

соблюдением ПДД снизит вероятность аварийности, тем самым повысит уровень безопасности на дорогах.

#### Список использованных источников

1. Баландин, В.С. Транспортное средство как источник повышенной опасности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://wiselawyer.ru/poleznoe/16285-transportnoe-sredstvo-istochnik-povyshennoj-opasnosti>. – Дата доступа: 02.09.2018.
2. Абрамов, С.Н. Источник повышенной опасности: проблемы понятийного аппарата / С.Н. Абрамов, А.Ф. Попов // Законодательство. – 2004. – № 1, 2.
4. Законные требования. Уголовная ответственность для пешеходов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pogazam.ru/publications/2012/3/552>. – Дата доступа: 02.09.2018.

Дата поступления в редакцию: 21.10.19

**P.B. Muzychenko**, Candidate of Juridical Science, Associate Professor, Head of the Department of Criminal and Legal Disciplines of the Pacific State University

ABOUT PROBLEMS OF CRIMINAL LIABILITY FOR VIOLATIONS OF THE RULES OF OPERATION OF VEHICLES, SAFE WORK OF TRANSPORT AND TRAFFIC REGULATIONS IN THE RUSSIAN FEDERATION

*In the Russian Federation the considerable attention to problems of road safety was always paid and paid. In article the legal analysis of structures of the crimes provided by articles 263.1 of the criminal code of Russian Federation – violation of requirements in the field of transport safety, 264 criminal codes of Russian Federation - violation by the person operating the car, tram or other mechanical vehicle, traffic regulations or operation of vehicles and Art. 268 of the criminal code of Russian Federation – violation of the rules is considered, ensuring safe functioning of transport, and also a question of criminal liability of pedestrians which as are shown by practice quite often are responsible for road accidents.*

*Keywords: Vehicles, traffic safety of transport; violation of the rules, ensuring safe functioning of transport; requirements in the field of transport safety, participants of the movement; operation of transport, criminal liability.*

УДК 351.74:004

**Ю.А. Тимакина**, кандидат экономических наук, доцент кафедры информационного обеспечения ОВД Федерального государственного казенного образовательного учреждения высшего образования «Ростовский юридический институт МВД Российской Федерации» (e-mail: [tja333@yandex.ru](mailto:tja333@yandex.ru));

**С.В. Чубейко**, кандидат технических наук, преподаватель кафедры информационного обеспечения ОВД Федерального государственного казенного образовательного учреждения высшего образования «Ростовский юридический институт МВД Российской Федерации» (e-mail: [sgrey@mail.ru](mailto:sgrey@mail.ru))

#### ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ СИСТЕМЫ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

*На основе анализа теоретических и прикладных аспектов рассматриваются вопросы о возможностях и целесообразности использования информационных технологий для оценки эффективности управленческой деятельности в органах внутренних дел. Проанализированы критерии и методы, используемые для оценки управленческого труда, выявлены их преимущества и недостатки.*

*Ключевые слова: валидность, информационные системы, квалитетрические методы, ключевые показатели эффективности, модель, метод KPI, рейтинговая оценка, релевантность, сбалансированная система показателей, стратегия, транспарентность, эффективность управленческой деятельности.*

Оценка деятельности сотрудников образовательной организации сферы высшего образования всегда являлась одной из острых, так как положительно принимаемых академическим

сообществом критериев не существует. Анализ действующих в образовательных организациях органов внутренних дел методик, и прежде всего рейтинговых оценок, показал, что, с одной стороны, для полного учета разнообразных критериев включается большое количество факторов, с другой – они дублируют друг друга. Деятельность в рамках указанной методики также требует обработки большого количества информации и оформления документов, что формирует неоднозначную реакцию, а иногда и сопротивление профессорско-преподавательского состава. В таких условиях перспективным и эффективным направлениями выступают система ключевых показателей эффективности (далее – КРІ) и система сбалансированных показателей (далее – ССП) в системе управления образовательным учреждением. Сегодня подобные системы успешно работают в коммерческих сферах экономики, позволяя более эффективно мотивировать и управлять персоналом. Метод КРІ, как и рейтинговый метод оценки, является одной из разновидностей квалиметрических методов, позволяет оценивать деятельность сотрудников и увязывать в единую систему стратегические интересы образовательной организации и конкретного работника. В этом заключается преимущество данного метода.

