

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Факультет государственной службы и управления
Кафедра теории управления и государственного администрирования



**ОБЩЕСТВО И ГОСУДАРСТВО:
ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛИЗАЦИИ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ**

Материалы
II Республиканской научной студенческой конференции

(Донецк, 22 апреля 2021 года)

Донецк
2021

УДК 338.2:316.614(063)

ББК У050.11я431

О-28

Общество и государство : основные направления социализации
О-28 экономической политики : материалы II Респ. науч. студ. конф.
(Донецк, 22 апреля 2021 г.) / Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО
«ДОНАУИГС», Факультет государственной службы и управления,
Кафедра теории управления и государственного администрирования. –
Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2021. – 286 с.

Настоящее издание представляет итоги II Республиканской научной студенческой конференции: «Общество и государство: основные направления социализации экономической политики», состоявшейся 22 апреля 2021 года в ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики».

В конференции приняли участие обучающиеся по образовательным программам бакалавриата и магистратуры образовательных организаций высшего профессионального образования ДНР.

УДК 338.2:316.614(063)

ББК У050.11я431

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| <i>Агаева Э.Г., Баркалова О.Н.</i> ФАКТОРЫ И СТРУКТУРА ФОРМИРОВАНИЯ ЛОГИСТИЧЕСКИХ ЦЕНТРОВ..... | 7 |
| <i>Аксенкова А.Н., Охременко С.И.</i> ПРИНЦИПЫ ФИНАНСОВОГО ПРАВА: ЗНАЧЕНИЕ И СВОЙСТВА..... | 11 |
| <i>Анцыбор С.С., Василенко Д.В.</i> РОЛЬ И МЕСТО АНАЛИЗА В ПРОВЕДЕНИИ ДИАГНОСТИКИ РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ..... | 16 |
| <i>Бондарь М.И., Охременко С.И.</i> МЕТОД ФИНАНСОВОГО ПРАВА – ГЕНЕЗИС..... | 22 |
| <i>Гервиц Д.Д., Горячева Е.А.</i> ГУМАНИЗАЦИЯ КАК ОСНОВА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА.. | 25 |
| <i>Годованец С.И., Воробьева Л.А.</i> СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ | 29 |
| <i>Гончаренко А.Д.</i> ГУМАНИЗАЦИЯ ТРУДА..... | 34 |
| <i>Гончарова А.И., Докторова Н.П.</i> РЕАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ЧЕРЕЗ ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ..... | 37 |
| <i>Горбунов Я.Р., Ермолаева Н.В.</i> ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ В ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЯХ: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ..... | 41 |
| <i>Гоц М.Г., Колесников Д.В.</i> ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В НЕПРИЗНАННЫХ ГОСУДАРСТВАХ..... | 45 |
| <i>Давыдовский В.Л., Леонтович Е.С.</i> СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ГОРОДСКОЙ ВЛАСТИ С НЕКОММЕРЧЕСКИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ГОРОДА..... | 50 |
| <i>Давыдовский В.Л., Горячева Е.А.</i> ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ..... | 53 |
| <i>Данилова В.Ю.</i> ПЕРСПЕКТИВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ..... | 56 |
| <i>Данилова Е.А., Василенко Д.В.</i> ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА В СФЕРЕ РОСТА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ..... | 59 |
| <i>Дьяковская Д.А.</i> РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО МАРКЕТИНГА В РАЗВИТИИ БИЗНЕСА..... | 63 |
| <i>Еременко Р.А., Качан С.М.</i> ТРЕБОВАНИЯ К КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОССЛУЖАЩЕГО, МОДЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА..... | 68 |
| <i>Жук Ю.С., Кислюк Е.В.</i> АНТИМОНОПОЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КАК НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВА..... | 72 |
| <i>Журавкова А.А., Дедаева Л.М.</i> КОНСАЛТИНГ В РАЗРАБОТКЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ.. | 76 |
| <i>Зажерей А.И., Шемяков А.Д.,</i> ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРИМЕНЕНИЯ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА ФОРМИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В | |

| | |
|--|-----|
| ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ..... | 80 |
| <i>Захарова Е.А., Качан С.М.</i> | |
| ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВЛАСТИ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА КАЧЕСТВО ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ..... | 86 |
| <i>Захарова Е.А., Рожнятовская А.А.</i> | |
| ТРАНСФОРМАЦИЯ ПОНИМАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ДИСТАНЦИИ В ДЕЛОВОЙ КУЛЬТУРЕ..... | 90 |
| <i>Кордонская Д.С., Колесникова Т.А.</i> | |
| РОЛЬ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ВЛАСТИ И ОБЩЕСТВА..... | 96 |
| <i>Косторных А.С., Стасюк Н.В.,</i> | |
| ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА..... | 99 |
| <i>Котов К.Е.</i> | |
| ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ..... | 107 |
| <i>Котова А.А., Горячева Е.А.</i> | |
| НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ВНЕБЮДЖЕТНЫХ ФОНДОВ | 113 |
| <i>Кузьмина Е.С., Шемяков А.Д.,</i> | |
| СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ: ПРИНЦИПЫ И ТЕХНОЛОГИИ..... | 117 |
| <i>Кулеша К.И., Воробьева Л.А.</i> | |
| ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ..... | 122 |
| <i>Кулешова Е.Г.</i> | |
| КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ..... | 126 |
| <i>Левченко А.Н.</i> | |
| ХАРАКТЕРИСТИКА ЭЛЕМЕНТОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ..... | 129 |
| <i>Лимаренко Н.В., Садекова А.М.</i> | |
| ПОВЫШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕСПУБЛИКИ..... | 133 |
| <i>Лисина А.С., Колесникова Т.А.</i> | |
| ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ..... | 138 |
| <i>Лозовой Д.Н., Пономаренко Е.В.</i> | |
| ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ДНР..... | 142 |
| <i>Макаренко А.А., Качан С.М.</i> | |
| ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕСТНЫХ И ЦЕНТРАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ, ФОРМЫ И МЕТОДЫ ИХ РЕШЕНИЯ..... | 145 |
| <i>Мальковская А.Д.</i> | |
| РЕЛИГИОЗНАЯ ПРАВОВАЯ СЕМЬЯ: ОСОБЕННОСТИ, ГЕНЕЗИС, СТРУКТУРА, ИСТОЧНИКИ..... | 151 |
| <i>Мирошник Д.А., Колесникова Т.А.</i> | |
| БЕНЧМАРКИНГ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ..... | 155 |
| <i>Морева Е.Н., Кислюк Е.В.</i> | |
| ИСТОРИКО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ..... | 159 |
| <i>Назаров С.Е., Шемяков А.Д.</i> | |
| МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ..... | 164 |
| <i>Нарбеков В.А., Горячева Е.А.</i> | |

| | |
|--|-----|
| СОЦИАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ ВАЖНЕЙШЕЕ НАПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВА... | 169 |
| <i>Невмывака А.А., Василенко Д.В.,</i> | |
| К ВОПРОСУ ОБ ОРГАНИЗАЦИОННОМ МЕХАНИЗМЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ. | 172 |
| <i>Некрасов Б.А.,</i> | |
| УПРАВЛЕНИЕ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ФЕНОМЕН..... | 177 |
| <i>Панкова А.Р., Василенко Д.В.</i> | |
| АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩИХ ПОДХОДОВ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ АНТИКОРРУПЦИОННЫХ МЕР..... | 180 |
| <i>Петрук К.В., Качан С.М.</i> | |
| ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРИОРИТЕТОВ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ..... | 184 |
| <i>Плотникова Д.В.</i> | |
| СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ КАК ОДНА ИЗ КЛЮЧЕВЫХ СОСТАВЛЯЮЩИХ МИРОВОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ.... | 189 |
| <i>Прилуцкая А.А.</i> | |
| КАЧЕСТВО И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ..... | 194 |
| <i>Прокофьев Н.А.,</i> | |
| ВНЕДРЕНИЕ В СРЕДУ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ ЦЕННОСТЕЙ ДЕМОКРАТИЧЕСКОГО ОБЩЕСТВА..... | 198 |
| <i>Протасова Х.А., Горячева Е.А.</i> | |
| ВОСПИТАНИЕ ДЕТЕЙ В НЕПОЛНЫХ СЕМЬЯХ: ПРОБЛЕМЫ И ОСОБЕННОСТИ ИХ РАЗВИТИЯ..... | 202 |
| <i>Пьяных В.Н., Воробьева Л.А.</i> | |
| ЛИЧНОСТНАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ, КАК ОДНО ИЗ НАПРАВЛЕНИЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ..... | 206 |
| <i>Сидорова Е.М., Шемяков А.Д.</i> | |
| РОЛЬ ПОЛИТИКИ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ..... | 210 |
| <i>Стефанишина А.И., Охременко С.И.</i> | |
| ИНВЕСТИРОВАНИЕ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ... | 215 |
| <i>Тарасюк В.А.</i> | |
| НАУЧНЫЕ ПОДХОДЫ ПО РЕФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ..... | 220 |
| <i>Ткачик Т.И., Качан С.М.</i> | |
| ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА..... | 224 |
| <i>Трифорова А.С., Шемяков А.Д.</i> | |
| ФОРМЫ, МЕТОДЫ И ПОДХОДЫ РЕАЛИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ..... | 230 |
| <i>Тутов В.И., Садекова А.М.</i> | |
| СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ В ОБСТОЯТЕЛЬСТВАХ СОВРЕМЕННОЙ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВА..... | 236 |
| <i>Федоров Е.Ю., Садекова А.М.</i> | |
| ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ЦЕННЫЙ РЕСУРС СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В 21 ВЕКЕ..... | 242 |
| <i>Харьковская Ю.А., Рощина Ю.О.</i> | |
| ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД.. | 246 |
| <i>Хомченко А.Е., Качан С.М.</i> | |
| ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ УРОВНЯ И КАЧЕСТВА | |

| | |
|---|------------|
| ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ..... | 250 |
| <i>Хрипков В.Б., Иванина Е.А.</i> | |
| РОСТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УРОВНЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ..... | 255 |
| <i>Чаган В.С., Котов Е.В.</i> | |
| ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОБРАЗА ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО..... | 258 |
| <i>Чекарева Н.Д., Шемяков А.Д.</i> | |
| ФОРМЫ И МЕТОДЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ..... | 262 |
| <i>Шевченко Н.А., Иванина Е.А.</i> | |
| ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА (на примере центра дополнительного профессионального образования ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»)..... | 269 |
| <i>Шевчук Ю.С.</i> | |
| СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ..... | 273 |
| <i>Шелудько В.В., Колесникова Т.А.</i> | |
| ОСОБЕННОСТИ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ..... | 277 |
| <i>Якушкина О.А., Квасников А.А.</i> | |
| СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ В СИСТЕМЕ ПОДБОРА КАДРОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ..... | 282 |

ФАКТОРЫ И СТРУКТУРА ФОРМИРОВАНИЯ ЛОГИСТИЧЕСКИХ ЦЕНТРОВ

*Агаева Э.Г.,
магистрант,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
г. Донецк*

*Баркалова О.Н.,
канд. ист. наук,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
г. Донецк*

Логистический центр представляет собой единый терминал, в котором функционирует несколько компаний, организующих перевозки грузов и сопутствующие услуги. Цель взаимодействия подобных предприятий в таком формате – наиболее дешевая и максимально быстрая доставка грузов из одной точки в другую, от поставщика к покупателю.

Формирование логистических центров должно быть направлено на обеспечение эффективного функционирования и улучшения процессов управления, преобразования и оптимизации внутренних материальных и сопутствующих потоков, функционирующих в пределах страны или конкретного города, материальных и сопроводительных потоков экспорта-импорта, транзитных материальных и сопутствующих потоков.

Для обеспечения высокой эффективности функционирования и высокой доходности логистических центров нужно рассчитать их оптимальное количество, мощность, специализацию и местоположение.

Расчет количества и мощности логистических центров должно осуществляться на основе потенциальной и реальной емкости рынка логистических услуг, объема внутренних, экспортно-импортных, транзитных материальных и сопутствующих потоков, требующих управления или преобразования. Мощность логистического центра должна характеризоваться таким показателем, как пропускная способность в единицу времени.

Для определения эффективной специализации логистических центров необходимо учитывать специфику экономики региона, проанализировать ведущие отрасли в нем, товарооборот между отдельными регионами, экспорт и импорт страны в целом, транзитные материалопотоком движущихся по территории.

Оптимальное место расположения логистического центра зависит от многих факторов. Кроме объемов перевозимых грузов, расстояния и транспортных тарифов на их оптимальное размещение влияют и такие факторы, как наличие развитой сети подъездных путей (автомобильных и железнодорожных), перспективы строительства и затраты на новые пути сообщения в регионе, целесообразность и стоимость строительства новых складов или распределительных терминалов в регионе, правовые и экологические ограничения, налоговые нормы и прочее. Только комплексный учет всех значимых факторов позволит принять правильное решение об оптимальном размещении логистического центра в регионе [2].

Однако прежде чем решать комплексную задачу оптимизации, необходимо иметь метод определения оптимального расположения склада, учитывающий такие основные факторы, как расстояние между поставщиками, складом и потребителями, транспортные тарифы и время

доставки грузов от поставщиков на склад и со склада потребителям, объемы перевозимых грузов.

При формировании логистических центров максимальным должен быть коэффициент использования полезной площади их складских помещений. Это отношение полезной площади складских помещений к общей площади складских помещений. Увеличить полезную площадь некоторых элементов инфраструктуры логистического центра (склады, складские терминалы и т.д.) можно с помощью вывода наружу шахт лифтов и лестничных клеток; вывода наружу трансформаторных помещений и помещений, предназначенных для двигателей лифтов или низко-, высоковольтного оборудования; вывода наружу кондиционеров воздуха, обогревателей, охлаждающих устройств или размещения их во внутренних стенах [1].

При рассмотрении конкретного места расположения следует обратить внимание на следующие факты:

- 1) расстояние до объектов снабжения и сбыта;
- 2) существующие транспортные коммуникации;
- 3) определение принадлежности района застройки и стоимость земли;
- 4) разрешение экологической службы города.

В большинстве развитых стран мира выработана общая структура, характерная для всех логистических центров (рисунок 1).

При этом основными параметрами логистических центров, как правило, являются [2]:

- автоматизированные системы складского учета товарно-материальных ценностей;
- многоуровневые стеллажи для хранения грузов;
- наличие современных средств механизации транспортно-складских операций и погрузочно-разгрузочных работ;

- противопожарная служба, которая должна быть оборудована современными средствами предупреждения, обнаружения и тушения пожаров с минимальным ущербом для товаров;
- подъездные пути автомобильного, железнодорожного и других видов транспорта; проезды для автотранспортных средств на территории логистического центра должны быть такими, чтобы обеспечить беспрепятственное маневрирование и подъезд к пунктам погрузки-разгрузки;
- огороженная территория под круглосуточной охраной, наличие стоянки для парковки автомобилей сотрудников и клиентов ЛЦ.



Рисунок 1 – Общая структура логистических центров

Таким образом, оптимальная схема размещения логистического центра способна ускорить ритм поставки-сбыта товаров, позволит наладить хозяйственные связи между предприятиями. Это обеспечит равномерное

развитие логистики по всей территории как отдельного города, так и страны в целом и равномерное распределение материальных потоков, независимо от размещения производства.

