 2) наличие элемента государственно-частного партнерства при создании центров инновационного развития на территории ЖСК - создаваемые объекты социального предпринимательства, направленные на вовлечение членов ЖСК в трудовую деятельность и повышение их производительности. Причем технология деятельности подобных центров инновационного развития представляет собой организацию кооперационных бизнесов, направленных на решение социальных проблем и тем самым позволяющих не только повышать уровень занятости населения и создавать новые рабочие места, но и аккумулирующих приращение регионального валового продукта и увеличение налоговых отчислений на территории присутствия ЖСК.

Учитывая изложенное, целесообразно предложить концепцию жилищной программы как модельного проекта социального дизайна в моногородах в рамках корпоративной социальной политики градообразующих предприятий. Внедрение подобных программ в монопрофильных муниципальных образованиях требует гибкой социальной корпоративной политики для сохранения паритета социального развития территории и приоритетов развития бизнеса.

В качестве эффективного элемента социальной корпоративной политики предлагается разработка модельного проекта «Корпоративная жилищная программа при градообразующем предприятии как способ привлечения профессиональной молодежи, обеспечения долгосрочной лояльности и социального дизайна в моногородах России».

При реализации подобной жилищной программы градообразующего предприятия на основе механизма жилищно-строительной кооперации будут решены три основополагающие задачи:

- 1) создание кооперативного арендного фонда для временного проживания сотрудников в местах базового расположения производственных мощностей;
- 2) поддержка самостоятельных усилий сотрудников по улучшению жилищных условий за счет приобретения кооперативных квартир в базовых местах проживания персонала;
- 3) жилищная мотивация сотрудников, направленная на привлечение и релокацию персонала в моногорода, за счет создания кооперативного арендного фонда в местах будущего проживания с правом его последующего выкупа на льготных условиях.

Создание арендного фонда в моногородах России и местах будущего проживания сотрудников градообразующих предприятий может стать востребованным социальным проектом в сфере государственно-частного партнерства, который будет способствовать притоку

молодых специалистов и профессионалов, миграции иногородних и иностранных специалистов (соотечественников) из ближнего зарубежья, устранению дисбаланса нетрудоспособного и трудоспособного населения моногородов.

Жилищно-строительные кооперативы с арендным фондом как местом локации культурно-спортивных и других социальных объектов станут действенным инструментом социального дизайна и нового развития моногородов России.

Разработку модельных корпоративных программ жилищной мотивации планируется осуществить в несколько этапов:

Мероприятия в рамках 1 этапа:

1. Разработка организационно-функциональной схемы реализации жилищной программы через ЖСК, правовой и экономический анализ предложенной схемы (рисунок 4).
2. Определение ключевого персонала на основе разработки критериев оценки штатной единицы и профессиональной оценки сотрудника. Необходимо разработать критерии оценки профессиональной (педагогической, научной) деятельности, на основе которых определяется форма содействия и условия выдачи направлений ценных сотрудников в жилищно-строительные кооперативы (рисунок 5).
3. Выбор оптимальных способов жилищной мотивации ключевого персонала в целях обеспечения экономии средств и эффективного удержания на долгосрочной основе.
4. Разработка концепции корпоративной программы жилищной мотивации. Срок разработки: 1,5 - 3 месяца.