Если проанализировать, как используется указанный метод, то большая часть практических его реализаций связана с мотивацией и человеческим ресурсом. Особенности системы высшего образования и конкретно казенных учреждений вносят ограничения на применение системы КРІ в чистом виде, так как стратегические показатели находятся в некоммерческой области, поэтому особые сложности вызывает вопрос приведения в соответствие целей и результатов. Эффективность образовательной деятельности может быть оценена с помощью расчета совокупных результатов деятельности на единицу затраченных ресурсов. В этой связи можно рекомендовать использование инструментов квалиметрии, которые позволяют количественно оценить результаты разного рода и таким образом провести оценку социально-экономической эффективности деятельности казенных образовательных учреждений при подготовке отчетности и оценке деятельности. В исследовании, посвященном использованию метода КРІ в системах оценки эффективности, осуществленном в 2014 г. (Walden University (США)), Вилли Померой пришел к выводу, что на успешность практической реализации системы КРІ оказывают влияние внутренние и внешние факторы, обозначенные автором как барьеры [1]. К наиболее значительным внутренним барьерам на пути реализации КРІ относят политику образовательной организации и системы образования в целом, социально-психологический климат в образовательной организации, инфраструктуру и необходимость обучения.

Учитывая положительный опыт внедрения систем КРІ и тщательно анализируя недостатки, можно сказать, что внедрение данной системы в оценку деятельности образовательных организаций системы органов внутренних дел обусловлено необходимостью построения такой системы критериев оценки деятельности ППС, которая содержала бы небольшое число оцениваемых параметров и при этом обеспечивала бы взаимосвязь стратегических целей образовательной организации и сотрудников, а также получение объективных рейтинговых оценок образовательной организации [2, с. 29]. Таким образом, можно предложить следующий порядок формирования основных показателей КРІ в системе деятельности образовательной организации: формирование стратегии; разработка целей, задач по четырем направлениям: финансы, внутренние процессы, инфраструктура; определение КРІ по каждому направлению; декомпозиция КРІ до уровня каждого работника и подразделения; определение фактической результативности работников и размера стимулирующей надбавки. Ключевые показатели эффективности – наиболее значимая составляющая системы – включают в себя относительные показатели, характеризующие публикационную активность научно-педагогических работников образовательной организации, учебно-методическую деятельность, финансовые показатели.

Анализируя практический опыт внедрения системы ключевых показателей деятельности, можно сделать вывод, что продвижение системы КРІ не всегда дает положительный результат. В качестве основных причин можно отметить несформированные приоритеты при выборе показателей, недостаточный учет возможных факторов в процессе разработки, сложность внедрения.

Отечественные критерии деятельности образовательных организаций рассматриваются как тактические, оперативные. Для российских исследователей самым известным методом, объединяющим стратегическое и оперативное управления, является система сбалансированных

показателей. Данный метод позволяет связать стратегические цели организации с текущими, долгосрочное планирование с внутренними бизнес-процессами, увязать долгосрочную перспективу с рутинными действиями работников на всех уровнях. Авторами данного метода являются известные исследователи Р. Каплан и Д. Нортона [3, с. 56]. Метод ССП позволяет объединять качественные и количественные показатели деятельности и определяет конкретную корреляцию между целями и ключевыми показателями. Основным проблемным элементом стратегического управления образовательной организацией становится двухэлементное взаимодействие, которое реализует цикл управления вертикалей «руководство – преподаватель» и «работники – руководство». Если есть проблемы в работе данного информационного канала, то возникает необходимость такого инструмента, который бы позволил наделить процесс принятия решения реальной и необходимой информацией. Таким образом, системы КРІ и ССП можно считать новыми востребованными современными инструментами управления. Метод КРІ может стать основным подходом при принятии управленческих решений.

Перечень индикаторов для оценки деятельности образовательной организации и критериев достижения поставленных целей различаются в зависимости от отраслевой и ведомственной принадлежности. Поставленные цели являются отражением стратегических ориентиров, роста конкурентоспособности. В свою очередь, основной перечень критериев формируется исходя из регламентированных показателей государственной аккредитации образовательных учреждений. Существенным элементом построения системы КРІ выступает построение адекватной поставленным задачам системы оплаты труда профессорско-преподавательского и управленческого персонала. При этом переменная часть заработной платы, рассчитанная в соответствии с критериями КРІ, способствует более эффективному выполнению должностных обязанностей и связывает воедино интересы работников и сотрудников со стратегическими целями образовательной организации, способствует справедливому подходу к оценке индивидуального вклада каждого, стимулирует активность и инициативность сотрудников.

Предпосылкой полномасштабного введения КРІ в практику образовательной организации является рейтинговая система оценки деятельности научно-педагогических работников, в рамках которой производится регулярная ежесеместровая оценка, формируются векторы развития персонала. Введение показателей КРІ в рейтинговые формы деятельности позволит произвести разделение оценки по должностям, конкретизировать в зависимости от этого виды деятельности и формы представления результатов. Набор индикаторов оценки деятельности персонала образовательной организации, указанный в матрицах КРІ, может отражать оценку качества реализации профессиональных образовательных программ и соответствовать критериям ежегодного комплексного мониторинга эффективности образовательных учреждений.