Список использованных источников:

1. Крикавский, Е.В. Логистический центр - это узловой объект логистических сетей / Е. Крикавский // Логистика: проблемы и решения. - 2017. - № 5.- С. 38 - 39. - С. 39.
2. Пасечник, А.М. Мировой опыт создания транспортно-логистической инфраструктуры: состояние и перспективы / А. Пасечник [Электронный ресурс]. - http://vuzlib.com.ua/articles/book/13511-Sv%D1%96tovijj_dosv%D1%96d_stvorennja_/1.html.

ПРИНЦИПЫ ФИНАНСОВОГО ПРАВА: ЗНАЧЕНИЕ И СВОЙСТВА

Аксенкова А.Н.,

бакалавр,

ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия»,

г. Донецк

Охременко С.И.,

доцент, преподаватель кафедры экономико-правовых дисциплин,

ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия»,

г. Донецк

В условиях развития в Донецкой Народной Республике социального и правового государства, обеспечения современной, стабильной и

прогрессивной финансовой системы, социально направленной финансовой политики, главная роль принадлежит принципам права.

Принципы финансового права являются одной из важнейших его категорий, в которой наиболее ёмко отражаются суть и социальное назначение данной отрасли права. Надобность их тщательного изучения справедливо признается одной из важнейших задач современной юридической науки. Вопросы о значении и свойствах принципов финансового права в научной литературе волновали многих ученых и исследователей.

Исследуя принципы осуществления финансового контроля, исследователь Е.Ю. Грачёва говорит, что являясь фундаментальными началами, они совершенствуют действующее законодательство, оптимизируют финансовые правоотношения, а также дают возможность учитывать международные стандарты при регулировании данных правоотношений [1, с. 58].

Также высказывает своё мнение Л.К. Воронова по поводу того, что трудно или скорее невозможно создать универсальный финансовый кодекс, так как финансовое законодательство имеет множество ответвлений, в связи с этим особое место занимают принципы финансового права. Наряду с мнениями других теоретиков считает, что фундамент финансовых правовых отношений формируется каждым законодателем, основываясь на конкретный правовой опыт и правовую культуру государства. Принципами финансового права будут считаться именно исходные начала финансовой деятельности, закрепленные в правовых нормах [2, с. 49].

Опираясь на вышеизложенное, можно сформулировать следующее понятие «принципов финансового права». Это основополагающие, объективно обусловленные требования, предопределяющие направление формирования, развития и функционирования правового регулирования общественных отношений в сфере финансовой деятельности, которые закреплены в юридических нормах или непосредственно вытекают из них.

Также следует подчеркнуть, что принципы финансового права являются важнейшим ориентиром развития Донецкой Народной Республики как социального государства, так как реализация социальной политики во многом зависит от эффективности финансовой деятельности республики, муниципальных образований, их органов.

С помощью анализа вышеуказанных работ можно обозначить значение принципов финансового права, указав при этом следующее:

позволяют определить сущность изучаемых процессов;

содействуют созданию единой идеологии и выявлению пробелов в финансовом законодательстве, а также устранению противоречий и неточностей нормативно-правовых актов;

конкретнее выделяют объект научного познания;

позволяют определить направление, характер толкования и применения юридических норм финансового права, совершенствование правоприменительной практики;

помогают объединить нормы и институты финансового права в единую систему и отражают его как самостоятельную отрасль права;

являются отправной точкой для толкования норм финансового права, уясняют их смысл и значение, при этом выражая наиболее важные аспекты финансового права;

служат отправным положением при сопоставлении финансово-правовых отношений с аналогичными отношениями иностранных государств;

упрощают процесс исполнения норм международного законодательства и внедрение его в национальное право.

В своей научной работе «Методологические основы исследования принципов финансового права» профессор С.В. Запольский делает акцент на том, что принципы финансового права, в целом, как и для иной отрасли, предоставляются первостепенным фактором, который позволяет считать тот

или иной массив отрасли права, а не набором юридических средств по регулированию общественных отношений [3, с. 98-99].

Разобравшись с принципами финансового права как с нормативной категорией, считаем, что в перечень наиболее важных критериев (свойств) данных принципов необходимо включить следующие положения:

1. Принципы финансового права регулируют публично-правовую сферу общественных отношений, которые устанавливаются на государственном или муниципальном уровне и обеспечиваются средствами государственной защиты;

2. Принципы финансового права обладают признаком всеобщности, универсальностью проявления в различных ситуациях и правоотношениях. Однако это не исключает задействование их в той или иной конкретной правоприменительной ситуации в различной степени.

3. Принципы финансового права подчинены цели данной отрасли и вытекающим из нее задачам. С другой стороны, при создании нормативно-правовых актов, регулирующих финансовые правоотношения, процессы формирования цели и принципов являются взаимосвязанными и взаимообусловленными.

4. Принципы финансового права должны охватывать наиболее широкий круг правоотношений, обеспечивать максимальное соответствие принципов финансового права и их содержаний, а также тех правовых реалий, являющимися предметом правового регулирования

5. Каждый из принципов финансового права должен обладать качественной определенностью, то есть иметь специфическое содержание, не совпадающее с содержанием иных принципов.

6. Являясь нормативными образованиями, принципы финансового права обладают всеми признаками, характерными для финансово-правовых норм, в связи с этим подлежат закреплению в действующем законодательстве в виде правовых норм-предписаний, где в полной мере изложено их содержание.

7. Принципы финансового права на законодательном уровне выглядят как субъективные категории, так как зависят от воли законодателя относительно регламентации тех либо иных правовых отношений и юридических процедур.

Таким образом, значение принципов финансового права заключается в обеспечении единства и стабильности регулирования финансово-правовых отношений, а также в выражении политики государства в финансовой сфере деятельности. Принципы финансового права являются правовой основой создания и направленности финансового права, регламентирующей наиболее важные общественные отношения, возникающие в процессе финансовой деятельности государства и охраняемые мерами государственного воздействия. В связи с вышеизложенным можно сделать вывод о том, что принципы финансового права подлежат нормативному закреплению в действующей законодательстве Донецкой Народной Республике в виде правовых норм-предписаний, где в развёрнутом виде будет изложено их содержание.

Список использованных источников:

1. Грачева, Е.Ю. Принципы осуществления публичного финансового контроля // Принципы финансового права: материалы междунар. научно-практической конференции. (Харьков, 19-20 апреля 2012 г.). Харьков: Право, 2012. – 58 с.

2. Воронова, Л.К. Общие принципы финансового права и его институтов // Принципы финансового права: материалы междунар. науч.-практ. конф. (Харьков, 19-20 апреля 2012 г.). Харьков, 2012. – 49 с.

3. Запольский, С.В. Методологические основы исследования принципов финансового права // Принципы финансового права: материалы международной науч.-практ. конф. (Харьков, 19-20 апр. 2012 г.) Харьков, 2012. – 98-99 с.

РОЛЬ И МЕСТО АНАЛИЗА В ПРОВЕДЕНИИ ДИАГНОСТИКИ РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ

*Анцыбор С.С.,
магистрант,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе ДНР»,
г. Донецк*

*Василенко Д.В.,
канд. экон. наук, доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе ДНР»,
г. Донецк*

Анализ представляет собой операцию «мысленного или реального расчленения целого (вещи, свойства, процесса или отношения между предметами) на составные части, выполняемая в процессе познания или предметно-практической деятельности человека» [1]. Такое понимание анализа одинаково у большинства авторов. «Анализ (от греч. analysis - разложение) метод научного исследования (познания) явлений и процессов, в основе которого лежит изучение составных частей, элементов изучаемой системы» [2]. Также анализ можно представить как этап, который предшествует «принятию решений, на котором изучаются возможные варианты с целью выбора экономически наиболее выгодного из них, оптимального для данных условий» [3, с. 23].

Отличием анализа от экономической диагностики выступает тот факт, что диагностика направлена на выявление отклонений от нормы,

обнаружение патологий. Анализ, в свою очередь, позволяет получить «необходимую информацию о структуре объекта исследования, а также выделить из общей массы фактов те, которые непосредственно относятся к рассматриваемому вопросу» [1].

В экономике анализ применяется для определения закономерностей, тенденций и сущности различных социальных и экономических процессов хозяйственной деятельности в разных сферах экономики. «Анализ служит исходной отправной точкой прогнозирования, планирования, управления экономическими объектами и протекающими в них процессами» [2]. Анализ может выступать в разных формах. Это зависит от характера исследуемого объекта.

Целью анализа выступает изучение отдельно всех элементов системы.

Анализ подразделяется на прямой или эмпирический, который применяется на стадии поверхностного ознакомления с объектом (производится выделение отдельных его частиц, выявление особенностей, производятся простейшие измерения и т.д.). Однако данный тип анализа не позволяет полностью познать сущность явления, поэтому для более глубокого его изучения применяется поворотный или элементарно-теоретический анализ. Он используется для выявления сущности исследуемого явления. Операции анализа основываются на теоретических суждениях. К данным суждениям могут относиться предположение о причинно-следственных связях разных явлений. Структурно-генетический анализ дает возможность глубже проникнуть в сущность объекта исследования. Этот тип анализа требует выделение основных элементов или звеньев сложного явления, которые являются его основой и определяют другие стороны исследуемого явления.

«В принципе анализ пользуется теми же самыми критериями и техникой измерения явлений, которая применяется при оценке экономической эффективности. Однако способ оценки явлений отличен, иные круг явлений и цель оценки. Объектом анализа являются деятельность,

экономическое положение и позиция данной организации в отрасли, регионе, сфере обращения. При этом цель анализа заключается в выявлении зависимости результатов деятельности и тенденций их изменения» [4, с. 32].

В настоящее время можно выделить несколько видов анализа. Так, к основным видам анализа можно отнести экономический анализ. Его можно представить исследование экономических явлений. «Однако этот термин следует понимать не только как разложение этих явлений, а как взаимосвязанный их анализ и синтез, в тесной связи с которыми находятся такие категории познания, как индукция и дедукция» [3, с. 25].

Экономический анализ производится при помощи стоимостных, натуральных, абсолютных, относительных и др. показателей. «Существенную роль играет распределение показателей на количественные и качественные. К количественным (объемным) относятся показатели, связанные со сменой величины совокупности объектов – численность работников, стоимость основных фондов, объемы товарной продукции и т.д. К качественным – производительность труда, себестоимость единицы продукции, прибыль, рентабельность и т.д.» [3, с. 25-26]. В связи с разделением показателей на количественные и качественные, то экономический анализ, который использует количественные показатели называется количественным анализом, и экономический анализ, который использует качественные показатели, называется качественным экономическим анализом.

«Под количественным экономическим анализом понимают исследование процессов хозяйственной деятельности предприятия (объединения) посредством количественно обозначенных показателей, имеющее соответствующее числовое выражение. Качественный экономический анализ применяется при изучении явлений, которые нельзя обозначить количественно. Этот анализ в меньшей мере формализован и, как правило, является интуитивно-описательным» [3, с. 26].

Предметом экономического анализа выступают «причинно-следственные связи экономических процессов и явлений, а объектом-экономические результаты хозяйствования» [5, с. 135].

Если экономический анализ разделить на определенные этапы, то к нему относятся: «предварительный анализ обычно применяется на первом этапе управления, когда осуществляется разработка самого решения; - текущий (оперативный) анализ применяется в ходе выполнения решения (внешнеторгового плана и внешнеторговых обязательств), что соответствует второму этапу управления. Текущий анализ направлен на изучение и контроль происходящих процессов по экспорту, импорту и реализации товаров, проводимых мероприятий и действий в ходе экспортно-импортных операций; -последующий анализ направлен на подведение итогов проделанной работы, что является завершающим этапом управления» [6, с. 10-11].

«Методы экономического анализа – совокупность приемов и способов изучения экономических явлений и процессов, в том числе на макроэкономическом уровне» [7, с. 13]. Методику экономического анализа можно разделить на общую и частную. «Общая методика представляет собой совокупность приемов аналитической работы, одинаково применяемых при исследовании любых процессов, происходящих на любом предприятии, в любой отрасли народного хозяйства. Частная методика конкретизирует общую применительно к определенным хозяйственным процессам, происходящим в определенной отрасли народного хозяйства, в определенном типе производства и на конкретном предприятии.

В процессе проведения анализа могут выявляться различия в параметрах функционирования региональных систем. «Причинами изменения (нарушения) сущности свойств (существенных характеристик) функционирования производительных сил выступают угрозы (непосредственные опасности), риски (потенциальные опасности) и вызовы (реальные опасности), возникающие в течение определенного периода

времени под воздействием внешних и внутренних факторов» [8, с. 5-16].
Данные различия можно представить в виде таблицы.

Таблица – Основные характеристики возможных различий в функционировании региональных систем

| Свойства (направления развития) | Признаки | Скорость развития | Симптомы | Причины |
|---|---|---|----------------------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Наличие изменений в направлениях протекания экономических процессов | Чередование изменений (трендов) в скоростях (темпах прироста) протекания экономических процессов | Появление запаздывания в отдельных параметрах функционирования | Непосредственная опасность | Угрозы |
| Преобладание негативных изменений в направлениях протекания экономических процессов | Высокая частота, или вероятность возникновения непреодолимых изменений (трендов) в скоростях (темпах прироста) протекания экономических процессов | Появление существенного ущерба (потерь), возникающего вследствие снижения результативности функционирования | Потенциальная опасность | Риски |
| Негативные изменения в направлениях протекания экономических процессов | Невозвратные изменения (тренды) в скоростях (темпах прироста) протекания экономических процессов | Значительное снижение показателей результативности функционирования | Реальная опасность | Вызовы |

Таким образом, анализ есть первым этапом экономической диагностики, который позволяет разложить любой элемент, механизм, систему на мелкие составляющие, что позволяет выявить несоответствия в процессе их взаимодействия.

Список использованных источников

1. Багрова, И.В. Совершенствование информационной системы внутренней экономической диагностики детальности предприятия / И.В. Багрова, О.О. Гетьман, Н.С. Макеев // Вестник экономической науки Украины. – 2007. – № 2. – С. 164-176.
2. Захарченко, В.И., Балахонова, Е.В. Устойчивое развитие экономики региона: диагностика, методическое обеспечение, политика: [монография] / В.И. Захарченко, Е.В. Балахонова. – Винница: Изд-во «Винницкая газета», 2012. – 288 с.
3. Картохина, Н.В. Диагностика финансового состояния предприятия как основа для принятия решений в системе антикризисного управления / Н.В. Картохина // Формирование рыночных отношений в Украине. – 2008. – № 9. – С. 19-24.
440. Стеченко, Д.М. Методология научных исследований: Учебник. – 2-е изд., перераб и доп. – К.: Знание, 2007. – 317 с.
5. Вакульчик, О. Модель экономической диагностики интеллектуального капитала промышленного предприятия / О. Вакульчик, Г. Ступникер // Экономист. – 2009. – № 3. – С. 35-39.
6. Скрыпник, Н.Е. Рациональная реконструкция содержания термина «диагностика» в экономике / Н.Е. Скрыпник // Экономика промышленности. – 2008. – № 3. – С. 114-120.
7. Василенко, В.Н. Экономическая диагностика развития регионов Украины (Концепция и методика исследования темы НИР) / В.Н. Василенко, П.В. Гудзь, М.Г. Слоква, А.И. Благодарный, Т.О. Бутенко // Экономика и право. – 2010. – № 1. – С. 143-160.
8. Муравьев, А.И. Анализ внешнеэкономической деятельности предприятий / А.И. Муравьев, А.Ф. Мухин, Ю.А. Григорьев и др. – М.: Финансы и статистика, 1991. – 144 с.