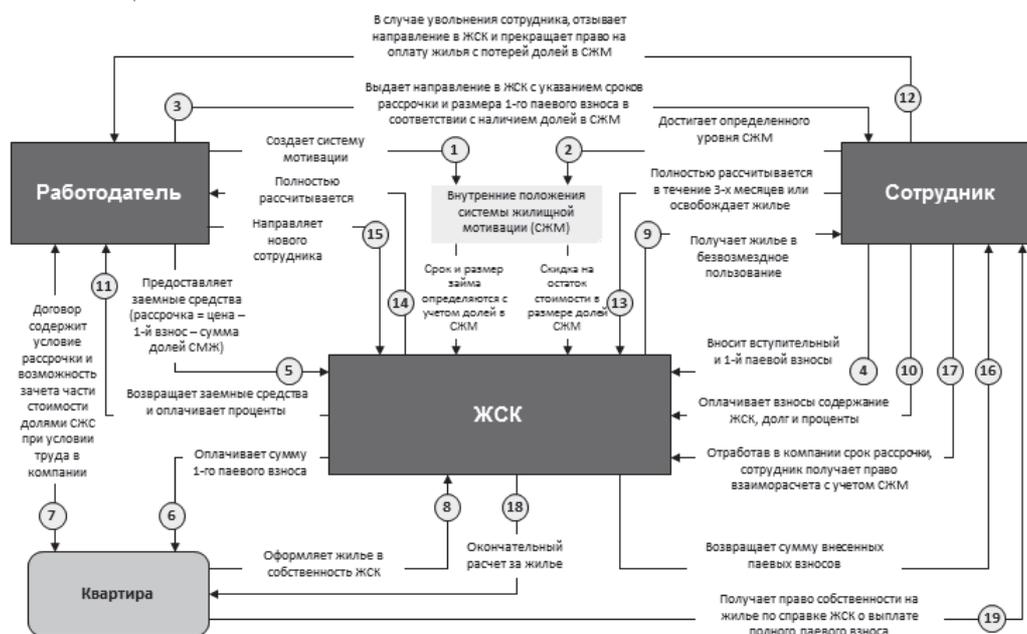


Рисунок 4. Пошаговая функциональная схема взаимодействия сотрудника и работодателя в рамках корпоративной программы жилищной мотивации с учетом внедрения ЖСК

Мероприятия в рамках 2 этапа:

1. Проводятся исследовательские мероприятия в целях определения потребностей сотрудников в жилье, их платежеспособности, вырабатываются уровни жилищной мотивации.
2. Осуществляется разработка формализованных процедур и регламентов работы по жилищной программе, внутренние положения и документооборот по жилищной программе.
3. Разрабатывается прогнозный план и схема финансирования жилищной программы, определяется потребность во внешних источниках финансирования.
4. Проводятся переговоры с возможными исполнителями жилищной программы, разрабатываются схемы взаимодействия и проекты договоров между ними и участниками жи-

лищной программы.

5. Разрабатывается жилищная программа и проводится её презентация на уровне уполномоченных органов для принятия решения о финансировании жилищной программы.
6. Осуществляется подготовка учредительных и внутренних документов ЖСК, используемого в качестве оператора жилищной программы. Срок разработки: от 6 до 9 месяцев.

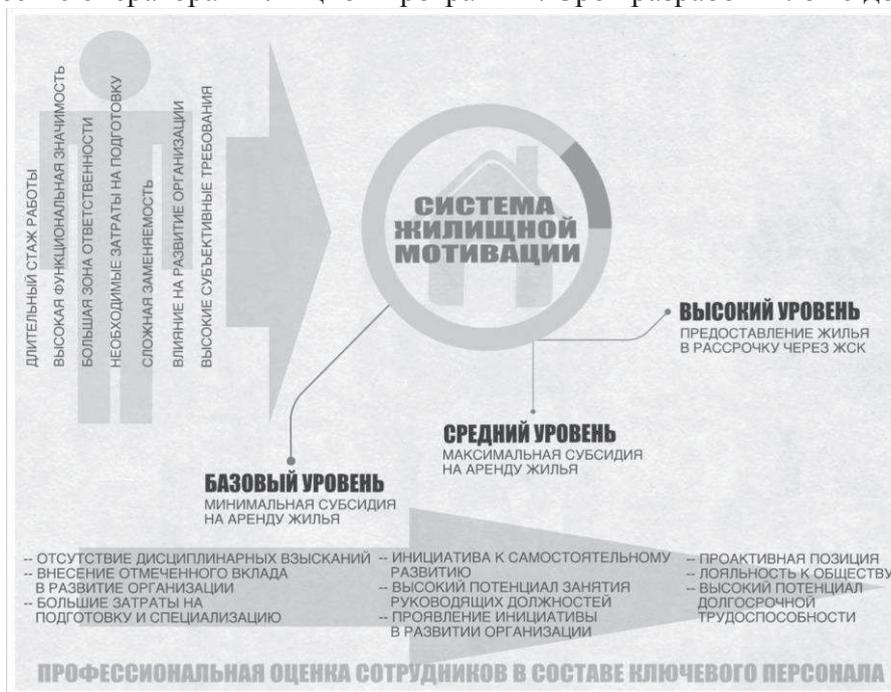


Рисунок 5. Структурная схема распределения уровней профессиональной оценки ключевого персонала