На данном этапе деятельность научно-педагогических работников оценивается в области учебно-методической, научно-исследовательской деятельности, а также взаимодействия с обучающимися и сотрудниками и работниками. Внедрение критериев КРІ будет способствовать исключению субъективности и предвзятости суждений, окажет содействие в формировании высококомпетентного состава профессорско-преподавательского состава и научных работников. Кроме того, регулярный мониторинг будет способствовать своевременному выявлению проблем и их решению корректирующими и предупреждающими методами.

Следует отметить и то, что критерии оценивания для определения переменной части заработной платы (стимулирующей выплаты) будут общими для профессорско-преподавательского состава, но граница пороговых значений будет дифференцирована по должностным категориям.

Реализация и развитие имеющегося потенциала образовательной организации, расширение и углубление педагогических, организационных, ресурсных возможностей являются важнейшими функциями образовательной организации. Современное положение дел в управлении образовательными структурами на уровне образовательной организации можно охарактеризовать прежде всего как переход от управления учреждением и людьми к управлению информационными потоками.

При анализе исследований зарубежных ученых были выявлены следующие модели на базе метода управления по индикаторам: модель Европейского фонда управления качеством (European Foundation for Quality Management, EFQM); призма эффективности (The Performance Prism); метод «6 Сигм+ бережливое производство»; панель управления (Tableau de Bord).

Теоретические исследования показали, что отечественными образовательными организациями чаще используется система КРІ с ССП. Ключевым преимуществом этого метода управления по показателям является то, что он объединяет стратегическое и оперативное управление образовательной организацией. Применяемые здесь ключевые индикаторы эффективности деятельности организации составляют основу системы мотивации работников и руководителей высшего звена управления. Система КРІ на базе ССП содержит в себе шесть главных элементов: перспективы, стратегические цели, показатели, целевые значения, причинно-следственные связи, стратегические инициативы. При разработке системы КРІ создается система таблиц: матрицы стратегий, матрицы стратегических целей, матрицы ключевых показателей деятельности.

Общий план подготовки системы КРІ к внедрению состоит из определенных позиций. Разработка ключевых показателей деятельности может осуществляться и включать в себя следующие этапы: разработку видения организации; создание стратегии образовательной организации; представление целей организации; группировку бизнес-процессов образовательной организации; постановку целей внутренних бизнес-процессов; формирование ключевых индикаторов деятельности для конкретного бизнес-процесса; определение ответственности по структурным подразделениям за бизнес-процессы образовательной организации; постановку целей для всех структурных подразделений (факультетов, кафедр); назначение ключевых индикаторов для каждого подразделения образовательной организации; формирование системы оценки деятельности структурных подразделений; формирование мотивационных карт для всех научных работников (сотрудников образовательной организации). Количество главных целей не должно быть более пяти, а количество ключевых показателей деятельности для каждой единицы – не более десяти.

Таким образом, современный уровень образования требует совершенствования не только технологий организации образовательного процесса, но и технологий оценки системы управления образовательной организацией. Решение проблем образования начинается с построения адекватной уровню стоящих проблем системы оценивания деятельности сотрудников образовательных организаций, начиная от высшего руководства и заканчивая рядовыми сотрудниками. Преимуществом предлагаемой для внедрения системы КРІ является аналитика, которая позволяет использовать инструменты моделирования, планирования и мониторинга, что выступает мощным инструментом вовлечения сотрудников, курсантов и слушателей в стратегические цели образовательной организации.

#### Список использованных источников

1. Барбер, М. Накануне схода лавины. Высшее образование и грядущая революция / М. Барбер // *Вопр. образования*. – 2013. – № 3.
2. Каплан, Р.С. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Р.С. Каплан, Д.П. Нортон ; пер. с англ. – М., 2015.
3. Gordon, C. Strategic Analysis of the Role of Information Technology in Higher Education – A KPI-centric model / C. Gordon [and ] // *Jornal Communications of the IIMA*. URL: [http://scholarworks.lib.csusb.edu/ciima/?utm\\_source=scholarworks.lib.csusb.edu%2Fciima%2Fvol15%2Fiss1%2F2&utm\\_medium=PDF&utm\\_campaign=PDFCoverPages](http://scholarworks.lib.csusb.edu/ciima/?utm_source=scholarworks.lib.csusb.edu%2Fciima%2Fvol15%2Fiss1%2F2&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages). – Дата обращения: 01.05.2019.
4. Клочков, А.К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов / А.К. Клочков. – М., 2017.
5. Пармендер, Д. Ключевые показатели эффективности. Разработка, внедрение и применение решающих показателей / Д. Пармендер ; пер. с англ. – М., 2018.
6. Салми, Д. Как государства добиваются международной конкурентоспособности университетов: уроки для России / Д. Салми // *Вопр. образования*. – 2013. – № 1.
7. Костин, А.В. Тезисы к заседанию круглого стола «Как и зачем измерять качество образования в вузе?» (20 ноября 2012 года, ЦЭМИ РАН) [Электронный ресурс] / А.В. Костин // Библиотека LABRATE.RU. URL: <http://www.labrate.ru/20121120/063804.doc>. – Дата обращения: 01.05.2019.
8. Pomeroy, L. Willie. Academic Analytics in Higher Education: Barriers to Adoption / L. Willie Pomeroy // 2014/ URL: <http://scholarworks.waldenu.edu/>. – Дата обращения: 01.05.2019.