МЕТОД ФИНАНСОВОГО ПРАВА – ГЕНЕЗИС

Бондарь М.И.,

бакалавр,

ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия»,

г. Донецк

Охременко С.И.,

канд.техн.наук, доцент,

ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия»,

г. Донецк

Главной особенностью восточноевропейской правовой доктрины является, в первую очередь, понимание финансового права как единого комплекса норм, институтов и подотраслей, что позволяет в полной мере рассматривать финансово-кредитный механизм и его правовое регулирование в совокупности всех его элементов. Наука финансового права служит средством концентрации экономических, политических, чисто юридических идей и представлений о финансах и воплощения их в разнообразные правоприменительные и законодательные инструменты [3].

За прошедшие десятилетия был накоплен масштабный опыт, как практический, к которому отнеслось формирование и реализация финансово-правовых механизмов, так и массив теоретических знаний, целью которых является осмысление многогранных феноменов финансовой системы, публичной финансовой деятельности и механизмов их правового регулирования.

Система, генезис финансового права, методология финансово-правовых исследований – важнейшие вопросы и сферы, без обращения к которым невозможно преодолеть раздробленность структурных элементов финансового права, не так часто декларируемую, но явно проступающую при

обращении к изучению многих учебных и научных изданий по финансовому праву.

Финансовое право как отрасль права можно охарактеризовать не только собственным предметом правового регулирования, но и наличием специфического метода регулирования, а именно совокупностью приемов и способов юридического воздействия на поведение участников финансовых правоотношений и характер связей между ними.

Финансовое право имеет свой метод правового регулирования – метод властных предписаний (полномочий), который заключается в том, что государственные органы, к полномочиям которых относится финансовая деятельность, принимают решения, обязательные для другой стороны финансового правоотношения.

Вопрос о методе правового регулирования, применяемого финансовым правом, остается в науке по сей день финансово-правовым по сей день дискуссионным. Так, В.В. Бесчеревных, проведя детальный анализ различных точек зрения ученых о месте финансового права в общей системе права, пришел к выводу о том, что финансовое право, являясь самостоятельной отраслью права, не имеет своего, только ему присущего, метода правового регулирования и не применяет «различные методы регулирования, а ... использует так называемый административный метод» [1]. Указанной позиции с определенной модификацией придерживаются и другие ученые.

Однако в юридической литературе была высказана и противоположная точка зрения о характере метода правового регулирования финансового права. Признавая, что особенностями метода правового регулирования финансового права присущи «власть и подчинение», применяемые и другими отраслями публичного права, в частности административным правом, представители указанного направления делают попытки выявить особенности метода правового регулирования, применяемого при регулировании предмета финансового права. Так, профессор М.В. Сенцова

(Карасева) определяет следующие специфические черты метода властных предписаний:

преобладание в финансово-правовом регулировании позитивных обязываний, а не дозволений, как это имеет место в гражданском праве, или запретов, что характерно для уголовного права;

метод властных предписаний носит преимущественно императивный характер, т. е. субъекты финансового права, как правило, не могут по своему собственному намерению и усмотрению приобретать финансовые права и обязанности, определять в известных пределах их содержание, осуществлять их, распоряжаться ими;

конформизм метода властных предписаний означает, что субъекты финансового права вступают в финансовые правоотношения лишь следуя установленным предписаниям соответствующих актов государственных органов;

юридическое неравенство субъектов финансового права, характеризующееся тем, что одни субъекты обладают юридически властными полномочиями в отношении других субъектов, а последние – нет [2].

Метод финансового права также образован прескриптивной языковой формой норм, но добавляет в ее позиции стоимостные, правильнее, сказать, ценностные параметры и критерии. Метод финансового права реализуется через практики, образующие в своей последовательности цикл обратной связи финансового права в целом.

Таким образом, следует отметить, что финансовое право для реализации метода права по отношению ко всему праву имеет субстанциональное значение. Финансовое право, в первую очередь, фиксирует ценностные результаты всех правоотношений, которые проявляются в денежной форме, и это позволяет в последующем возобновлять те правоотношения, которые дали положительный финансовый результат.

Список использованных источников:

1. Бесчеревных, В.В. Компетенция Союза ССР в области бюджета. / В.В. Бесчеревных. - Москва : Юрид. лит., 1976. - 176 с.
2. Карасева, М.В. Финансовое право : Общая часть : Учебник / М.В. Карасева. - М. : Юрист, 1999. – 252 с.
3. Финансовое право: методология исследований, генезис, система : монография / под ред. С. В. Запольского. – Москва : РАП, 2013. – 252 с.

**ГУМАНИЗАЦИЯ КАК ОСНОВА СОВРЕМЕННОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА**

*Гервиц Д.Д.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Горячева Е.А.,
канд. экон. наук,
ст. преподаватель кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Труд всегда был неотъемлемой частью жизни человека. Именно он послужил стимулом для развития обезьяны, которая постепенно осваивала управление своими верхними конечностями. Как итог, мы имеем современный вид человека – *Homo sapiens*. Как изменился труд за бесконечно долгие годы эволюции? Может показаться, что мы далеко ушли от наших предков, но это не совсем так. Если раньше необходимо было

удовлетворить две базовые потребности – в еде и жилище – то сейчас к ним добавились потребности в признании и самореализации. Необходимость в благоприятной организации труда очевидна. Согласно ст. 91 ТК РФ [1], рабочая нагрузка в неделю составляет 40 часов, то есть по 8 часов в день при пятидневной рабочей неделе, что, в свою очередь, составляет половину времени бодрствования среднестатистического человека. Отсюда вытекает необходимость в гуманизации труда как фактора повышения производительности.

Гуманизация труда – это направление улучшения качества трудовой жизни, нацеленное на устранение антигуманных и разрушающих удовлетворенность трудящихся производственных факторов (дробление трудового процесса, приводящее к монотонному, несодержательному труду, чрезмерно централизованное планирование, принудительная организация труда, использование вредных для здоровья производственных материалов и др.) [2].

Гуманизация труда может достигаться благодаря созданию безопасных и благоприятных условий труда, справедливой оплате труда, обеспечению карьерного и профессионального роста работников, а также демократизации труда, которая позволяет участвовать работникам в управлении организацией. Вышеперечисленные меры нацелены на повышение удовлетворенности трудом работников организации. На современном этапе развития общества и экономики гуманизация труда признана мировым сообществом, в частности МОТ.

Достичь более высокого уровня гуманизации представляется возможным через социально-экономическую политику государства, которая может осуществляться за счет:

- бюджетно-финансовой поддержки государства в решении проблем гуманизации труда;

- создания эффективных систем кооперации и интеграции потенциалов государства и предпринимательских структур в решении приоритетных задач гуманизации труда;

- путем использования зарубежного опыта гуманизации труда социально-трудовых отношений в странах с передовой инновационной экономикой.

Гуманизацию труда можно реализовать с помощью некоторых методов:

1. Внедрение новых форм организации труда. Например, использование более гибких графиков рабочего времени, в которых работник сам устанавливает начало и окончание рабочего дня при условии выработки нагрузки.

2. Обогащение содержания труда за счет расширения сферы труда, чередования рабочих мест, изменение соотношения труда и отдыха (распределение перерывов в течение рабочей смены). Данные методы направлены на снижение монотонности работы и устранение психологической усталости работников.

3. Создание благоприятных и безопасных условий труда. Улучшение условий труда способствует повышению производительности и качества работы, меньшей утомляемости рабочего персонала, а также сохранению здоровья трудящихся, снижению общей и профессиональной заболеваемости, исключению производственного травматизма.

4. Создание условий для профессионального роста. За время пребывания на одной должности работник досконально изучает свои обязанности, перестает обучаться и не имеет возможности дальше развиваться. Когда работники берутся за поручения, выходящие за рамки их служебных обязанностей, они расширяют свой опыт и компетентность

5. Вовлечение работников в процесс разработки и принятия управленческих решений. Данный метод позволяет вовлекать сотрудников в

управленческий процесс, создавать более мягкий и благоприятный морально-психологический климат в коллективе, обеспечивая трудовую демократию.

б. Справедливое и надлежащее вознаграждения за труд. Заработная плата должна обеспечивать работнику достойные условия жизни. Если данное условие соблюдается, работник будет мотивирован более качественно выполнять свои обязанности, так как его оплата труда зависит от того, сколько он приложил усилий в организации.

Вместе с тем социальные условия, обеспечивающие гуманизацию труда и качество трудовой жизни, требуют корректировки со стороны государственных, местных органов управления и профсоюзов, должны основываться на принципах социального партнерства, основные цели которого - содействие решению актуальных экономических и социальных проблем, укреплению демократии, сохранению социальной стабильности, достижению согласия между всеми сторонами в отношении важнейших характеристик экономической и социальной стабильности общества, что выходит за рамки непосредственно социально-трудовых отношений, в том числе и на уровне предприятий.

Таким образом, гуманизация труда является важной составляющей эффективной социально-экономической политики и направлена на партнерство между работниками и работодателями для организации комфортного трудового процесса. Формирование государственной политики, разработка и реализация программ гуманизации труда должны осуществляться с учетом преобладающих на данном этапе развития экономики форм собственности с учетом социально-экономических и политических интересов правящих классов, а стратегии, механизмы и инструменты гуманизации труда должны формироваться с учетом сложившихся в обществе политических, экономических, социальных, научно-технических, экологических и других условий.

Список использованных источников:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 09.03.2021) // КонсультантПлюс: справочно-правовая система [Официальный сайт]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 04.04.2021).
2. Цыганкова, И.В., Моргунов, В.А. Генезис формирования концепции качества трудовой жизни [Текст] / Цыганкова И.В., Моргунов В.А. / Технология машиностроения. - 2008. - №1. с. – 81.

**СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ В
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ: СОСТОЯНИЕ И
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

*Годованец С.И.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Воробьева Л.А.,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Наличие пандемии, стихийных бедствий, нестабильность политической в мире – лишь несколько причин обострения социальных проблем в обществе любого государства.

В социальном плане такими уязвимыми категориями населения являются безработные, беженцы, перемещенные лица, а также те, которые не

находят адекватной поддержки со стороны государства и общества: инвалиды, пенсионеры, дети, подростки. Во многих странах растет число людей, нуждающихся в защите. Это обуславливает наличие проблем в оказании социальной помощи, поскольку рыночные и экономические изменения часто только усугубляют проблемы индивида как социального субъекта.

Все перечисленные факторы и непризнание нашей территории, как отдельного социально-ориентированного государства обусловили тот факт, что изучение формирования и функционирования социальной защиты населения в Донецкой Народной Республике, еще не изучено в полной мере, нет четко определенной и эффективно функционирующей модели. Тем не менее, вопрос социальной защиты населения с каждым годом становится все более актуальным.

Нравне с устойчиво развитыми странами, наша Республика сталкивается с рядом проблемой, в том числе с защитой населения от прогрессирующего обнищания.

В существующих политических, экономических и социальных условиях значимость социальной защиты населения трудно переоценить. Эти вопросы находятся в ведении Министерства труда и социальной политики, в том числе региональных (территориальных) Управление труда и социальной защиты населения.

Необходимость специализации форм, совершенствование методов социальной защиты, возникающие вопросы финансирования социальной сферы определяют актуальность и интерес к решению этих проблем многих ученых, исследователей, практиков и политиков.

Целью исследования было изучение важности обеспечения и регулирования социальной защиты населения на государственном и муниципальном уровнях.

Анализ к формированию и функционированию системы социальной защиты населения на современном показал, этапе проявляют многие

исследователе. Эти вопросы социальной защиты населения рассматриваются в работах таких авторов, как: В. Шарина, Т. С. Пантелеева, Г. А. Червякова и Ю.А. Войтенко, Е. И. Комарова, А. Н. Савинова и др.

Что, касается социальной защиты населения, то на современном этапе это приоритет социальной политики и системы принципов, методов, установленных государством социальных гарантий, мер и учреждения обеспечения оптимальных условий жизни, удовлетворения потребностей, жизнеобеспечения различных социальных категорий и групп. [2, с. 315].

Социальная защита, в широком смысле слова – это совокупность социальных, экономических мероприятий, проводимых государством и обществом, обеспечивающих предоставление оптимальных условий жизни, удовлетворение потребностей, поддержание жизнеобеспечения и деятельного существования личности различным социальным категориям и группам, а также совокупность мер, направленных на снижение риска в нормальной жизни граждан, (таких как, болезнь, безработица, старость, смерть кормильца). Она представляет комплекс мер по обеспечению гарантированного государством минимального уровня материальной поддержки социально уязвимых слоев населения в период экономических преобразований [1, с.56].

Основными принципами социальной защиты населения являются гуманность, социальная справедливость, адресность, системность, обеспечение прав и свобод человека [4, с. 29].

Основными цели социальной защиты населения заключаются в следующем:

- помощь семьям, общий доход семьи которых ниже прожиточного минимума;
- поощрение социальных категорий населения, нуждающихся в социальных пособиях;
- помощь в получении социальной помощи социально незащищённым слоям населения

Государственная социальная помощь осуществляется в следующих видах:

1) денежные выплаты (социальные пособия, компенсации, субсидии на возмещение расходов на оплату ЖКХ и другие платежи);

2) натуральная помощь (приобретение сжиженного газа, твердого и редкого печного бытового топлива (при наличии государственных программ)).

Социальное обеспечение – это система государственно-правовых, экономических и организационных мероприятий, направленных на возмещение ущерба или смягчение материальных изменений и(или) социального положения граждан, а в случаях, предусмотренных законом, определенных категорий лиц в силу вышестоящих обстоятельств, признанных государством социально значимыми [1, с. 29].

Как, уже отмечалось ранее Обеспечение реализации государственной политики в сфере социально-трудовых отношений и социальной защиты населения на соответствующей территории является основной задачей региональных (территориальных) Управлений трудом и социальной защитой населения и включает в себя следующие основные функциональные полномочия:

– обеспечение осуществление государственной политики в сфере социальных трудовых отношений, оплаты труда и надлежащих условий труда;

– организация эффективного сотрудничества органов местного самоуправления и органов местного самоуправления с профсоюзами и их объединениями, ассоциациями работодателей и их объединениями;

– обеспечение реализации государственной политики в отношении социальной защиты населения;

– назначение и выплата социальной помощи, компенсаций и других социальных выплат, предусмотренных законодательством Донецкой Народной Республики, предоставление субсидий на компенсацию расходов

по оплате жилищно-коммунальных услуг, приобретение сжиженного газа, твердого и редкого печного топлива (при наличии государственных программ);

- участие в комплексных программах по улучшению ухода за инвалидами, одинокими, инвалидами и пожилыми гражданами и содействию социальной помощи по месту их проживания;

- разработка и организация осуществления комплексных программ и мероприятий по улучшению положения социально незащищенных групп населения, а также комплексная помощь в получении социальных пособий и услуг по месту жительства;

- мониторинг в сфере социально-трудовых отношений и социальной защиты населения и оказание помощи органам местного самоуправления в решении вопросов социально-экономического развития соответствующей территории и др.

