

Согласно ФЗ № 275 «О порядке формирования и использования целевого капитала НКО» эндаумент (целевой капитал) – это сформированная за счет денежных пожертвований часть имущества НКО. Отметим, что эндаументы могут создаваться только в сферах, перечисленных в законе: образования, науки, здравоохранения, культуры, физкультуры и спорта, кроме профессионального спорта, искусства, социальной помощи, архивного дела.

Закон снимает часть проблем, накопившихся в сфере благотворительности, препятствующих ее развитию в России – двойное налогообложение жертвователя и бесконтрольность в использовании пожертвованных средств. Доход юридического лица облагался налогом, так как пожертвования осуществляются за счет прибыли, а затем, поступая на счета НКО, эти средства вновь попадали в налогооблагаемую базу.

Минимальный размер целевого капитала составляет 3 млн. р. на минимальный срок 10 лет. Согласно закону, собственником эндаумента может быть либо сама НКО, либо специализированная организация. Основным вариантом является второй, поскольку на данный момент существует ряд организационных проблем в рамках первого варианта: НКО, решившая стать собственником эндаумента, неизбежно должна будет внести изменения в свой устав и прочие документы; также данная НКО не имеет права заниматься платной деятельностью, не включенной в перечень, утвержденный распоряжением правительства № 1227-р.

По окончании формирования целевого капитала НКО обязана передать его в доверительное управление управляющей компании (УК), имеющей лицензию на осуществление деятельности по управлению ценными бумагами или лицензию на осуществление деятельности по управлению ИФ, ПИФ и НПФ. Эти два варианта отличаются друг от друга по некоторым параметрам: требование письменного согласования инвестиционной политики УК с собственником целевого капитала, степень детализации перечня надлежащих объектов инвестирования, возможность инвестирования в недвижимость, раскрытие сведений о структуре активов, в которые вложены денежные средства, составляющие целевой капитал – а также имеют свои плюсы и минусы.

Закон не накладывает количественных ограничений на объекты инвестирования, что дает достаточную свободу действий УК. Она может оперативно пересматривать содержимое инвестиционного портфеля в зависимости от текущего состояния фондового рынка. В то же время существуют ограничения в перечне объектов инвестирования. С учетом этих ограничений УК формирует портфель, приносящий доход от целевого капитала, который и направляется на расходы НКО на уставную деятельность. Целевой капитал в рамках образовательного учреждения может использоваться для финансирования выплат стипендий студентам, грантов преподавателям, крупных инфраструктурных проектов вуза, социальных проектов, проектов по привлечению талантливой молодежи из регионов России и пр.

Эндаументы имеют два несомненных достоинства: обеспечивают повышение финансовой самостоятельности НКО в результате увеличения доли гарантированного дохода в общем объеме доходов и дают возможность долгосрочного планирования деятельности НКО, поскольку представляют собой долговременный источник финансирования.

**Е.В. Сафронова**

*Пензенский государственный университет*

## **ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР В ПЛАНИРОВАНИИ КАРЬЕРНОГО РОСТА**

Пока руководство компаний не начнет уделять серьезное внимание профессиональному и карьерному росту своих сотрудников, работа с персоналом заметно не улучшится. Руководители многих компаний провозглашают планирование карьерного роста сотрудников делом стратегической важности. Однако, как показывает в исследовании, этой работе они уделяют недостаточно времени и внимания, в чем чаще всего обвиняют себя и начальников линейных подразделений. Изменить существующее положение дел мешают «удельное» мировоззрение и отсутствие сотрудничества на различных уровнях организационной структуры. Кроме того, руководители, которые признают, что в их компаниях плохо поставлена подготовка нового поколения руководителей, все же не уделяют этой проблеме должного внимания.

Главы компаний уделяют недостаточно времени карьере сотрудников. Топ-менеджеры либо не могут правильно распорядиться своим временем, либо не вполне понимают, как управлять карьерой сотрудников и получать наибольшую отдачу от их способностей и опыта. Руководители линейных подразделений — люди, отвечающие за повседневную деятельность компании, — заслуживают не меньше критики. Главная проблема в том, что эти руководители не относятся серьезно к проблеме профессионального и служебного роста подчиненных. Кроме того, они неохотно делят своих сотрудников по качеству их работы на «передовиков», «среднячков» и «отстающих» и им не удается решить проблему хронически низкой производительности работников.

«Удельный» образ мышления — отстаивание собственных, а не общих интересов организации — не только мешает талантливым сотрудникам переходить в другие отделы и делать карьеру в компании, но и препятствует обмену знаниями и налаживанию межличностных отношений (созданию «социального капитала») в организации. Два фактора — отсутствующие налаженной системы подготовки будущих руководителей и четкого понимания того, какие должности имеют решающее значение для компании, хотя причину такого положения дел видят не столько в недостатках системы продвижения кандидатов на высшие посты, сколько в неспособности руководства грамотно воплощать разработанную систему.

В последние годы представления о том, как планировать профессиональный и карьерный рост сотрудников, изменяются, и во многом это объясняется демографическими переменами, дерегулированием, все более значимой ролью развивающихся стран в глобальной экономике. Например, исследование 2006 г. показало, что руководителей волновало, умеют ли их компании находить и привлекать талантливые кадры, создавать надежные процедуры в таких областях, как управление личной эффективностью, взаимодействие с сотрудниками, в том числе обсуждение их работы, найм сотрудников.

Наилучших результатов добиваются те организации, высшее руководство которых активно участвует в профессиональном развитии кадров еще на ранних стадиях разработки стратегии. Тот, кто в стратегии управления талантами полагается лишь на отдел персонала, упускает возможность направить способности и энергию сотрудников на решение приоритетных задач бизнеса. Начальники отделов должны отвечать за профессиональный и карьерный рост своих подчиненных. Для этого следует изменить процедуру ежегодной аттестации и оценивать их работу на этом направлении. Однако, если топ-менеджеры не будут сами подавать пример правильного отношения к подчиненным, такого рода новшества скорее всего лишь создадут напряженную обстановку в компании.

Компаниям также необходимо сделать все возможное, чтобы разрушить внутренние барьеры: перемещать талантливых сотрудников на новые участки работы (например, за счет ротации кадров или назначения в зарубежные филиалы) и создавать формальные сообщества, которые способствовали бы развитию отношений между сотрудниками разных подразделений, что, в свою очередь, помогало бы им обмениваться опытом и знаниями.

**Е.Ю. Тарасова, С.С. Косенко**

*Челябинский государственный педагогический университет*

## **ФОРМИРОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ СТУДЕНТОВ**

Социально-экономические изменения в России, переход к рыночной экономике ставят перед российским образованием проблему – формирование экономической культуры студентов. Изучение данного процесса представляет в настоящее время особый интерес.

Проведем краткую экспликацию понятия «формирование». Формирование – ... это процесс развития личности под влиянием внешних и внутренних факторов. Фактор – лат. «facto» - делающий, производящий, движущая сила. Формирование выступает как фактор развития личности и обозначает ее становление, приобретение совокупности устойчивых свойств и качеств. Формировать – значит «придавать определенную форму чему-либо».

В научно-педагогической литературе большое внимание уделяется точности понятия «культура». Культура, как философская педагогическая, психологическая и экономическая категория, имеет различные значения. Анализ понятия начнем с философских, как наиболее