УДК 338.48 DOI: 10.22394/2079-1690-2019-1-4-64-70

# КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА В СИСТЕМЕ РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

***Фоменко Вита Александровна*** кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры теории права и государства, истории и философии, зам. декана юридического факультета по воспитательной и социальной работе, Сочинский государственный университет (354055, Россия, г. Сочи, ул. Пластунская, 94). E-mail: vitafomenco@mail.ru

***Аннотация***

*Статья посвящена изучению предложений по формированию регионального трудового потенциала, рассмотрено понимание данного процесса как непрерывное создание и реализация его в трудовые ресурсы региона. Конечным результатом трудового потенциала является адекватная его трансформация в рабочую силу с элементами количественного и качественного направления, которые обеспечивают развитие системы региона с точки зрения общества и экономики. Приведены аргументы в пользу прямой связи между интересами и потребностями участников регионального развития, их реализации, стратегией социально-экономического развития региона и системой управления территориями. Составлена схема блоков поэтапного процесса формирования регионального трудового потенциала индустрии туризма, а также таблица интересов и предпочтений участников процесса формирования регионального трудового потенциала.*

***Ключевые слова:*** *трудовой потенциал, региональное развитие, региональное управление, региональный трудовой потенциал, индустрия туризма, туризм, население, государственная политика, персонал, система управления, концепция развития.*

Одной из важнейших целей при развитии трудового потенциала индустрии туризма в системе регионального управления является создание условий для его формирования согласно требованиям стратегии социально-экономического развития субъекта Российской Федерации. Главным условием достижения этой стратегии развития выступает определение потребностей и принятие во внимание права выбора следующих участников процесса (рис. 1):




*Рис. 1. Система участников, действующих при реализации стратегии социально-экономического развития трудового потенциала в региональном управлении*

Рассмотрим всех участников региона при развитии трудового потенциала подробнее.

Населением субъекта Российской Федерации являются физические лица (граждане), проживающие на территории, соответствующей административному устройству государства. В свою очередь население имеет следующий состав:

- занятые граждане – физические лица, которые работают по трудовому договору на условиях полного или неполного рабочего времени, получают заработную плату, включая сезонную и временную работу; зарегистрированные как индивидуальные предприниматели, а также занимающиеся деятельностью, которая подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию; осуществляющие работу по договорам гражданско-правового характера и являющиеся членами производственных кооперативов (артелей); самозанятые; находящиеся на военной, альтернативной гражданской службе, службе в ОВД, ГПС, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

являющиеся студентами очной формы обучения в образовательных организациях; учредители (участники) коммерческих организаций; члены крестьянского (фермерского) хозяйства[1].

- безработные граждане – физические лица трудоспособного возраста, состоящие на учете в Государственном казенном учреждении «Центр занятости населения», которые хотят и могут выполнять работу, но не являются занятыми ввиду не зависящих от них причин;

- граждане пенсионного возраста (старше 60 лет женщины и 65 лет – мужчины), являющиеся занятыми или желающие работать;

- граждане предпенсионного возраста, которые на 5 лет младше возраста выхода на пенсию и являющиеся занятыми и желающими работать[2];

- лица, имеющие стойкое ограничение жизнедеятельности (инвалиды III группы), являющиеся работниками или желающие работать[3];

- работающая и желающая работать несовершеннолетняя молодёжь в возрасте 14-16 лет;

- иностранные граждане, которые временно пребывают в Российской Федерации и могут осуществлять трудовую деятельность в соответствии с законодательством[4].

Указанный состав населения региона различается по интересам, которые реализуются в процессе труда, и по специфике необходимости поддержки со стороны государства и частного сектора. Вопреки тому, что состав населения субъекта Российской Федерации, являющийся объектом управления, неоднороден, определим общие потребности через интерпретацию следующих условий:

- регион должен располагать стабильными, безопасными и достойно оплачиваемыми рабочими местами для всех категорий трудовых ресурсов;

- наличие системы базовых составляющих для получения востребованной на рынке труда профессии и гарантия трудоустройства;

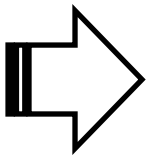
- обязательная возможность получения поддержки со стороны государства при социальных рисках по утрате работы, трудоспособности, заработка, уменьшении значимости профессии, спад уровня качества рабочего места [4].