Таким образом, политика государства, направленная на обеспечение социальных, экономических, политических и иных прав и гарантий лица независимо от пола, национальности, возраста, места жительства и иных обстоятельств, является социальной защитой населения и должна реализоваться путем эффективной работы управлений труда и социальной защиты населения.

Список использованных источников:

1. Андреева, Л.А. Социальная защита населения: проблемы и перспективы муниципального уровня / Л.А. Андреева // Актуальные проблемы юриспруденции: сб. ст. по матер. XXIII междунар. науч.-практ. конф. № 6(22). – Новосибирск: СибАК, – 2019. – 256 с.

2. Бихдрикер, А.С. Информационное обеспечение управления сферой социальной защиты населения в регионе / А.С. Бихдрикер, Т.В. Лисицина // Социальная работа: современные проблемы и технологии. – 2020. – № 1. – 345 с.

3. Замараева, З.П. Социальная защита населения: ресурсный подход / З.П. Замараева // Отечественный журнал социальной работы. – 2019. – № 4. – С. 137-141. Золотов, А.С. Социальная защита населения / А.С. Золотов // Инновации и инвестиции. – 2018. – № 11. – 276 с.

ГУМАНИЗАЦИЯ ТРУДА

*Гончаренко А.Д.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

В настоящее время более, чем когда-либо особую значимость приобретает гуманизация труда. Работникам необходимо такое рабочее место, где они чувствуют себя в безопасности, мотивированы на инновации, настроены на эффективное выполнение работы.

В трудовых отношениях возросло значение индивидуального контракта, что, наряду с другими условиями, способствовало формированию концепции гуманизации труда.

Миссия гуманизации труда включает в себя четыре базовые ценности:

- безопасность;
- справедливость;
- самоактуализация личности;
- социальное партнерство [1, с. 44].

Осуществляется гуманизация труда на основе улучшения условий труда, отдыха, взаимоотношений в коллективе, форм и размера оплаты труда и других способов, непосредственно влияющих на характер отношений в организации.

Исторически сложилось так, что бизнес-стратегии всегда вращались вокруг производства и результатов. И долгое время человеческий капитал считался лишь инструментом достижения этих целей.

Некоторым предприятиям, возможно, удалось избежать ухудшения результатов хозяйственной деятельности, следуя принципам гуманизации труда и обеспечения качества трудовой жизни. Те предприятия, которые и в дальнейшем смогут выдержать испытания временем, стоят перед необходимостью постоянно предоставлять работникам все необходимые возможности для раскрытия в труде своих производственных резервов и возможностей.

Гуманизация труда позволяет создать адекватное и всестороннее соответствие технологических приёмов и операций производства способностям и возможностям участникам трудового коллектива, соответствующее уровню профессиональной подготовки и компетенциям работника.

Сегодня рабочая сила получила право устанавливать свои собственные условия. Одной только финансовой компенсации недостаточно, чтобы мотивировать людей к усердной работе, поскольку профессионалы стремятся к гуманизированной рабочей среде, где к их мнению прислушиваются, и где поддерживается сотрудничество, инклюзивность и прозрачность [2, с. 184].

Благодаря общественным движениям, работники разных предприятий и организаций получили платформу, на которой они могут выступать и противостоять предрассудкам и несправедливости, с которыми они часто сталкиваются, особенно со стороны тех, кто находится у власти на своих рабочих местах. Можно рассматривать социальные сети как новый вызов. В течение года хештеги разоблачили нескольких общественных деятелей, корпоративных лидеров и знаменитостей, которые злоупотребляли своим положением и властью.

Необходимо в первую очередь сосредоточить основные усилия на следующих направлениях:

1. Следует создать комитет по вопросам равенства и разнообразия, которому будет поручено обеспечить такие условия, чтобы компания поощряла справедливый найм. Конечно, эта команда должна быть разнообразной по своей природе.

2. Предложение работы разнообразной аудитории. Всегда нужно поощрять представителей меньшинств и женщин присылать свои заявки и следить за тем, чтобы менеджеры по найму и руководители команд уделяли этим кандидатам равное внимание.

3. Ознакомление с политикой компании. Необходимо убедиться, что организация соблюдает государственные законы. При необходимости нужно попросить юридический отдел пересмотреть правила, прежде чем они будут реализованы. Следует составить план периодических проверок.

4. Инвестирование в разнообразие рабочих мест. Эти программы позволяют обучить сотрудников необходимым навыкам и стратегиям продвижения по карьерной лестнице. Кроме того, это должно укрепить отношения на рабочем месте. Для новых сотрудников нужны программы наставничества, чтобы облегчить им процесс адаптации.

5. Развитие работников обеспечивается системой непрерывного обучения. В процессе обучения работники повысят уровень профессионализма, также произойдёт личностное и социальное развитие. Это позволит повысить лояльность сотрудника предприятию, снизит сопротивление инновациям, будет способствовать эффективному управлению трудом. Эффект от обучения будет выражаться в материальном и нематериальном виде [3, с. 35].

6. Установление прогрессивных дисциплинарных процедур, которым компания должна следовать всякий раз, когда сотрудник подаёт жалобу на коллегу или своего босса. Нужно принимать во внимание все сведения о дискриминации и другом неподобающем поведении.

Каждый человек должен иметь равные возможности для трудоустройства и равный доступ к ресурсам и благам для развития.

Список использованных источников:

1. Самойлюк, Т.А. Гуманизация труда – основное направление повышения качества трудовой жизни // Т.А. Самойлюк// Креативная экономика. – 2014. – Том 8. – № 5. – С. 40-46.
2. Еникеев, М. И. Психологический энциклопедический словарь/ М.И. Еникеев. – М.: Проспект. – 2009. – 558 с.
3. Бессонов, Б.Н. Гуманизм и технократизм как типы духовной ориентации/ Б.Н. Бессонов // Философские науки. – 2011. – № 1. – С. 35-37.

**РЕАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
ЧЕРЕЗ ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ**

*Гончарова А.И.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Докторова Н.П.,
канд. гос. упр., доцент,
доцент кафедры «Менеджмент непроизводственной сферы»,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Социальная политика – явление очень широкое и многогранное. В ее познании следует исходить из того, что это частное явление по отношению к политике в целом, а термин «политика» является значением понятия «социальная политика». Термин «социальный» лишь конкретизирует его

ориентацию на определенную сферу общества. При этом следует отметить, что оба термина считаются не до конца изученными, что определяет вариативность понимания сущности социальной политики как явления, сложность наполнения определения понятия общепризнанным содержанием. Несмотря на наличие значительного количества теорий для объяснения политики, понимание ее природы остается проблематичным.

Стоит выделить наиболее распространенные подходы, позволяющие сформулировать обозначенное понимание социальной политики.

Приверженцы первого из них считают, что социальная политика направлена на регулирование общественных отношений, удовлетворение потребностей не только материального, социального, но и духовного характера. Согласно этому подходу, объект социальной политики – общество в целом, а также все сферы общественной жизни.

В рамках второго подхода внимание смещается на то, что социальная политика регулирует процессы, прежде всего, в социальной сфере общества. По мнению П.Д. Павленко, социальная политика – это деятельность государства и других, в первую очередь политических, институтов общества по управлению развитием социальной сферы, по определению ее содержания, основных направлений ее развития и функционирования.

Основой проведения и реализации социальной политики является не только набор конкретных мер, но и понимание государством своей значимости в политике страны.

Можно сказать, что социальная политика рассматривается как инструмент, направленный на прогрессивное развитие всего общества и, главным образом, его социальной сферы. В любом случае она обозначена как ответственная за создание условий для самореализации граждан страны. Социальная политика, если она проводится с ориентацией на национальные интересы и отвечает требованиям демократического социального государства, представляет собой совокупность управленческих воздействий на жизнедеятельность различных групп населения с целью консолидации

общества, обеспечения стабильности политической системы и власти, и строится на гармонизации социальных, трудовых и иных отношений.

В зависимости от определения групп населения как объектов социальной политики меняется понимание ее сущности. Трактовка понятия «социальная политика» в узком смысле определяет ее как систему государственных мер по поддержке тех социальных групп и слоев, которые по тем или иным причинам оказываются в более сложной ситуации, чем другие, страдают от конкретных обстоятельств и не могут улучшить свое положение самостоятельно. Социальная политика направлена на решение общественной проблемы, преодоление трудной жизненной ситуации, когда объективно нарушается жизнедеятельность граждан и они не могут справиться самостоятельно. Под «социальным» в данном случае понимаются вопросы обеспечения жизнедеятельности людей в их повседневной жизни.

Что касается механизма реализации государственной социальной политики в России, эксперты и исследователи подчеркивают, что он ориентирован на решение наиболее актуальных и важных социальных проблем. Основной смысл, а также содержание механизма реализации изложены в Послании Президента Федеральному Собранию. Основная цель – гармонизация общественных отношений, а также обеспечение политической стабильности и гражданского согласия.

Одним из механизмов реализации социальной политики является предоставление социальных обязательств и гарантий со стороны государства. Основной перечень обязательств содержится в Конституции Российской Федерации. Кроме того, ряд нормативных правовых актов также призван обеспечить гражданам минимальные социальные гарантии.

Для обеспечения социального равенства каждого гражданина и отдельных категорий граждан законодательством Российской Федерации предусмотрены определенные правовые социальные гарантии и льготы, обеспечивающие равенство в обществе (многодетные семьи, несовершеннолетние, инвалиды), поощрения особых заслуг перед обществом

(инвалиды и участники ВОВ, семьи погибших военнослужащих) компенсации за особые условия деятельности (горняки, железнодорожники), а также стимулируют общественно-полезную деятельность.

Социальные гарантии позволяют за счет мер долгосрочного воздействия обеспечить реализацию конституционных прав граждан. Основой обеспечения социальных гарантий являются минимальные социальные стандарты, которые представляют собой минимальный уровень социальной защиты граждан в области пенсионного обеспечения, занятости, образования, здравоохранения, жилищно-коммунальной политики и социальных услуг. Необходимый минимум социальных гарантий, закрепленных на законодательном уровне, обязателен для обеспечения не только для органов государственной власти всех уровней, но и для работодателей всех форм собственности.

Системность и комплексность предоставления социальных гарантий позволяют обеспечить единство мер экономического, правового, социального характера, эффективно защитить тех, кто находится на грани бедности, попал в трудную жизненную ситуацию.

Согласно точке зрения, принятой в отечественной социальной науке, феномен социального так или иначе представлен во всех сферах, поскольку связан с человеческими отношениями. Но в этом случае правильнее говорить об общественных отношениях как о социетальных, на уровне общества в целом.

В структурном отношении в социальную сферу входят социальные субъекты, общественные организации, социальные институты, иерархически соподчиненные органы управления.

В современных условиях подходы к решению социальных проблем отличаются от подходов, которые имели место 10-15 лет назад. Наполнение социальной политики как важнейшего инструмента развития общества качественно отличается от того, что традиционно укладывалось в это

понятие – социальное обеспечение, уровень оплаты труда и её условий помощи.

Таким образом, объект социальной политики – социальная сфера, так как она регулирует общественные отношения, связанные с положением и неравенством индивидов и социальных групп и направлена на улучшение социального положения не только уязвимых, но и всех групп и слоев общества.

Через систему социальных гарантий реализуются социальные обязательства государства по отношению к своим гражданам, представляющие собой законодательно закреплённую совокупность минимальных социальных стандартов, которые государство обязуется сделать доступными для всего населения, гарантируя для определенной его части бесплатность их предоставления.

Можно сделать вывод, что социальная политика необходима и проводится для повышения уровня и качества жизни населения и регулирования отношений между участниками рыночной экономики.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ В ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЯХ: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

*Горбунов Я.Р.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Ермолаева Н.В.,
ст. преподаватель кафедры теории
управления и государственного администрирования*

Стратегия социально-экономического развития Донецкой Народной Республики определяет проблему защиты населения от негативного влияния чрезвычайных ситуаций как одну из важнейших функций государства на современном этапе. Органами исполнительной власти, местного самоуправления проводится большая работа по созданию нормативно-правовой базы, совершенствованию мер по защите населения от чрезвычайных ситуаций.

Роль правового фактора в организации управления очень велика и его нельзя рассматривать статично. Роль правового обеспечения управления в обеспечении функционирования механизма государственного управления, в создании оптимального режима в управленческой деятельности обусловлена тем, что правовой фактор позволяет:

- разграничить и распределить сбор, обработку и направление результатов анализа информации с различных уровней управленческой структуры;

- рационально построить систему принятия решения и точно соотносить ее с системой ответственности;

- более рационально распределить в системе принятия решений соотношение экспертной оценки с действиями должностных лиц, ответственных за принятие и реализацию принятой к исполнению управленческой программы;

- определить формальные (нормативные) границы свободы при принятии должностным лицом решения с тем, чтобы не допустить произвол с одной стороны, а с другой - ограничения инициативы. Именно здесь правовой аспект тесно сталкивается с одним из важнейших вопросов исследования операции – с проблемой выбора решений.

- обеспечить распределение функциональных ролей управляющих, их прав и обязанностей, создать систему, взаимозависимую с системой управленческих отношений;

- упорядочить нагрузки времени, необходимого для выполнения управленческих функций, сопоставить результаты труда с четкими критериями, в том числе и с мерой оплаты труда, системой морального поощрения и тому подобное [1, с.104].

Сама система правового обеспечения государственного управления в условиях чрезвычайных ситуаций представляет собой совокупность законов и подзаконных нормативных актов, которые создают правовое поле для функционирования государственных органов и жизнедеятельности населения в условиях чрезвычайных ситуаций.

В связи со значительным ростом аварий и катастроф, стихийных бедствий, эпидемий, массовых беспорядков, террористических актов, военных конфликтов и других чрезвычайных ситуаций, порождаемых натуральными и антропогенными факторами, угрозой глобального нарушения экологического равновесия, социальной среды в ДНР политика государства направлена на формирование и развитие правовой базы в чрезвычайных ситуациях в ее новом состоянии.

Формирование правового пространства в этой области осуществляется следующим основным направлением:

1. Государственная политика в области обеспечения функционирования государственной системы по предупреждению и реагированию на чрезвычайные ситуации.

2. Обеспечение безопасности населения и окружающей среды, предупреждение и ликвидация чрезвычайных ситуаций.

3. Повышение устойчивости функционирования объектов и отраслей экономики в чрезвычайных ситуациях.

4. Материально-техническое и финансовое обеспечение, чрезвычайные резервные фонды.

5. Государственный надзор и контроль за выполнением мероприятий по обеспечению безопасности [2, с. 97].

Существуют два основания чрезвычайных режимов, это фактическое основание (явление, включенное в соответствующий перечень чрезвычайных ситуаций) и юридическое (соответствующий акт государственной власти). При возникновении чрезвычайных ситуаций, а особенно при сложном комплексном характере их происхождения, перестают работать обычные повседневные социальные и правовые механизмы.

С целью нормализации обстановки в кратчайший срок, устранения угроз опасности, возвращения к повседневной системе управления, оказания помощи пострадавшим, ликвидации и локализации чрезвычайных ситуаций государственная власть вносит изменения в нормативные документы – вводит чрезвычайные режимы, и организационное обеспечение, создает специальную систему управления, наделяет чрезвычайными полномочиями органы государственной власти и управления, создает чрезвычайные органы управления (комиссии, штабы, комендатуры – органы управления специальной компетенции) [3, с.128].