Мероприятия в рамках 3 этапа:

В рамках 3 этапа осуществляется практическая реализация жилищной программы и её сопровождение на условиях аутсорсинга, в том числе:

1. Учреждается ЖСК с постановкой системы управления и финансовых гарантий в интересах организаторов и участников жилищной программы.
2. Обеспечивается контроль взаимодействия участников жилищной программы на этапе строительства.
3. Осуществляется управление ЖСК и оказывается содействие в организации содержания и эксплуатации жилого фонда ЖСК.
4. Ведется работа по развитию жилищной программы в регионах и поиск внешних источников софинансирования (бюджетного и внебюджетного). Срок внедрения и развития жилищной программы: 3 – 5 лет.

Вышеуказанные мероприятия следует проводить в рамках принятия постановления Правительства Российской Федерации «О мерах стимулирования участия работодателей и муниципальных образований в оказании содействия формированию жилищно-строительных кооперативов и некоммерческих организаций, предоставляющих жилье для найма в целях привлечения молодых специалистов и перемещения квалифицированных кадров». Реализация данного документа может быть направлена на стимулирование частной инициативы в системе государственно-частного партнерства в сфере развития жилищной инфраструктуры и социально-экономического развития территорий в интересах работодателей и муниципальных образований.

Предлагаемый нормативный правовой акт позволит утвердить методические рекомендации, согласно которым заинтересованные граждане и субъекты экономического взаимодействия могут достигнуть соглашения о государственно-частном партнерстве. В состав ме-

тодических рекомендаций следует ввести типовые положения о молодых специалистах и квалифицированных кадрах; типовые уставы ЖСК и некоммерческих организаций, предоставляющих жилье для найма; рекомендуемые целевые программы муниципального и регионального уровня с образцами соглашений в сфере ГЧП; методику расчета социально-экономического эффекта и другие элементы внедрения системы жилищной мотивации в корпоративном управлении.

Литература

1. Жилищный Кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2004 г. № 188-ФЗ // Рос. газ. - 2005. - 12 янв - № 1.
2. Российская Федерация. Правительство. О некоторых вопросах реализации Федерального закона «О содействии развитию жилищного строительства» в части обеспечения права отдельных категорий граждан на приобретение жилья экономического класса : Постановление Правительства от 25.10.2012 № 1099 // Российская газета. -2012. – 31 окт. - № 251.
3. Российская Федерация. Президент. О мерах по развитию жилищного строительства : Указ Президента от 07.05.2008 г. № 715 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2008. – 12 мая. - № 19.
4. Российская Федерация. Президент. О содействии развитию жилищного строительства. Федеральный закон от 24.07.2008 г. № 161-ФЗ // Российская газета. - 2008. 30 июл. - №160.
5. Порядок рассмотрения Фондом «РЖС» ходатайств о передаче земельных участков жилищно-строительным кооперативам, создаваемым из числа отдельных категорий граждан от 24.03.2012 г.
6. Промежуточный доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 года «Стратегия-2020: Новая модель роста новая социальная политика».
7. Кудеев А.С., Цилосани А.И. Внедрение модельных корпоративных программ жилищной мотивации молодых специалистов на основе государственно-частного партнерства. // Государственное управление. Электронный вестник. – 2013. - № 38.

Комплексная оценка корпоративной безопасности автотранспортного предприятия

Левковец Н.П.

*Национальный транспортный университет г. Киев, Украина,
8 (044) 280-99-37, nlp08@ukr.net*

Аннотация. В статье определена сущность корпоративной безопасности предприятия, разработана комплексная методика оценки экономической безопасности автотранспортного предприятия с учетом основных функциональных составляющих безопасности и рекомендаций по повышению уровня экономической безопасности автотранспортного предприятия и выполнены расчеты. Приведена градация уровней безопасности автотранспортного предприятия: критический, минимальный, средний, высокий и максимальный.

Ключевые слова: корпоративная безопасность, функциональные составляющие, уровни, методика, угрозы, риски, опасности, индикаторы

Введение

В статье разработана комплексная методика оценки экономической безопасности автотранспортного предприятия с учетом функциональных составляющих безопасности и предложена градация характеристик уровней корпоративной безопасности предприятия. Достижение поставленной цели обусловило необходимость решения следующих задач: определе-