В процессе реализации общих потребностей и интересов состава населения требуются согласованные действия различных групп и других участников процесса формирования трудового потенциала региона в туриндустрии, к которым относится государство.

Государственное управление посредством функционирования различных отраслей, а в частности набирающей обороты туристской отрасли, предполагает стратегическую цель на всех уровнях административного устройства, которая включает то, что необходимо достигнуть высокого уровня качества жизни людей. Формирование трудового потенциала в стремительно развивающейся в индустрии туризма является одним из способов ее применения, так как базой благосостояния физических лиц выступает предоставление их растущих возможностей при получении высокого заработка, как правило, от трудовой деятельности. Потребности страны можно определить так (табл. 1).

Таблица 1

**Потребности и интересы страны в сфере развития трудового потенциала туриндустрии региона [5, 8]**

| Состав населения | Потребности и интересы государства | | Методы и способы реализации |
|---|---|---|---|
| Граждане трудоспособного возраста | Необходимо поддерживать общественный уровень трудоспособности рабочей силы |  | 1. Провести политику регулирования заработка наемных рабочих. |
| | | | 2. Осуществление государственного контроля за соблюдением работодателем нормированного труда и отдыха персонала. |
| | | | 3. Вовлечение граждан трудоспособного возраста ведение предпринимательской деятельности. |
| | | | 4. Стимулирование участников в системе управления трудовым потенциалом индустрии туризма субъекта Российской Федерации становится частью программ по социальному партнерству. |
| | | | 5. Помощь для граждан-инвалидов. |
| | | | 6. Грамотная политика и работа с трудовыми мигрантами. |

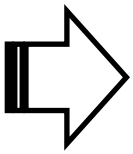
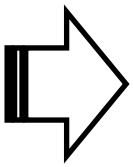
[1] Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 11.12.2018) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // Собрание законодательства РФ. № 17. 22.04.1996, ст. 1915.

[2] Там же.

[3] Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 18.07.2019) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 27.11.1995, № 48, ст. 4563.

[4] Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. от 26.07.2019) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», 29.07.2002, № 30, ст. 3032.

Продолжение табл. 1

| Состав населения | Потребности и интересы государства | | Методы и способы реализации |
|---|---|---|---|
| Граждане младше трудоспособного возраста | Возможность успешного приспособления молодых людей в условиях рыночной конкуренции |  | 1. Осуществление профориентационной работы в отношении молодых. |
| | | | 2. Усиление ориентирования образования на современные трансформации рынка труда. |
| | | | 3. Вырабатывание программы увеличения и стабилизации заработка молодых людей. |
| Граждане в возрасте старше трудоспособного | Достижение высокого уровня экономически активных групп населения старше трудоспособного возраста |  | 1. Совершенствование пенсионного обеспечения населения. |
| | | | 2. Обеспечения содействия для эффективного перехода граждан пенсионного возраста в статус занятых. |
| | | | 3. Увеличение инструментов для открытого доступа к возможности повышения квалификации и профессиональной переподготовки. |

По отношению к трудоспособному населению, которым являются занятые, безработные граждане, граждане пенсионного возраста, граждане предпенсионного возраста, инвалиды, иностранные граждане, потребности и интересы страны заключаются в поддержке общественно-сбалансированного уровня трудоспособности персонала, который реализуется с помощью следующих условий [2]:

1) необходимость проведения политики регулирования уровня оплаты труда персонала, посредством установления на законодательном уровне минимального размера оплаты труда и величины прожиточного минимума, регулирования продолжительности трудоспособного возраста, а также при перераспределении доходов в рамках социальной защиты особых категорий населения;

2) установление обязательного государственного контроля за работодателя и условиями труда работников, которое определяется законодательством в части заключения трудовых контрактов, максимальной продолжительности периода работы, сверхурочных работ и т.д.;