Подытоживая вышесказанное, можно констатировать, что государственное управление является действенным механизмом, способным надежно защитить демократические достижения нашего народа, права и свободы граждан, в условиях разного рода чрезвычайных ситуаций. При обеспечении техногенной, природной и национальной безопасности на территории нашей страны государственные органы постоянно сталкиваются с проблемами несогласованности чрезвычайного законодательства по управлению органами государственной власти при возникновении различного рода чрезвычайных ситуаций.

Таким образом, определение правового обеспечения государственного управления в условиях чрезвычайных ситуаций как совокупности законов и подзаконных нормативных актов, которые создают правовое поле для функционирования государственных органов и жизнедеятельности населения

в условиях чрезвычайных ситуаций, поможет сформировать эффективную систему обеспечения устойчивого функционирования государства в указанных условиях.

Список использованных источников:

1. Вострокнутов, А. Л. Защита населения и территорий в чрезвычайных ситуациях. Основы топографии. Учебник / А.Л. Вострокнутов, В.Н. Супрун, Г.В. Шевченко. – М.: Юрайт. – 2015. – 400 с.

2. Защита населения и объектов в чрезвычайных ситуациях. Радиационная безопасность. В 3 частях. Часть 2. Система выживания населения и защита территорий в чрезвычайных ситуациях / С.В. Дорожко и др. – М.: Дикта. – 2015. – 388 с.

3. Сергеев, В.С. Защита населения и территорий в чрезвычайных ситуациях / В.С. Сергеев. - М.: Академический проект. – 2016. – 464 с.

ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В НЕПРИЗНАННЫХ ГОСУДАРСТВАХ

*Гоц М.Г.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Колесников Д.В.,
канд.гос.упр., доцент,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Для непризнанных государств характерно снижение уровня социальной защиты населения. Невозможность достаточного финансирования социальной сферы, сложное политическое и экономическое положение современного общества в непризнанных государствах приводят к значительному росту социальных проблем. Представляется актуальным изучение этих проблем и особенностей социальной защиты населения для выявления особых подходов к формированию социальной политики в непризнанных государствах.

Для выявления особенностей и проблем функционирования социальной сферы в непризнанных государствах актуализируются понятия социальная сфера и непризнанные государства.

Непризнанные государства – это группы территориальных образований, которые имеют отдельные признаки государственности, но не могут выступать субъектом международных отношений, так как не обладают полным международным дипломатическим признанием.

В настоящее время существует около 120 государств, которые не признаны мировым сообществом, на территории почти 60 стран [5]. Наличие этих территорий является дестабилизирующим фактором развития международных отношений.

Пик появления современных непризнанных государств приходится на время распада СССР, ознаменовавшегося появлением на рубежах бывшей сверхдержавы геополитической нестабильности и обострением прежних территориальных споров и этнических противоречий. На территории постсоветского пространства существуют такие непризнанные республики: Абхазия, Южная Осетия, Нагорный Карабах, Приднестровская Молдавская Республика, Луганская Народная Республика и Донецкая Народная Республика [1; 4].

Социальная сфера – это совокупность отраслей, обслуживающих базовые социальные потребности населения: образование, медицинское сопровождение, культурный и спортивный досуг, социализация молодёжи. К

социальной сфере относится всё, что обеспечивает жизнедеятельность человека.

Для непризнанных государств характерны следующие особенности функционирования социальной сферы, не свойственные большинству признанных государств и оказывающие значительное влияние на механизмы реализации социальной политики:

1. В условиях непризнанности реализация социальной политики предполагает принятие на себя государством полной ответственности за уровень доходов граждан и их социальное обеспечение, а также за формирование условий реализации трудового потенциала лиц с ограниченными физическими возможностями. Нужно учесть, что на территории непризнанных государств возможно возникновение военных конфликтов и долговременных военных действий, которые могут привести к росту количества инвалидов или людей с ограниченными физическими возможностями. Это могут быть не только военнослужащие, но и гражданское население.

2. Непризнанное государство надеется на гуманитарную помощь международного сообщества, отдельных диаспор. Таким образом, существование и развитие какой-либо территории напрямую зависит от её политико-правового признания [2, 3, с. 46–47].

3. Ограничение признания другими странами документов, которые выдают органы власти непризнанных государств, таких как: свидетельство о браке, о рождении, о смерти, нотариальных документов, документов об образовании, разрешающих обучаться в учебных заведениях других государств ухудшает социально-экономическое положение всех групп населения.

Типичными проблемами непризнанных государств являются:

1. Негативное воздействие изоляции на торговый оборот, невозможность получения иностранных инвестиций, которые в совокупности

препятствуют развитию непризнанных государств, уменьшают темпы их экономического роста и способствуют высокому уровню безработицы.

2. Ограниченный доступ к услугам здравоохранения. Чаще всего жители непризнанных государств не могут обеспечить себе доступ к квалифицированным врачам и лекарствам. В ДНР медицина является бесплатной, делаются бесплатно операции, предоставляются медикаменты, но не всегда они имеются в наличии и жители вынуждены сами приобретать дорогие лекарственные средства. Несмотря на то, что медицина в ДНР бесплатна, далеко не всех жителей она устраивает, и люди хотят получать медицинскую помощь в Украине или в России, но не каждый может себе это позволить. Некоторые жители Абхазии получают лечение в России или Тбилиси. Но при пересечении границы они достаточно часто встречаются с трудностями. Одним из главных факторов является непринятие их паспортов в иных государствах [6].

3. Невозможность обучения на родном языке. Население всех непризнанных государств, кроме Нагорного Карабаха, ДНР и ЛНР, крайне разнородно и содержит целый ряд меньшинств, говорящих на разных языках. Согласно ст.10 Конституции ДНР в ДНР государственными языками является русский и украинский, все школы на территории Республики русскоязычные, но украинский язык все равно преподают в школах и других учебных заведениях, только с меньшим количеством часов, потому как большая часть населения русскоязычная. В Приднестровье, Абхазии, Южной Осетии меньшинства не могут обучаться на родном языке.

4. Значительные ограничения права на свободу передвижения, что приводит к нарушению других прав, таких как неспособность обеспечить достойный уровень жизни [7].

Таким образом, становятся совершенно очевидными особенности и проблемы функционирования системы социальной сферы. Дальнейшее их исследование позволит определить особые подходы к формированию и

эффективному функционированию социальной сферы непризнанных государств.

Список использованных источников:

1. Беловежское соглашение (Соглашение о создании Содружества Независимых Государств), подписанного 8 декабря 1991 г. ст. 5.
2. Большаков, А.Г. Непризнанные государства постсоветского пространства в системе российских национальных интересов // ПОЛИТЭКС. 2008. №1. URL: <http://www.politex.info/content/view/413/30>
3. Бударagina, Л.В. Статус непризнанных государств // Право и современные государства. 2016. №3. С. 44–49.
4. Дергачев, В.А., 2010, URL: <http://dergachev.ru/Russianencyclopaedia/index.html>
5. Непризнанные государства [Электронный ресурс] // Геополитика. – Режим доступа: <http://www.geopolitics.ru/category/non-format/unrecognized-states/>
6. Паспорта непризнанных. Чьи документы не страшно предъявить в России? [Электронный ресурс] // Аргументы и факты. – 2017. – Режим доступа: http://www.aif.ru/politics/world/pasporta_nepriznannyh_chi_dokumenty_ne_strashno_preydavit_v_rossii
7. Прокофьев, Н.А. Проблемы международной защиты прав человека, жителей непризнанных государств [Электронный ресурс] / Н.А. Прокофьев. - Режим доступа: <https://pravograd.org/problemy-mezhdunarodnoj-zashhity-prav-cheloveka-zhitelej-nepriznannyh-gosudarstv/>

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ГОРОДСКОЙ ВЛАСТИ С
НЕКОММЕРЧЕСКИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ГОРОДА**

*Давыдовский В.Л.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Леонтович Е.С.,
преподаватель,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Актуальность данной темы обусловлена тем, что социальное партнерство представляет собой популярный механизм социально-экономического развития институтов гражданского общества и органов государственной власти. Во всем мире интерес к сотрудничеству между государственными и негосударственными субъектами заметно вырос за последние несколько десятилетий. Как известно, социальные проблемы не могут быть решены силами одного лишь правительственного сектора, что вызывает необходимость применения системного подхода к формированию, развитию и управлению партнерским процессом.

На сегодняшний день под социальным партнёрством можно понимать систему механизмов согласования интересов сотрудников различных организаций и их руководителей, основанное на паритетном сотрудничестве. Создание и развитие социального партнерства является важнейшим элементом процесса развития социальной сферы, культурной сферы, хозяйственной сферы города и ее социализации.

Главной целью социального партнерства является создание системы социального партнерства, которая будет обеспечивать оптимальное согласование интересов власти, бизнеса и общества.

Приоритетный механизм создания гражданского общества – это социальное партнерство органов городской власти с некоммерческими организациями города. Сама по себе некоммерческая организация является организацией, которая не ставит целью в своей деятельности получение прибыли и ей производных, а также не стремится к борьбе за власть [1].

Сама система социального партнерства органов городской власти с некоммерческими и общественными организациями давно реализовалась в Российской Федерации, а именно в городе Москва, где была разработана стратегия социального партнерства, основой которой являлся Устав города Москвы и Федеральные конституционные законы. На 2013 год в Москве было зарегистрировано около 17 тысяч некоммерческих и общественных организаций, большинство из которых активно взаимодействуют с органами городской власти. Деятельность большей части общественных некоммерческих организаций, действующих в Москве нацелена на формирование здорового образа жизни, экологической безопасности, сохранения народной духовности, культуры, искусства, просвещения, а также содействие развития коммерческих и некоммерческих проектов. Органы власти городов должны взаимодействовать с общественными и некоммерческими организациями на основе следующих принципов [2]:

1. Принцип признания права общественных и некоммерческих организаций на участие в формировании и функционировании мероприятий городской политики в социальной и культурной сфере;
2. Принцип паритетного сотрудничества;
3. Принцип поддержки деятельности общественных и некоммерческих организаций через целевые социальные программы;
4. Принцип гласности.

Основными формами взаимодействия органов власти города с некоммерческими и общественными организациями являются [2]:

1. Разработка согласованных решений по реализации социальной политики, культурных преобразований в городе на основе заключенного соглашения между органами городской власти и некоммерческими организациями.
2. Поддержка и содействие в установленном порядке деятельности некоммерческих и общественных организаций.
3. Выделение грантов, предоставление необходимой для их деятельности информации, предоставление льгот неналогового характера.
4. Участие в разработке проектов по развитию города.

Вследствие этого будет сформирована комплексная инфраструктура взаимодействия органов городской власти с институтами гражданского общества, что позволит городу развивать его экономическую составляющую.

Таким образом, опыт социального партнерства города Москвы показал, что создание партнерских отношений с некоммерческими организациями позволяет властям города решать социально-экономические и социально-культурные проблемы, снижать расходы городского бюджета. Всё это способствует построению механизмов адресной социальной помощи, а также комплексному развитию города. Развитие социального партнерства городской власти с некоммерческими организациями города является насущной проблемой и в наших непростых условиях, а значит исследование данного вопроса приобретает актуальность и необходимость решения в нашей Донецкой Народной Республике.

Список использованных источников:

1. Якимова, Т.Б. Некоммерческие организации как основной институт гражданского общества в России. Вестник Томского гос. пед. университета, 2013, № 12, с. 116–119.

2. Стратегия социального партнерства: от взаимодействия к сотрудничеству [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://kuzminki.mos.ru/about/social-sphere/social-partnership-strategy-from-cooperation-to-cooperation.php?special=Y> .

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

*Давыдовский В.Л.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Горячева Е.А.,
канд. экон. наук,
старший преподаватель кафедры теории управления
и государственного администрирования
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Актуальность данной темы обусловлена тем, что на сегодняшний день вопрос мотивации на государственной службе является недостаточно изученным.

До нашего исследования над этой темой так же работали: Чернова Е.В., Лымарева О.А., Волкова В.В., Цебро Ю.А.

Управление любой сферой деятельности государственного органа – это очень сложный механизм. Как и любой механизм, он наблюдает за взаимодействием различных элементов, которые обеспечивают его стабильное функционирование. Реализация поставленной перед органом

цели становится возможной при условии комплексного использования разных механизмов управления.

Наряду с правовым и организационным механизмом управления не менее важным является и мотивационный механизм, который тесно связан с причинами и последствиями управленческой деятельности, с общей целью государственного управления по поводу достижения позитивного результата, поскольку мотивировать можно как отдельных сотрудников, так и систему государственного управления в целом.

Так как мотивационный механизм, как и иные механизмы государственного управления не является правовой категорией, а эмпирическим и теоретическим понятием, данный термин не имеет общепринятого определения. Некоторые специалисты определяют его как совокупность мотивов, формирующихся под влиянием мотивообразующих действий, однако наиболее верной точкой зрения считается точка зрения Сергея Александровича Шапиро, который утверждает, что в основе содержания мотивационного механизма находится понятие про суть мотивации и закономерности поведения людей в организации.

Итак, существует две основные формы мотивации служащих: материальная и нематериальная. Однако если переходить от теории к практике, то стоит определить, как данные формы влияют на жизнь самих государственных служащих.

Материальная мотивация. Фактором материальной мотивации сотрудников прежде всего выступает система справедливой, эквивалентной трудовому вкладу оплаты труда. Это установление размера должностного оклада, тарифных ставок, доплат, премий, повышение профессионального разряда, обеспечение льготными путевками, обслуживание в ведомственном медицинском учреждении и т.д.

Нематериальная мотивация:

1. Продвижение по служебной лестнице. Для того, чтобы человек согласился сменить коллектив, направление служебной деятельности и даже

место проживания, он должен видеть в этом целесообразность и перспективы. Кроме того, специалист, который уже поднялся по служебной лестнице, не склонен увольняться или переходить в другой отдел, особенно, когда надо будет начинать с более низкой должности. Такой специалист строит для себя четкую перспективу, заботится о своем имидже, он не будет вести себя как временный сотрудник, который часто работает по принципу *«после меня хоть трава не расти»*.

2. Обучение, возможность повышения своего профессионального уровня. Эти факторы являются важными для успешной карьеры инициативного служащего. Но высокая стоимость обучения становится на пути до повышения его квалификации. Поэтому возможность обучения за средства организации способствует повышенной ответственности служащего за порученное направление работы, усиливает в нем чувства внутриведомственного патриотизма.

3. Внутренняя среда. К этой форме можно отнести комфорт, удобство, а также принятие рабочего места и отношения в коллективе. Комфортное окружение может решить много проблем, связанных со стрессом, воздействию которого подвергается практически любой человек. В случае, если его деятельность характеризуется очень высоким уровнем напряженности и стресса, отсутствие комфортного рабочего места и окружения могут негативно повлиять как на него самого, так и на эффективность его работы.

4. Корректное отношение к персоналу – это избегание со стороны руководства неприятных высказываний по отношению к подчиненным, их профессиональным, интеллектуальным способностям и тому подобное.