Дата поступления в редакцию: 01.05.19

*Y.A. Timakina, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of information support of the Department of internal Affairs of the Federal state educational institution of higher education "Rostov law*

*Institute of the MIA of the Russian Federation”; S.V. Chubeyko, Candidate of Technical Sciences, Lecturer of the Department of information support of the Department of internal Affairs of the Federal state educational institution of higher education “Rostov law Institute of the MIA of the Russian Federation”.*

#### THE USE OF KEY PERFORMANCE INDICATORS TO IMPROVE THE MANAGEMENT OF THE EDUCATIONAL ORGANIZATION OF THE SYSTEM OF INTERNAL AFFAIRS BODIES

*The introduction of new standards of education and a new system of financial support to improve the quality and competitiveness of education has changed the management system of educational institutions. The new management system includes an assessment of the activities of the educational institution as a whole, its departments and each employee individually. In the article on the basis of the analysis of theoretical and applied aspects the questions of possibility and expediency of use of information technologies for an assessment of efficiency of administrative activity in law-enforcement bodies are considered; the criteria and methods used for the assessment of management work are analyzed, their advantages and disadvantages are revealed.*

*Keywords: validity, information systems, qualimetric methods, key performance indicators, model, KPI method, rating evaluation, relevance, balanced scorecard, strategy, transparency, management efficiency.*

УДК 347.77.028(477)

**С.П. Филь**, кандидат юридических наук, старший научный сотрудник научно-организационного отдела Государственного научно-исследовательского института МВД Украины  
(e-mail: sveta.fyl@gmail.com)

### СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТАМОЖЕННО-ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ ПРАВ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ И ЕВРАЗИЙСКОМ ЭКОНОМИЧЕСКОМ СОЮЗЕ

*Исследуется вопрос защиты прав интеллектуальной собственности на таможенной границе Европейского союза и Евразийского экономического союза. Раскрывается содержание таможенной процедуры, направленной на защиту прав интеллектуальной собственности, предусмотренной Регламентом Совета Европейского союза о таможенных мерах по защите прав интеллектуальной собственности № 608/2013 и Таможенным кодексом Евразийского экономического союза. Характеризуются этапы осуществления таможенными органами указанной процедуры и отмечаются ее особенности для каждого союза.*

*Ключевые слова: защита прав интеллектуальной собственности, Европейский союз, Евразийский экономический союз.*

Современные тенденции подъема экономики, научно-технического прогресса, либерализации международных рынков свидетельствуют о становлении результатов интеллектуальной деятельности как движущего фактора развития общества. Увеличение оборота объектов права интеллектуальной собственности в хозяйственной деятельности превращают эти объекты в важный инструмент конкуренции государств за доступ к инновационным ресурсам и рынкам инновационной продукции. Сегодня в Европейском союзе (далее – ЕС) почти каждое третье рабочее место (примерно 26 %) создано благодаря использованию объектов права интеллектуальной собственности, около 56 млн мест из них – вследствие использования имущественных прав на объекты права интеллектуальной собственности и примерно 20 млн мест – путем передачи имущественных прав на объекты права интеллектуальной собственности. Предприятия ЕС, которые уделяют должное внимание защите своих прав на интеллектуальную собственность, обеспечивают до 39 % ее ВВП и генерируют 90 % торговли ЕС с остальными странами мира. Интеллектуальная собственность способствует развитию оригинальности и разнообразия культуры, науки, успешной исследовательской и инновационной деятельности, созданию новых предприятий и рабочих мест, экономическому росту страны и приобретает все больше веса в международной торговле.

Актуальность подтверждается необходимостью обеспечения надлежащей защиты прав владельца нематериальных активов на таможенной границе для импорта товаров, содержащих объекты права интеллектуальной собственности, на международный рынок. Проблемы урегулирования международных отношений в сфере интеллектуальной собственности являются сложными и противоречивыми вследствие неравномерного экономико-правового развития каждой страны.