3) регулирование рынка труда с целью обеспечения равновесия между занятостью и безработицей путем вовлечения трудоспособного населения в экономические виды деятельности на основе мероприятий по содействию занятости, социальной защиты безработных, созданию новых рабочих мест, разработки программ по снижению молодёжной безработицы на уровне регионов и т.д.;

4) стимулирование работодателей и сопутствующих участников региональной системы управления трудовым потенциалом внедряться в такие программы содействия, как социальное партнерство, бизнес-сообщества, инвестиционные общественные объединения для развития человеческого капитала; повышение результативности расходов государства на высшее и среднее профессиональное образование, профессиональную переподготовку и повышение квалификации; повышение эффективности работы государственных учреждений в процессе содействия занятости населения [9];

5) государственная политика для лиц с ограниченными возможностями, направленная на возможность реабилитации и соответствующий труд для дополнительного источника доходов данной категории населения, и которая реализуется посредством установления размеров квот для трудоустройства, специализированных рабочих мест и предприятий, которые осуществляют контроль за исполнением вышеуказанных условий, а также за адаптацией инвалидов к совместному труду с полностью трудоспособным персоналом;

6) функционирующая государственная программа для трудовых мигрантов, которая направлена на повышение прозрачности инфраструктуры рынка труда и на содействие внешней трудовой миграции [11].

В отношении населения моложе трудоспособного возраста – работающих подростков и молодежи интересы государства лежат в области содействия адаптации молодежи к конкурентной рыночной среде. Он реализуется:

- посредством реализации программ профессиональной ориентации молодежи, создания механизма сочетания образования и трудовой деятельности в рамках системы ученичества, повышения уровня гражданской и юридической грамотности молодежи подростков в области их трудовых прав и т.д.;

- усиление ориентации образовательных услуг на потребности регионального рынка труда путем развития системы профессионального образования в соответствии с потребностями рынков труда на основе долгосрочных прогнозов социально-экономического развития регионов; стимулирования развития системы профессиональных и производственных практик в период обучения; организации профессиональной подготовки молодежи на рабочих местах; развития системы целевого обучения – обучения по направлению предприятий (организаций) с дальнейшим гарантированным трудоустройством;

- формирование политики доходов молодежи, позволяющей вести достойную жизнь и удовлетворять растущие потребности по качеству питания и потребляемых товаров и услуг; иметь детей и возможности их воспитания и развития; в получении необходимого общего и профессионального образования, в поддержании уровня квалификации в соответствии с требованиями рынка труда и т.д.

Бизнес-сообщество региона, которое включает в себя предприятия и организации, принимает непосредственное участие в формировании трудового потенциала посредством реализации политики управления человеческими ресурсами. Такие региональные программы и мероприятия включают постановку и решение следующих задач: планирование наемных рабочих; набор и отбор работников; установление оплаты труда; их профориентация и адаптация, обучение; рост или понижение по карьерной лестнице; кадровый резерв для будущих руководящих должностей. Таким образом, стратегия развития системы управления трудовым потенциалом персонала в современной организации направлена на оптимизацию и улучшение их количественных и качественных характеристик [12].

Среди наиболее влиятельных общественных объединений в Российской Федерации выступают профсоюзные организации, которые занимаются составлением и заключением коллективных трудовых договоров, консультируют работников по вопросам защиты их трудовых прав, имеют право оспаривать увольнения персонала и т.д. Профсоюзные организации, одни из многих других учреждений, принимают активное участие при разработке стратегии формирования регионального трудового потенциала и среду, способствующую реализации ее программ и мероприятий [11].