5. Доверие руководства и коллектива. Доверие руководителя вызывает у служащего желание оправдать это доверие, внушает в него веру в свои силы, повышает самооценку. Кроме этого, выражение доверия к подчиненному со стороны руководства обеспечивает дополнительную

выгоду – повышение доверия к самому руководству. В этом случае действует хорошо известный принцип «нам нравятся те, кому мы нравимся».

6. Чувство значимости занимаемой должности. Практически каждый служащий, независимо от уровня занимаемой позиции в служебной иерархии, хочет знать, что он сам и его работа важны для общества.

7. Поддержка. Служащим необходимо знать, что есть человек, к которому они могут обратиться за помощью.

8. Гордость за организацию. Служащие хотят гордиться своей работой, потому что это повышает их собственную значимость как профессионалов. Данный фактор должен обязательно культивироваться и поддерживаться в военных и правоохранительных структурах.

Перечислив данные формы, можно сделать вывод, что основными факторами стимуляции труда государственных служащих являются вторичные потребности: стремление к власти, собственный авторитет, карьерный рост и т.д. Первичные потребности должны же быть удовлетворены на достойном уровне механизмом мотивации, чтобы можно было обращать внимание лишь на удовлетворение группы вторичных потребностей.

ПЕРСПЕКТИВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ

Данилова В.Ю.,

магистр,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,

г. Донецк

Молодёжь является двигателем прогресса в силу своих профессиональных, психологических и физических возможностей. Однако

проявить свой потенциал в работе удаётся не каждому молодому специалисту. Это обуславливает актуальность изучения механизмов трудоустройства молодёжи и борьбы с безработицей как основой развития общества. Основной проблемой трудоустройства молодёжи являются в их неопытности, как следствие, малой продуктивности в работе.

В современных условиях молодёжь старается получить любую работу для удовлетворения минимальных потребностей (пища, одежда, жильё) в ущерб профессиональному развитию и комфортным условиям труда.

Распространена проблема несоответствия структуры спроса и предложения на рынке труда, которая обусловлена популяризацией определённых профессий, завышенными ожиданиями молодёжи к работе и требованиями работодателя к выпускникам, ослаблением взаимодействия между предприятиями и учебными заведениями, устаревшими программами подготовки по определённым профессиям, отсутствием системы распределения.

Сложность адаптации образовательной программы к потребностям рынка труда обусловлена также несовершенством системы стратегического прогнозирования, значительными колебаниями конъюнктуры рынка и необходимостью временных затрат для переориентации образовательных программ.

На данный момент в Донецкой Народной Республике вопрос трудоустройства стоит остро. Не только молодёжь не может найти себе стабильное высокооплачиваемое рабочее место. В территориальных органах Республиканского центра занятости Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики в январе-июне 2020 года состояло на учёте 13,3 тыс. лиц, ищущих работу, из которых около 4,0 тыс. – молодёжь в возрасте до 30 лет. Из них трудоустроены 8,97 тыс. человек, в том числе, 4,08 тыс. человек на постоянные рабочие места и 4,89 тыс. – на работы временного характера. Однако около 4,0 тыс. лиц остались на учёте и не могут найти рабочее место [4].

Международная организация труда разработала основные направления по содействию занятости молодёжи, которые целесообразно использовать при совершенствовании молодёжной политики в нашем регионе: привлечение молодёжи к предпринимательству и совершенствование законодательной базы для гарантий реализации прав в сфере труда и обеспечения надлежащей социальной защиты [1, с. 171].

Для совершенствования механизма трудоустройства молодёжи в ДНР и снижения уровня безработицы можно предложить следующие мероприятия. Проблема информированности о текущей ситуации на рынке труда решается с помощью внедрения системы единого учёта вакансий, что станет основой для системы информационного обмена между всеми структурами, заинтересованными в развитии экономики региона. На данный момент Центры занятости требуют от предприятий отчётности по вакансиям на предприятии, а также предлагают базу специалистов для трудоустройства из обратившихся к ним.

Для эффективной системы уведомления возможно внедрение ежемесячного электронного оповещения о вакансиях путём рассылки отчёта Центра занятости о кандидатах или вакансиях заинтересованным лицам (вузы, крупные предприятия), публикаций в социальных сетях [2, с. 158]. Для профориентационной работы и информационной доступности также целесообразно проведение ярмарок вакансий, подготовка статей или видеороликов об имеющейся структуре рабочих мест в регионе и их основных особенностях, проведение тематических семинаров для просвещения работодателей. Возможно привлечение молодёжи к их подготовке и популяризации в качестве временной и частичной занятости. Размещение информации в социальных сетях или же смс-оповещение о проведении крупных мероприятий позволит привлечь заинтересованных лиц.

Совершенствование образовательной системы заключается в партнёрстве с государством и предприятиями при наборе абитуриентов, составлении образовательных программ и трудоустройства выпускников.

Обратная связь от предприятий поможет актуализировать образовательный процесс для формирования таких навыков, как сотрудничество, коммуникабельность, критическое мышление, творческий подход, а также обеспечить сопоставимость требований работодателя и возможностей молодых специалистов [3, с. 44].

Список использованных источников:

1. Зайцева, И.А. Безработица как одна из глобальных проблем современного мира/ И.А. Зайцева// PolitBook: журнал политической науки. - 2017. - № 2. - С. 160-175.

2. Чернышева, Н.И. Пути решения современной проблемы молодежной безработицы в современном обществе/ Н.И. Чернышева// Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. - 2014. – №2-1. - С. 155-160.

3. Ткаченко, Е.В. Социальное партнерство учреждений профессионального образования / Е.В. Ткаченко, Е.Г. Сафонова, Л.П. Панина. – Екатеринбург: Издательство РАН. - 2003. - 330 с.

4. Отчёт Республиканского Центра Занятости за январь-июнь 2020 года// Республиканский Центр Занятости Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://rcz-dnr.ru/index.php?id=7406>

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА В СФЕРЕ РОСТА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Данилова Е.А.,

бакалавр,

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления

и государственной службы

при Главе ДНР»,

г. Донецк

Василенко Д.В.,

канд. экон. наук, доцент кафедры ТУиГА,

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления

и государственной службы

при Главе ДНР»,

г. Донецк

Эффективность функционирования регионального рынка труда в сфере повышения занятости населения достигается за счет применения в большей степени соответствующих инструментов организационных и экономических методов. Основные усилия при применении методов и инструментов направлены на совершенствование и активизацию профориентационных работ среди учащихся общеобразовательных учреждений и незанятой молодежи, повышение уровня занятости женщин, имеющих детей, использования гибких форм занятости, регулярное проведение ярмарок вакансий и т.д. Обеспечить трудоустройство незанятых граждан на свободные и вновь созданные рабочие места предприятий, учреждений и организаций является компетенцией центра занятости, предприятий, учреждений, организаций региона. Проведение ярмарок вакансий, Дней «открытых дверей», семинаров и других подобных мероприятий входит в обязанности не только центра занятости, но и управление образования, отдел по делам семьи и молодежи. Профориентация, переобучение и подготовка персонала для производства, что будет способствовать повышению конкурентоспособности незанятого населения на региональном рынке труда, производится центром занятости.

Развитие региона обеспечивается правильным прохождением субъектом труда фаз развития, начиная от подготовки на рынке

образовательных услуг, включая в процесс распределения или обмена на внешнем региональном рынке труда с последующим переходом в фазу использования на уровне предприятия, то есть внутреннем рынке труда. Описанные условия показывают взаимодействие субъектов механизма, определяющего тенденции их функционирования и специфику их взаимодействия. В настоящее время отсутствует общая схема взаимодействия между субъектами регионального рынка труда, что определяет актуальные проблемы его функционирования, а именно диспропорции спроса и предложения на рабочую силу и является сдерживающим фактором социально-экономического развития региона.

Для выработки комплексного решения по согласованию рынков были изучены зарубежные прецеденты их взаимодействия, которые классифицируются по следующим принципам их организации: традиционный подход, суть которого заключается в том, что процесс обучения соискатель проходит непосредственно на предприятии, то есть центрами обучения предстают сами работодатели; координационный подход, при котором создается орган управления, который является связующим звеном между рынком образовательных услуг и рынком труда; инфраструктурный подход ориентирован на развитие инфраструктуры регионального рынка труда, проведение активной политики занятости и повышение гибкости и сбалансированности регионального рынка труда. В качестве примера можно привести шведский, шотландский прецедент. Применение в чистом виде довольно затратное, при этом система образования чутко реагирует на запросы рынка труда. Такой подход очень распространен как в России и характеризуется работой центров занятости или центров трудоустройства, созданных при высших учебных заведениях, которые активно работают со студентами старших курсов по вопросам трудоустройства; целевой подход работает на удовлетворение экономики города по индивидуально-социальным запросам хозяйствующих субъектов.

На сегодняшний день существует достаточно много структур юридического закрепления взаимодействия между ВУЗами и предприятиями:

1. Договорные отношения – это самый распространенный и простой способ взаимодействия. Между ВУЗом и предприятием заключается договор на предоставление определенных услуг. В договоре прописано: количество заказанных студентов, срок их подготовки, сумма оплаты за их подготовку и многое другое.

2. Альянсы. В частности, научно-техническим альянсом принято называть устойчивое объединение нескольких фирм различных размеров между собой с университетами, на основании соглашения о соврегиональном финансировании, разработку и модернизацию продукции (образовательной программы). Участники альянса вносят свои вклады в виде интеллектуальных, материальных и других ресурсов, а после достижения результатов получают по соглашению свою долю интеллектуальной собственности. В спектре организационных форм альянсы занимают промежуточную строчку между неформальной кооперацией и полным объединением. Управление осуществляется либо одним из ведущих членов, либо специально назначенным координационным центром.

3. Консорциумы – это добровольное объединение организаций для решения конкретной задачи, реализации программы, осуществления проекта. Консорциум предполагает разделение ответственности между компаниями-учредителями, равные права партнеров и централизованное управление. В него могут входить предприятия и организации различных форм собственности, профиля и размера. Участники консорциума поддерживают свою полную хозяйственную самостоятельность и подчиняются соврегионально избранному исполнительному органу в той части деятельности, которая касается задач консорциума. После выполнения поставленного задания консорциум распускается.

Консорциумы, созданные по типу межфирменного научно-исследовательского центра, имеют собственную научно-исследовательскую базу. В рамках консорциума для их участников возможно:

- выполнение исследований, которые нельзя было проводить самостоятельно из-за значительных затрат и риска;

- распределение расходов на выполнение проекта между участниками;

- объединение участниками дефицитных трудовых и материальных ресурсов для выполнения проекта;

- соврегиональные предприятия предполагают вклад со стороны партнеров в виде капитала, технологии или других активов; во многих случаях ответственность по управлению распределена между фирмами-партнерами. Но все же в качестве основной структуры предлагается создавать образовательно-промышленные группы (ОПГ). Это совокупность учебных заведений и предприятий, объединивших по системе участия свои материальные и нематериальные активы на основе договора о создании образовательно-промышленной группы в целях интеграции для реализации инвестиционных и иных проектов и программ, направленных на повышение качества подготовки кадров всех уровней образования в соответствии с современными требованиями технологического и экономического развития предприятий.

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО МАРКЕТИНГА В РАЗВИТИИ БИЗНЕСА

Дьяковская Д.А.,

магистрант,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,

г. Донецк

Социальный маркетинг – деятельность компании, которая приносит пользу обществу и не обещает прямой материальной выгоды. Социальный маркетинг обычно является частью глобальной стратегии бренда. Акции и кампании, которые организует бренд в рамках социальной активности должны пересекаться с непосредственной сферой деятельности бренда или соотноситься с его философией и ценностями [3, с. 96].

Ключевые цели социального маркетинга – создать привлекательный образ и заработать лояльность потребителей. Добиться этого можно выбрав проблему, с которой компания будет бороться и предложив готовое решение для ее преодоления. Помогать можно создав целевой благотворительный фонд или сотрудничая с фондами, которые уже давно работают с какой-то проблемой.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что сегодня все больше корпораций начинают заниматься проблемами общества. Прошло то время, когда крупные компании могли быть успешными, просто удовлетворяя спрос потребителей.

Чтобы выглядеть в глазах потребителей наилучшим образом, тем самым укрепляя имидж бренда компании, решают проблемы общества. То чем они сегодня занимаются принято называть социальным маркетингом или корпоративной социальной ответственностью.

Социальный маркетинг не направлен только на продвижение. Самая важная задача социального маркетинга – помощь людям в улучшении образа их жизни. Например, отказ от такой вредной привычки, как курение, способствует улучшению состояния здоровья курильщика и поможет сэкономить приличную часть финансовых средств его личного бюджета. Программа социального маркетинга делает акцент на моральном удовлетворении от процесса совершения полезных для общества дел.

Выделяются 7 сфер, в которых применение социального маркетинга наиболее эффективно и распространено:

Социальная помощь, включая социальную и медицинскую реабилитацию, например, поддержку пенсионеров и школ.

Помощь детям в любой форме.

Культура и искусство.

Медицинская помощь, например, поликлиникам и роддомам.

Экология.

Социальные услуги.

Образование.

Защита прав граждан.

Главное требование социальной акции – участники не должны получать прямой материальной выгоды от проекта, иначе они рискуют получить репутацию «обманщика». Основное, что компании получают от социального маркетинга – положительный имидж и лояльное отношение общества.

Социальный маркетинг можно условно разделить на три ключевых элемента [1, с. 120-123]:

Спонсорство – наиболее популярная составляющая социального маркетинга. Спонсорство обычно направлено на оказание помощи отдельным группам общества (например, малоимущим) или поддержку мероприятий (например, спортивных).

Фандрайзинг – объединение ресурсов различных организаций и индивидов, нацеленное на повышение качества жизни общества или отдельных групп. В мероприятия фандрайзинга включают коллективный сбор средств, конкурсы на гранты от фондов и т.п.

Стимулирование продаж – формирование у аудитории впечатления причастности к какому-либо значимому событию.

Советы по разработке социальной рекламной кампании [2, с. 30].

1. Выбирайте сферу, которая соотносится со сферой деятельности компании. Например, косметический бренд Yves Rocher, слоган которого – «Эксперт растительной косметики», продвигает программу с высадкой

деревьев за покупку определенных товаров. Покупка одного товара равняется одному посаженному дереву.

2. Выбирайте узкую сферу, и сотрудничайте долгосрочно. Одному бренду не под силу справиться со всеми проблемами на Земле, поэтому желательно сосредоточиться на чем-то одном (помощь детям, или животным, умное использование ресурсов).

Так образ компании крепко срастется с одной сферой, она станет экспертом в определенном вопросе. Например, Starbucks уже 8 лет работает вместе с фондом RED, собирая деньги на борьбу со СПИДом. К лету 2016 года в рамках сотрудничества участники собрали более 12 миллионов долларов.

3. Освещайте свой проект в СМИ и социальных сетях. Чем больше каналов коммуникации задействованы, тем больше людей узнают о проекте. Подтверждением являются кейсы Mars (412 437 постов) и Splat (более 100 тысяч человек).

Самые яркие примеры социального маркетинга внедряются в сфере благотворительности. Например, компания Avon в России. Бренд создал свою благотворительную организацию, которая специализируется на охране женского здоровья. Компания выпустила линию товаров, отмеченных розовой ленточкой – меткой. Часть средств из выручки при продаже таких товаров направлялась в бюджет благотворительного фонда.

Кроме того, товары Avon активно участвуют в государственной программе, направленной на победу над раком груди у женщин. Помимо других видов деятельности Avon организовала передвижную лабораторию, курсирующую по всей стране. Ей удалось выявить около 700 женщин, находящихся на той или иной стадии раковой опухоли груди. Возможно, тем самым компания способствовала своевременному лечению и спасению жизней.

Кажется, мировые бренды позаботились о социальном маркетинге еще до того, как он сформировался как направление. В западных странах никто

не удивится, если получит от компании персональный подарок или письмо. Фирмы активно следят за своим рейтингом в социальных медиа и не оставляют без внимания ни одного сообщения от простых пользователей.

Подводя итоги, хотелось бы сделать вывод о том, что социальный маркетинг – один из успешно развивающихся видов маркетинга, который заключается в применении общего процесса маркетинга к какому-то виду проблем, где главной задачей специалиста является воздействие на поведение человека в социуме, в первую очередь, для того, чтобы доставить пользу обществу.

Современная концепция социального маркетинга выступает сегодня важнейшим, принципиально новым, креативным подходам к регулированию социальных изменений и социальных процессов в демократическом, рыночном обществе.

Основанные на данной концепции технологии могут распространяться не только на решение «узко» социальных проблем, но и на сферу государственного и территориального управления, а также организацию политической деятельности.

Список использованных источников:

1. Гусаров, Ю.В. Менеджмент рекламы: Учебное пособие / Ю.В. Гусаров. – М.: ЗАО «Издательств» Экономика, 2017. – 527 с.
2. Лопатина, Н.В. Социология маркетинга: Учебное пособие / Н.В.Лопатина. – М.: Академический проспект, 2017. – 57 с.
3. Николайшвили, Г.Г. Социальная реклама: теория и практика: Учебное пособие для вузов / Г.Г. Николайшвили. – М.: Аспект Пресс, 2018. – 182 с.

ТРЕБОВАНИЯ К КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОССЛУЖАЩЕГО, МОДЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА

*Еременко Р.А.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Качан С.М.,
старший преподаватель кафедры теории управления
и государственного администрирования
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Профессиональная подготовка госслужащего представляет собой целевое, конкретно направленное обучение, имеет конечной целью обеспечение органов государственной власти достаточным количеством служащих, чьи профессиональные качества в полной мере соответствуют предъявляемым к ним требованиям.

Достичь каких-либо значимых результатов в государственной сфере можно только путем современной подготовки руководящих кадров, при сознательной модернизации руководства на всех уровнях.

Основной целью государственного управления и местного самоуправления является создание оптимальных условий для достижения определенной степени согласованности действий общества и государства по намеченным перспективам их функционирования и развития.

Основным функциональным элементом систем государственного управления и местного самоуправления является институт государственной службы. Государственная служба – институт, выражающий интересы всего общества и имеет обще социальный характер и одновременно институт,

выражающий интересы привилегированных групп и имеющий тенденцию к бюрократизации [2].

Таким образом, под государственной службой можно понимать любую работу, которая выполняется в государственных учреждениях и отличается по содержанию и форме от работы сотрудников. Такой подход к государственной службе основан на отображении двух основных форм трудовой деятельности людей: непосредственное создание материальных ценностей, товаров и выполнение функций руководства, управления, контроля, надзора и учета. В последнем случае люди либо создают духовные ценности, либо выполняют функции государственных служащих.

Понятие «государственный служащий» можно определить следующими признаками [3]:

1. Государственный служащий – это физическое лицо, гражданин не моложе 18 лет, владеющий государственным языком, имеющий профессиональное образование и соответствующий квалификационным требованиям, установленным соответствующим федеральным законом. Государственный служащий является одной из сторон государственно-служебного правоотношения.

2. Государственный служащий должен соответствовать требованиям законодательства о государственной службе, т. е. положениям конкретного закона о соответствующем виде государственной службы.

3. Государственный служащий занимает оплачиваемую должность государственной службы в установленном законом порядке.

4. Государственному служащему в установленном законом порядке присваиваются классные, дипломатические, военные и специальные звания.

5. Государственный служащий выполняет государственные функции, полномочия государственных органов, решает государственные задачи в экономической, социальной, административной и политической сферах.

6. Во многих случаях должностное лицо совершает действия (например, принятие управленческих решений, наложение штрафов), которые имеют определенные правовые последствия.

7. Деятельность государственных служащих носит, как правило, непроизводственный характер. Она воздействует на сознание людей, влияет на экономическую жизнь, на технологические процессы производства, организацию и деятельность трудовых коллективов.

Государственные служащие должны быть профессиональными менеджерами, иметь управленческие навыки, знания, навыки и умения. Одной из основных характеристик успешного функционирования системы государственной гражданской службы является ее управленческая деятельность, имеющая принципиальное значение для формирования жизни населения, направленной на поддержание социального стандарта и удовлетворенность качеством выполнения своих обязанностей.

Должностные лица системы государственного и муниципального управления по горизонтальному разделению труда делятся на три группы управленческого персонала [1, с. 8-9]:

1. Лидеры: управленческий персонал, определяющий работу других людей. Также эта группа делится на две части: линейные руководители (их подчиненные выполняют производственные функции) и функциональные руководители (их подчиненные выполняют функции управления).

2. Специалисты: управленческий персонал, выполняющий непроизводственные работы (управленческие функции), не требующие высокой квалификации.

3. Сотрудники: управленческий персонал, выполняющий непроизводственные работы (управленческие функции), не требующие высокой квалификации.

Репутация государственных служащих должна характеризоваться высоким уровнем профессионализма личности и деятельности государственных служащих, постоянным стремлением к развитию

профессионализма, повышением личных и профессиональных стандартов и стандартов, наличием цели и смысловой мотивации.

Для государственных служащих должен быть характерен высокий уровень морально-этического нормативного регулирования поведения, деятельности и взаимоотношений.

Кроме того, государственный служащий должен обладать такими качествами как: решительность, ответственность, принципиальность, дисциплина, справедливость, честность и порядочность. Их отличает гуманистический характер, внимательное и доброжелательное отношение к людям и желание помочь в решении их проблем. Кроме того, им свойственна ориентация на работу с населением и для населения, а также высокая психологическая предрасположенность к такой работе. В общении с населением и сотрудниками преобладает гибкий стиль, быстрая реакция на возникающие проблемы и стремление решать их в интересах людей.

В Донецкой Народной Республике формирование и развитие института государственной службы, ещё в большей степени должно основываться на принципах профессионализма и компетентности.

Становление государственной службы ДНР и организация подготовки кадров государственной службы – это две стороны единого процесса.

Однако должному регулированию и эффективной организации подготовки государственных служащих Донецкой Народной Республики во многом препятствуют нерешенные проблемы, в том числе теоретико-правового характера.

Таким образом, профессиональная подготовка госслужащих имеет конечной целью обеспечение органов государственной власти достаточным количеством служащих, чьи профессиональные качества в полной мере соответствуют предъявляемым к ним требованиям.

Подготовка государственных служащих в Донецкой Народной Республике, способных реализовать свои функции в неустойчивых условиях хозяйствования, осуществляется на постоянной основе. Такое положение дел

позволяет обеспечить в достаточном объеме соответствие чиновников ДНР предъявляем профессионально-квалификационным требованиям.

Список использованных источников:

1. Абакумов, И.В. Методы оценки эффективности деятельности госслужащих / И.В. Абакумов // Актуальные вопросы экономики и управления. 2014. – №7. С. 5 - 10.

2. Понятие государственной службы [Электронный ресурс]: - Режим доступа: https://studwood.ru/1523582/pravo/ponyatie_gosudarstvennoy_sluzhby.

3. Понятие «государственный служащий», признаки государственного служащего [Электронный ресурс]: – Режим доступа: https://vuzlit.ru/817643/ponyatie_gosudarstvennyy_sluzhaschiy_priznaki_gosudarstvennogo_sluzhaschego.

АНТИМОНОПОЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КАК НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВА

*Жук Ю.С.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Кислюк Е.В.,
канд. гос. упр., доцент кафедры теории управления
и государственного администрирования
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Как рынок, так и рыночная экономика, имеют и положительные, и отрицательные черты. Монополия и монополистические тенденции являются негативной чертой в экономической системе.

Монополия – это тот тип строения рынка, где существует лишь один продавец определенного товара.

Монополии разные. Это могут быть как экономические, технологические, политические, локальные, глобальные, частные и государственные, так и природные, и искусственные, национальные и международные, внешние и внутренние, монополии управления, власти и собственности. Однако их всех можно свести к основным трем: административной, естественной и экономической. Итак, естественная монополия – это такой тип рынка, где одна фирма способна обслуживать этот рынок дешевле и лучше, чем любая другая, в двух или большем совокупности.

В отношении к функционированию, монополизм делят на два типа:

1. Предпринимательский – связан на основе концентрации производства и капитала, за счет чего развивается предприятие;
2. Институциональный – там существует неравенство условий конкуренции, которые государство предоставляет для разных его участников. Речь идет о разном режиме налогообложения, привилегиях и субсидиях со стороны государства, а также льготном доступе к финансовым и производственным ресурсам [1, с. 68].

По причинам и характеру возникновения монополии разделяют на три вида:

- 1) монополия отдельного предприятия;
- 2) монополия как соглашение;
- 3) монополия, основывающаяся на дифференциации продукта.

Достижение первого вида монополии нелегко. Она существует редко и называется абсолютной монополией. Соглашение нескольких

могущественных фирм является одним из распространенных путей создания монопольного положения.

Но есть и определенные типы монополий, при устранении которых возникнет вред для прогресса общества. В таком случае, государство пытается подействовать им. Это может быть монополия на какую-то творческую деятельность, результаты изобретательства, на использование товарных знаков.

Большое значение имеет формирование антимонопольной политики государства.

Поэтому очень актуальным остается исследование теоретических и прикладных основ в этом процессе.

Антимонопольная политика – это такое явление, где государство осуществляет свои мероприятия по прекращению монопольных действий, точнее их злоупотреблению (надзор за соблюдением законодательства). Это с одной стороны, а с другой – это создание новых монополистических объединений. Государство имеет основную обязанность – создание антимонопольного законодательства, которое должно регулировать действия монополий, а также принятие законов, которые не допускают антиконкурентные действия и определять ответственность за недобросовестную конкуренцию.

Также государство имеет такую функцию как создание органов, которые должны контролировать соблюдение законодательства, а также вносить корректировки по изменениям в данном направлении. Антимонопольную политику проводят в развитых странах мира. Монополизированный рынок и его элементы являются объектом антимонопольной политики, а также государственные структуры, центральные органы государственной власти.

Главным обязательством страны в ее деятельности по проведению антимонопольной политики – это создание антимонопольного законодательства.

Оно должно контролировать деятельность уже существующих монополий. Кроме того, необходимо контролировать принятие законов, которые в свою очередь бы не допускали антиконкурентные действия и предусматривали ответственность за нечестную конкуренцию [2 с. 21].

Еще можно выделить одну из главных функций государства – это создание органов, которые должны следить за соблюдением законодательства, а также вносить свои рекомендации и корректировки в данном направлении.

Одним из главных недостатков является почти неразвитое законодательство в сфере деятельности монополий в масштабах международной торговли. Другим важным недостатком является определение монопольного положения, то есть тех терминов, где должно быть определено это положение. В Донецкой Народной Республике вопрос защиты прав интеллектуальной собственности очень слабо развит. И это признает весь мир. То есть можно сказать, что защита прав в законах обеспечена, но на практике как таковых рычагов влияния нет [3, с. 55 - 61].

Правильное поведение антимонопольного законодательства и деятельности антимонопольных органов играет решающую роль и ведет к стабилизации экономики в целом.

Итак, стоит сказать, что законодательство Донецкой Народной Республики должно работать в заданном направлении, при этом учитывать иностранный опыт, разрабатывать новые методы в борьбе с монополиями, а осуществлять мероприятия по недопущению создания монополий.

Если принять все это во внимание, то перед государственными регулирующими органами должна стоять одна из главных задач – это контроль за поведением монополистов, которые из-за повышения или снижения цен наносят ущерб общественному благосостоянию.

Список использованных источников:

1. Егорушкин, А.В. Антимонопольное законодательство. Очередной этап реформы / А.В. Егорушкин, Е.А. Полякова, Е.С. Хохлов. – М.: Wolters Kluwer, 2014. – 164 с.
2. Князева, И.В. Антимонопольная политика в России. Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Национальная экономика». Гриф УМО МО РФ / И.В. Князева. – М.: Омега-Л, 2016. – 43 с.
3. Смирнова, О.О. Антимонопольное регулирование розничной торговли продовольственными товарами / О.О. Смирнова. – М.: Синергия, 2014. – 622 с.

**КОНСАЛТИНГ В РАЗРАБОТКЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
ОРГАНИЗАЦИИ**

*Журавкова А.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
г. Донецк*

*Дедаева Л.М.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры менеджмента непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
г. Донецк*

Состояние персонала организации, профессионализм и способность сотрудников эффективно решать поставленные перед ними задачи зависят от тех подходов и методов работы с людьми, которые используют в работе менеджеры организации.

Большинство организаций в процессе управления человеческими ресурсами сталкиваются с определенными проблемами, анализ и решение которых являются сферой деятельности HR-консалтинга. Опытные руководители в организации понимают, что компетентные сотрудники, которые могут успешно решать различные задачи – основа успешной деятельности любой организации. Поэтому проблема кадрового консалтинга актуальна для любой организации, стремящейся достичь стабильного положения и эффективности в достижении собственных целей.

Цель исследования – выявление особенностей кадрового консалтинга и обоснование необходимости применения методов консультирования при разработке кадровой политики организации.

Кадровая политика – неотъемлемая часть управленческой и производственной деятельности. А главная цель кадровой политики – создание высококвалифицированных кадров и сплоченной команды, которая сможет эффективно работать и приносить прибыль организации [1].

Многие современные организации в сфере управления персоналом сталкиваются с проблемами, диагностика и решение которых является областью кадрового консалтинга. Опытные руководители признают, что компетентный персонал – залог успешной компании.

Кадровый консалтинг – это профессиональная помощь руководителям и специалистам организаций в анализе, обосновании перспектив развития и использовании организационных и экономических нововведений, которые направлены на решение проблем организации в области управления персоналом.

Основные цели кадрового консалтинга – создание и внедрение технологий управления персоналом организации, которые будут эффективны

в конкретной ситуации [2]. Субъектом является консалтинговая компания или индивидуальный консультант, а объектом заказчик (клиент). Это могут быть руководители высшего звена или специалисты по персоналу.

Продуктом HR-консалтинга является услуга, предоставляемая клиенту. Основными задачами, которые решает кадровое консультирование является:

- консультирование управляющих высшего звена по вопросам управления кадровым потенциалом компании;
- разработка кадровой стратегии, адаптированной к рыночной среде управления;
- выявление сильных и слабых сторон в работе персонала;
- разработка и содействие во внедрении необходимых инновационных методов управления персоналом;
- создание положительного кадрового имиджа компании;
- разработка систем найма, адаптации, перевода, обучения, увольнения персонала;
- разработка программ мотивации и аттестации персонала;
- построение кадрового учета на предприятии.