В результате на рис. 1 определены интересы и предпочтения главных участников процесса формирования регионального трудового потенциала.

| | |
|---|---|
| Население | Свободный выбор стабильных и безопасных рабочих мест |
| | Наличие востребованной рынком труда профессии |
| Органы регионального управления | Высокое качество жизни населения на основе формирвоания регионального трудового потенциала |
| Субъекты хозяйствования региона, осуществляющие деятельность на его территории | Поиск и отбор персонала с оптимальным уровнем необходимого трудового потенциала |
| | Обеспечение персонала всеми необходимыми условиями труда |
| Общественные объединения | Контроль и отражение потребностей разных категорий населения в процессе формирования регионального трудового потенциала |
| Индивидуальные предприниматели | Эффективность персонала, способного наравне с ИП идти на риск, иметь предпринимательские способности и развивать бизнес |

*Рис. 1. Таблица интересов и предпочтений участников процесса формирования регионального трудового потенциала*

С помощью конкретизации вышеизложенного определим этапы формирования регионального трудового потенциала индустрии туризма (см. рис. 2).

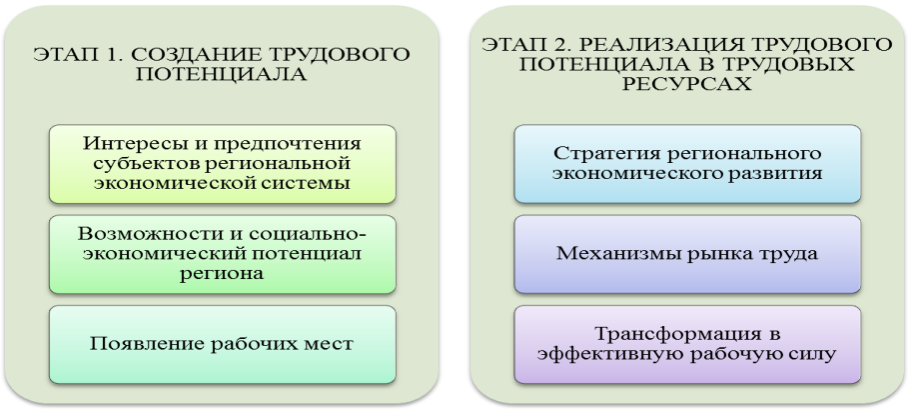



*Рис. 2. Схема блоков поэтапного процесса формирования регионального трудового потенциала индустрии туризма*

Создание регионального трудового потенциала региона представляет собой активную работу субъектов экономики региона государственного и частного характера, которая направлена на формирование необходимых условий для непрерывного функционирования процесса воспроизводства населения, а также его трудового потенциала. Основой для целевых ориентиров трудового потенциала является рост уровня жизни населения и его численности, здоровья; увеличение качества образования для получения востребованной профессии. Вышеуказанному способствуют соответствующая социальная политика в сфере распределения доходов, пенсионного обеспечения, охраны здоровья, образования, жилищной сфере, демографии и миграции [10].

Реализация регионального трудового потенциала в трудовых ресурсах представляет собой работу субъектов экономики региона государственного и частного характера, которая направлена на формирование эффективного использования трудового потенциала в региональных социально-экономических секторах и отраслях, другими словами, его качественной и количественной трансформации в рабочую силу. В процессе реализации регионального трудового потенциала идет упор на следующие аспекты: рост занятости; повышение профессионально-квалификационного уровня персонала согласно требованиям экономики региона; увеличение параметра безопасности на рабочем месте; контроль над усилением содержательной составляющей труда. Для достижения вышеуказанного органы государственной власти реализуют политику по направлению труда и занятости, инвестиций, инноваций.

В процессе реализации регионального трудового потенциала используется особые механизмы рынка труда, которые формируют спрос и предложение рабочей силы [7]. Современная экономическая теория определяет рынок труда как включающий два направления развития - рабочую силу и рабочие места. Созданный трудовой потенциал обращается на рынке труда в рабочую силу, являющейся способностью к труду, совокупностью различных психолого-физических способностей человека и которые могут быть использованы в процессе труда. При реализации управления региональным трудовым потенциалом проводится параллель, отражающая рынок рабочих мест. Рабочими местами являются пространственные зона труда наемных работников, которые оснащены необходимым набором закрепленных основных и вспомогательных средств при выполнении определенных должностных обязанностей. Определение объема, структуры и динамики рабочих мест устанавливается совокупным региональным социально-экономическим потенциалом.

Единство процессов формирования и реализации регионального трудового потенциала в индустрии туризма обеспечивает непрерывность его создания, одним из важнейших условий достижения которого является баланс профессиональных параметров региональной рабочей силы и требований работодателя к количественному и качественному уровню развития трудовых ресурсов в соответствии с региональной стратегией социального и экономического развития. В процессе формирования регионального трудового потенциала в индустрии туризма оказывает влияние следующее: специфические потребности и интересы в сфере труда и занятости основных субъектов экономики региона; возможности экономики региона в рамках ресурсных ограничений социального и экономического потенциала [6].

Формирование трудового потенциала и его трансформация в рабочую силу в системе регионального управления туриндустрии воплощается с помощью планирования, организации, контроля и регулирования, то есть основных функций управления:

1) Планирование – устанавливаются стратегические и тактические цели при формировании трудового потенциала и трудовых ресурсов согласно стратегии социально-экономического развития региона;

2) Организация – проектирование и создание механизмов реализации стратегии создания трудового потенциала, который обеспечивает его эффективную трансформацию в рабочую силу для повышения качества жизни – одной из главных целей регионального управления;

3) Контроль – организация мониторинга при формировании регионального трудового потенциала и его трансформации в рабочую силу, позволяющая собирать полные и достоверные данные о происходящем в процессе создания и реализации трудового потенциала – что необходимо для обеспечения эффективности механизмов управления региональным социально-экономическим развитием;

4) Регулирование – своевременная разработка системы корректирующих действий, которые направлены на поддержку положительной и ослабление отрицательной динамики для более полноценного достижения стратегии приоритетов социального и экономического развития региона.

В рамках проведенного исследования, концепция развития трудового потенциала индустрии туризма в системе регионального управления складывается следующих образом: главным условием стратегии социально-экономического развития региона с точки зрения формирования системы управления трудовым потенциалом выступает определение потребностей и принятие во внимание права выбора участников процесса, среди которых население субъекта Российской Федерации, органы регионального управления, субъекты хозяйствования региона, осуществляющие деятельность на его территории, общественные объединения, индивидуальные предприниматели.

Сформированная схема блоков поэтапного процесса формирования регионального трудового потенциала индустрии туризма дает представление каким образом происходит процесс формирования регионального трудового потенциала. Трудовой потенциал, его трансформация и формирование в рабочую силу в системе регионального управления туриндустрии воплощается с помощью планирования, организации, контроля и регулирования, то есть основных функций управления.

**Литература**


1. *Литвиненко И.Л.* Система управления региональным развитием на основе инновационно-инвестиционной модели: монография. М.: РИОР: ИНФРА-М, 2017. 204 с.
2. *Дуканова И.В., Морозова Т.Н, Суковатова О.П., Терехин В.И., Чернобродова Л.А.* Эффективность управления социально-экономическим развитием административно-территориальных образований: монография / под ред. д-ра экон. наук, проф. В.И. Терехина. М.: ИНФРА-М, 2018. 315 с.
3. *Ярашева А.В.* Региональный трудовой потенциал: факторы развития // Актуальные социально-экономические вопросы: проблемы и варианты решений. Материалы международной научно-практической конференции. 2017. С. 94-98.
4. *Власова Т.А., Тимохина О.А.* Исследование факторов роста эффективности использования трудового потенциала как основы регионального социально-экономического развития // Российская экономика: взгляд в будущее. Материалы IV Междунар. науч.-практ. конф.: в 3 частях. 2018. С. 73–80.
5. *Шевякин А.С.* Анализ формирования трудового потенциала в условиях развития рынка труда региональной экономики // Научное обозрение: теория и практика. №7. 2018. С. 192 – 198.
6. *Секачева Т.В., Крапчетова Н.Г.* Проблемы развития трудового потенциала на региональном уровне // Региональная экономика, инвестиции, инновации, социально-экономическое развитие: теория, методология и концепция модернизации. Материалы II Всерос. научно-практ. конф. Себряковский филиал ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный технический университет»; администрация городского округа город Михайловка Волгоградской области. 2019. С. 306 – 309.
7. *Эскиев М.А.* Роль и значение трудового потенциала в социально-экономическом развитии региона // Финансовая экономика. 2019. № 5. С. 853 – 855.
8. *Реутов В.Е., Кравченко Л.А., Вельгош Н.З.* Социально-экономические проблемы развития человеческого потенциала России и её регионов // Сервис в России и за рубежом. Т. 13. №2 (84). 2019. С. 69 – 82.
9. *Иванов С.А.* Управление трудовым потенциалом региона в контексте инновационного развития экономики // Вестник образования и развития науки российской академии естественных наук. № 1. 2017. С. 5 – 14.
10. *Кондратьева М.Н., Рогова Т.Н., Баландина Е.В.* Сравнительная оценка и определение экономического потенциала региона // Региональная экономика: теория и практика. Т. 15. № 2 (437). 2017. С. 266–281.
11. *Лагутин И.Б.* Региональное финансовое право: монография. М.: Юстицинформ, 2018. 260 с.
12. *Петрова С.В., Багдасарян С.Д.* Геополитика и геоэкономика туризма: влияние социально-экономических и политических факторов на изменение турпотоков в Краснодарском крае // Олимпийское наследие и крупномасштабные мероприятия: влияние на экономику, экологию и социокультурную сферу принимающих дестинаций. Материалы X Международной научно-практической конференции. 2018. С. 207 – 211.


***Fomenko Vita Alexandrovna***, Candidate of Economic Sciences, Senior Lecturer, Department of Theory Law and State, History and Philosophy, Deputy Dean of the Faculty of Law for Educational and Social Work, Sochi State University (94, Plastunskaya Str., Sochi, 354055, Russian Federation).
E-mail: vitafomenco@mail.ru

**THE CONCEPT OF DEVELOPMENT OF LABOR POTENTIAL OF THE TOURISM INDUSTRY IN THE REGIONAL MANAGEMENT SYSTEM**

**Abstract**

*The article is devoted to the study of proposals for the formation of regional labor potential, the understanding of this process as the continuous creation and implementation of it into the labor resources of the region is considered. The end result of labor potential is its adequate transformation into labor force with elements of quantitative and qualitative directions that ensure the development of the region's system from the point of view of society and economy. Arguments are presented in favor of a direct connection between the interests and needs of participants in regional development, their implementation, the strategy of socio-economic development of the region and the territorial management system. A block diagram of the phased process of forming the regional labor potential of the tourism industry, as well as a table of interests and preferences of the participants in the process of forming the regional labor potential, have been compiled.*

**Keywords:** *labor potential, regional development, regional management, regional labor potential, tourism industry, tourism, population, state policy, personnel, management system, development concept.*

**References**

1. Litvinenko I.L. Sistema upravleniya regional'nym razvitiem na osnove innovacionno-investicionnoj modeli: monografiya. M.: RIOR: INFRA-M, 2017. 204 p.
2. Dukanova I.V., Morozova T.N, Sukovatova O.P., Terekhin V.I., CHernobrodova L.A. Effektivnost' upravleniya social'no-ekonomicheskim razvitiem administrativno-territorial'nyh obrazovanij: mono-grafiya / pod red. d-ra ekon. nauk, prof. V.I. Terekhina. M.: INFRA-M, 2018. 315 p.
3. YArasheva A.V. Regional'nyj trudovoj potencial: faktory razvitiya // Aktual'nye social'no-ekonomicheskie voprosy: problemy i varianty reshenij. Materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii. 2017. P. 94-98.
4. Vlasova T.A., Timohina O.A. Issledovanie faktorov rosta effektivnosti ispol'zovaniya trudovogo potenciala kak osnovy regional'nogo social'no-ekonomicheskogo razvitiya // Rossijskaya ekonomika: vzglyad v budushchee. Materialy IV Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii: v 3 chastyah. 2018. P. 73–80.
5. SHevyakin A.S. Analiz formirovaniya trudovogo potenciala v usloviyah razvitiya rynka truda regional'noj ekonomiki // Nauchnoe obozrenie: teoriya i praktika. №7. 2018. P. 192 – 198.
6. Sekacheva T.V., Krapchetova N.G. Problemy razvitiya trudovogo potenciala na regional'nom urovne // Regional'naya ekonomika, investicii, innovacii, social'no-ekonomicheskoe razvitie: teoriya, metodologiya i koncepciya modernizacii. Materialy II Vseros. nauchno-prakt. konf. Sebryakovskij filial FGBOU VO «Volgogradskij gosudarstvennyj tekhnicheskij universitet»; administraciya gorodskogo okruga gorod Mihajlovka Volgogradskoj oblasti. 2019. P. 306 – 309.
7. Eskiev M.A. Rol' i znachenie trudovogo potenciala v social'no-ekonomicheskom razvitii regiona // Finansovaya ekonomika. 2019. № 5. P. 853 – 855.
8. Reutov V.E., Kravchenko L.A., Vel'gosh N.Z. Social'no-ekonomicheskie problemy razvitiya chelovecheskogo potenciala Rossii i eyo regionov // Servis v Rossii i za rubezhom. T. 13. №2 (84). 2019. P. 69 – 82.
9. Ivanov S.A. Upravlenie trudovym potencialom regiona v kontekste innovacionnogo razvitiya eko-nomiki // Vestnik obrazovaniya i razvitiya nauki rossijskoj akademii estestvennyh nauk. № 1. 2017. P. 5 – 14.
10. Kondrat'eva M.N., Rogova T.N., Balandina E.V. Sravnitel'naya ocenka i opredelenie ekonomicheskogo potenciala regiona // Regional'naya ekonomika: teoriya i praktika. T. 15. № 2 (437). 2017. P. 266–281.
11. Lagutin I.B. Regional'noe finansovoe pravo: monografiya. M.: YUsticinform, 2018. 260 p.
12. Petrova S.V., Bagdasaryan S.D. Geopolitika i geoekonomika turizma: vliyanie social'no-ekonomiche-skih i politicheskih faktorov na izmenenie turpotokov v Krasnodarskom krae // Olimpijskoe nasledie i krupnomasshtabnye meropriyatiya: vliyanie na ekonomiku, ekologiyu i sociokul'turnuyu sferu prinimayushchih destinacij. Materialy H Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii. 2018. P. 207 – 211.

УДК 352 DOI: 10.22394/2079-1690-2019-1-4-70-75

# ЭВОЛЮЦИЯ ОРГАНИЗАЦИИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В ПРИГРАНИЧНЫХ ТЕРРИТОРИЯХ (НА ПРИМЕРЕ РОССИИ И ТУРЦИИ)*

***Шаповалова Анна Михайловна*** кандидат социологических наук, доцент, Институт социологии и регионоведения Южного федерального университета (344022, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 160). E-mail: annasfedu@gmail.com

***Аннотация***

*Рассмотрены периоды формирования местного самоуправления в России и Турции, организация местного самоуправления на приграничных территориях на всем протяжении формирования государств, роль местного самоуправления в укреплении государственной целостности.*

***Ключевые слова:*** *местное самоуправление, приграничные территории, история развития, Россия, Турция, Евразийский регион, государственная власть, центральная власть, советы старейшин.*

На протяжении всей истории формирования государств, рано или поздно приходили к идее развития системы местного самоуправления, которая сочетает в себе с одной стороны, реализацию государственной власти, а с другой стороны, решение необходимых вопросов в интересах местного сообщества, поэтому местное самоуправление приобретает формы как государственного, так и общественного института. Органы местного самоуправления являются наиболее приближенными к населению властью и наиболее полно и эффективно могут использовать ресурсы территории для удовлетворения основных жизненных потребностей населения, и поэтому действуют в непосредственной связи с ним. С помощью органов местного самоуправления государственная власть становиться более гибкой и эффективной, что придает ей уверенности.

* Работа выполнена в рамках внутреннего гранта ЮФУ № ВнГр-07/2017-22 «Трансконфликтные регионы как феномен геополитической конкуренции: социальные риски и ресурсы адаптации к гуманитарным вызовам».