Можно сказать, что с помощью консультанта решение этих проблем в области управления человеческими ресурсами поможет руководителю наладить эффективную работу трудового коллектива организации.

Кадровая политика – основное направление, связанное с управлением персоналом. Кадровая политика представляет собой целостную стратегию работы с персоналом, которая сочетает в себе различные элементы и формы работы с персоналом, имеет цель создать высокопродуктивный и высокопрофессиональный сплоченный и ответственный коллектив, способный гибко реагировать на изменения во внутренней и внешней среде.

Консультанты должны ориентировать высшее руководство в отношении широкого подхода к кадровой политике и ее элементам (рисунок).

Консалтинг как помощь организации в области управления человеческими ресурсами могут осуществляться в двух формах.

Под первой формой HR-консалтинга понимается любая помощь консультанта в области управления персоналом, при которой консультант не решает проблему самостоятельно, а лишь помогает организации-заказчику решить её, можно сказать, создает ситуацию, в которой сотрудники сами находят решение проблемы [3].

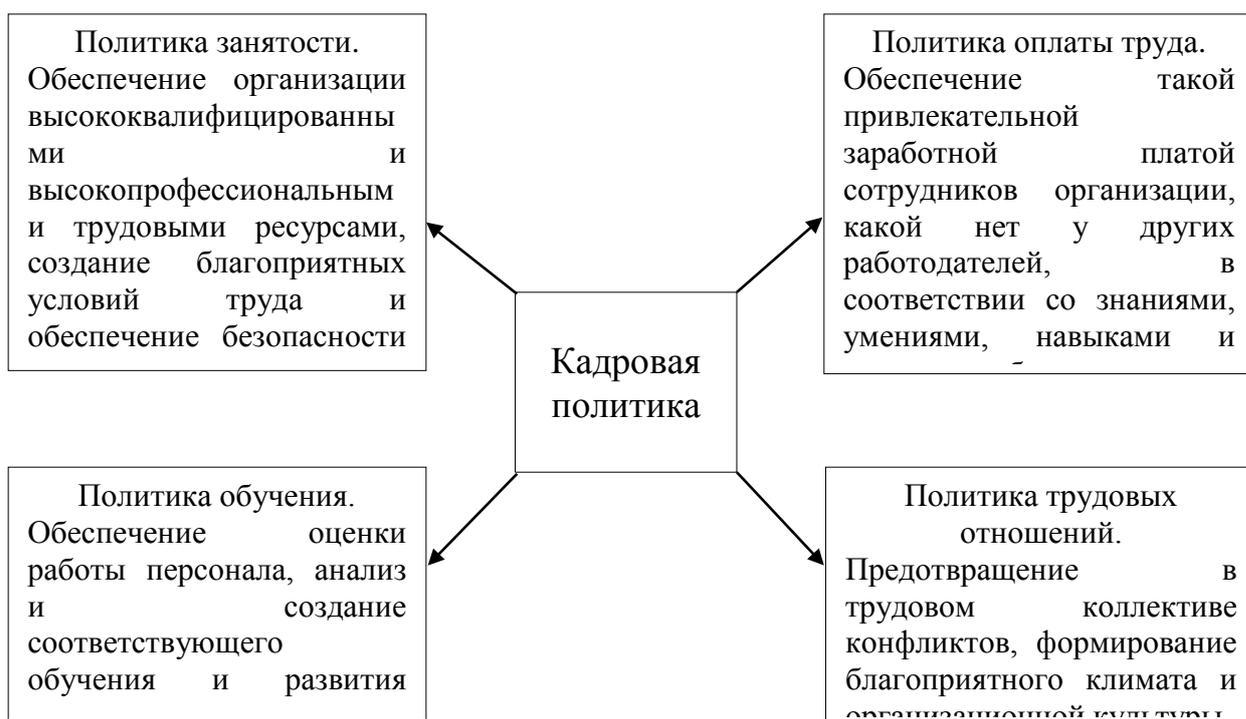


Рисунок – Элементы кадровой политики [1]

Индивидуальное консультирование проводится с помощью метода моделирования. Специалист по работе с клиентами объясняет проблему, и с помощью консультанта получает возможность её решить.

Групповое консультирование – это взаимодействие консультанта и группы специалистов. Групповое консультирование может принимать форму тренинга, семинара или конференции.

Вторая форма кадрового консультирования представляет собой разнообразные проекты, экспертизы и бизнес-планы. Она применяется, если

организация столкнулась с какой-либо проблемой, и не способна её решить своими силами, поэтому вынуждена обратиться к внешнему консультанту за помощью. Внешний консультант определяет проблемы, которые есть в организации, проводит их анализ, находит причины формирования проблем, оценивает возможность их разрешения, разрабатывает рекомендации и участвует в их реализации.

Таким образом, эффективное взаимодействие специалистов кадрового консалтинга и руководства компаний способствует решению сложных проблем управления человеческими ресурсами и формированию оптимальной кадровой политики.

Список использованных источников:

1. Аликаев, О.А. Кадровая политика / О.А. Аликаев. – М.: Лаборатория книги, 2015. – 102 с.
2. Дорофиенко, В.В. Управленческое консультирование: учебное пособие / В.В. Дорофиенко, Л.М. Дедяева. – 2-е изд., доп. – Донецк: ДонАУиГС, 2019. – 256 с.
3. Шаталова, Н.И. Консультирование в управлении человеческими ресурсами / Н.И. Шаталова. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 52 с.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРИМЕНЕНИЯ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА ФОРМИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

*Зажерей А.И.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Шемяков А.Д.,
д-р экон.наук, доцент,
профессор кафедры теории управления и
государственного администрирования,
ГОУВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Социальная политика государства тесно связана с общепринятой моделью социального развития государства. В Донецкой Народной Республике (ДНР) еще не выработана единая модель социального развития. Ситуация усложняется как внешними, так и внутренними условиями, в которых находится государство. Таким образом, данное положение актуализирует исследование опыта формирования государственной социальной политики других стран и, в частности, существующих моделей социального развития.

Следует отметить, что социальная политика в разных странах в значительной степени зависит от уровня экономического развития, социально-экономической конъюнктуры и национальных традиций страны. Мировая практика определяет три наиболее распространенные модели социального развития государства – либеральную, консервативную и социально-демократическую (патерналистскую). Эти модели определяют степень зависимости индивида от рынка и влияние государства на роль рынка и индивида в социальном обеспечении [1, с. 106-107].

Государство, реализующее либеральную модель социального развития, своей главной целью определяет обеспечение равных возможностей для всех граждан и гарантированного минимального уровня цивилизованного существования (при этом государство не несет ответственность ни за качественное развитие гражданина, ни за его социальную перспективу). Для такого государства характерным является значительный уровень

перераспределения через бюджетную систему ВВП (около 40%). Финансирование значительной части социальных расходов происходит за счет государства. Либеральная модель социального развития реализуется в США, Великобритании, Канаде, Австралии, Японии и др.

Например, характерными чертами социальной политики Великобритании является жесткая проверка потребности в социальной помощи; ограниченность социальных трансфертов; направленность на сглаживание социального неравенства при одновременном стимулировании трудовой активности населения; усиление децентрализации управления социально-экономическим развитием государства, смещение акцентов социальной политики на региональный уровень [2, с.25].

Социальная поддержка граждан осуществляется за счет развитых систем страхования выплат. Государством используются незначительные трансфертные платежи, полученные в результате уплаты налогов, для предоставления помощи и субсидий определенным слоям населения. Материальная помощь имеет адресную направленность и предоставляется строго на основании проверки ее необходимости.

Основой консервативной модели социального развития государства является центристский подход к оказанию социальных услуг населению и ориентация государства на борьбу с наиболее острыми социальными проблемами. Существенная роль отводится семье как базовой социальной единице. Финансирование социальных расходов происходит за счет страховых взносов, формирование которых в значительной степени зависит от предпринимательской деятельности. На основе консервативной модели осуществляют свою социальную политику Франция, Германия, Австрия, Бельгия, Италия и др.

Задачи социальной политики Франции решаются с помощью системы социального регулирования, состоящей из систем социального обеспечения и социального страхования. Государственная система социального обеспечения предусматривает действие социальных программ, направленных

на возмещение ущерба заработной платы, связанной с выходом на пенсию и нетрудоспособности. Эти программы финансируются за счет налога на заработную плату, уплачиваемого рабочими. Система социального страхования предусматривает также возмещение потерь заработной платы в связи с выходом на пенсию, нетрудоспособностью и безработицей, но это происходит благодаря социальным программам, финансирование которых осуществляется через фонды социального страхования [3, с. 21-25].

Государства, реализующие социал-демократическую, или патерналистскую модель, развили всеобъемлющую систему перераспределения доходов, которая сглаживает расслоение общества по уровню дохода, хотя полностью не устраняет его. Мероприятия по регулированию рынка труда в большей степени, чем социальные выплаты, влияют на состояние безработных и тех, кому грозит безработица. Современная социальная политика таких государств направлена на преодоление зависимости населения от социальной помощи и мотивацию его активного включения в общественную жизнь. По такой модели осуществляется социальная политика в Норвегии, Финляндии, Швеции, Исландии, Дании и др. странах. Экономика этих стран наиболее социально ориентированная по критерию доли социальных расходов в государственном бюджете, который колеблется в пределах 26-39% [4, с. 88-90].

Рассматривая Польшу, следует отметить, что ее социальная политика направлена на проведение мероприятий, ориентированных на обеспечение эффективной занятости. Несмотря на повышенное внимание правительства Польши к социальным проблемам, вопросы социальной безопасности в стране рассматриваются очень ограниченно. Особенное внимание уделяется сохранению национального достоинства и развитию национального достоинства граждан страны [5, с 87].

Таким образом, проведенный анализ, позволяет сделать вывод о том, что: во-первых, зарубежный опыт реализации государственной политики напрямую зависит от доминирующей модели управления социальным

развитием; во-вторых, очевидно, что для развития социальной политики в ДНР требуется своя модель социального развития, которая бы учитывала особенности становления Республики.

Исходя из того, что приоритетными направлениями социальной политики Донецкой Народной Республики сегодня являются обеспечение социальной защиты населения, повышение уровня заработной платы и прожиточного минимума, на наш взгляд, было бы целесообразным заимствовать опыт зарубежных государств в части формирования и реализации государственной социальной политики, а именно:

1. Улучшение социальной сферы возможно в процессе изменения способа предоставления социальных пособий, то есть государство должно сделать акцент на адресность помощи, что должна повысить эффективность помощи именно тем, кто действительно в ней нуждается. Переход к адресности должен сопровождаться снижением затрат и повышением эффективности бюджетных расходов на социальную сферу. В данном случае возможно использование опыта реализации данного механизма на примере Великобритании, которая реализует жесткие меры по проверке потребности в социальной помощи, применяет ограниченность социальных трансфертов, при этом государственная социальная политика направлена на сглаживание социального неравенства при одновременном стимулировании трудовой активности населения.

2. Размер и форма получаемой помощи должны быть такими, чтобы они могли реально изменить положение семьи. И, разумеется, нельзя не согласиться с утверждением, что «идеальная модель» адресной социальной помощи может остаться сугубо теоретическим аспектом, если не будет поддержана инновациями и реформами, затрагивающим все аспекты работы по социальной поддержке населения.

3. Учитывая недостаточную развитость пенсионного законодательства в ДНР, считаем возможным использование опыта Франции в разрешении данного вопроса. Так, возможна разработка и внедрение социальных

программ, направленных на возмещение ущерба заработной платы, связанной с выходом на пенсию и нетрудоспособности. Эти программы финансируются за счет налога на заработную плату, уплачиваемого рабочими.

4. В условиях непризнанности и продолжающегося военного конфликта, для Республики важен и опыт Польши. Данное государство в контексте направленности на обеспечение независимости и суверенитета, территориальной целостности государства реализует мероприятия, ориентированные на обеспечение эффективной занятости. Повышение активности трудоспособного населения, развитие предпринимательства позволит Донецкой Народной Республике повысить уровень жизни населения и его материальной обеспеченности.

5. В развитии государственной социальной политики Донецкой Народной Республики наблюдаются проблемы связанные с особенностями развития Республики. Их решение требует межведомственного взаимодействия на различных уровнях власти и принятия, комплексных мер, обеспечивающих повышения качества реализации государственной социальной политики.

Список использованных источников:

1. Калов, З.А. Особенности реализации моделей социальной политики / З.А. Калов, Ф.М. Куршаева, Л.У. Хадиева // Современные проблемы науки и образования. – 2009. – № 2 – С. 106-108.

2. Социальная политика: учебник для бакалавров / под ред. С69 Е. И. Холостовой, Г. И. Климантовой. — М. : Издательство Юрайт, 2013. – 424 с.

3. Доклад VI Социальное обеспечение в целях социальной справедливости и справедливой глобализации // Международная конференция труда, 100-я сессия 2011 г. – Международное бюро труда Женева. – 205 с.

4. Туарменский, В.В., Фирсова Д.Н. Социальная политика стран Северной Европы / В.В. Туарменский, Д.Н.Фирсова// Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2019. - №2 (36). – С. 86-96.

5. Чаленко, А. Детский омбудсмен ДНР Федоренко: Что было и что будет с детьми Донбасса, пережившими войну [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ukraina.ru/interview/20200108/1026246516.html>

ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВЛАСТИ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА КАЧЕСТВО ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

*Захарова Е.А.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Качан С.М.,
старший преподаватель кафедры
теории управления
и государственного администрирования
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Развитие правового государства, а также эффективность его функционирования неразрывно связано с правовой культурой, которая способствует становлению основополагающих правовых принципов общественного бытия, ежедневного правопорядка, правомерного поведения

граждан, чувства правовой ответственности членов общества, а также повышению их нравственного потенциала.

Высокий уровень правовой культуры – это важнейший признак правового государства. От ее уровня зависит степень общественной активности общества, поэтому местные органы власти призваны уделять должное внимание повышению политического, правового и нравственного образования граждан.

Проблеме повышения планки правовой грамотности граждан и государственных служащих значительное внимание уделяли множество ученых, среди которых Е.А. Певцова, Ф.Т. Латыпов, А.М. Кузнецов, Т.В. Синюкова, Ю.Н. Дмитриенко, И.В. Дмитриенко, А.И. Экимов и др.

Активное изучение правовой культуры обусловлено ее ролью в жизни общества и определяется рядом обстоятельств, которые остаются актуальными и на сегодняшний день. Основной целью данной категории является не только поднятие престижа права и воспитание уважения к закону, но и создание условий для развития гражданской и правовой активности в обществе.

Вопросы формирования правовой культуры государственных служащих также остаются значимыми, так как существует немало проблем, а также отчетливо проявляющихся негативных тенденций в сфере деятельности управленческих кадров.

Состояние правовой культуры государства является показателем степени зрелости его правовой системы. Она также отражает достигнутый уровень прогрессивного развития страны. Важнейшим элементом правовой культуры является правосознание, что представляет собой результат и процесс отражения права в сознании людей.

На сегодняшний день существует несколько научных подходов к трактовке понятия правовой культуры. Так правовая культура выступает разновидностью культуры общества в целом и характеризует исключительно правовой аспект общественного развития, а высокий уровень

совершенствования правовой культуры неразрывно связан с осознанием индивидом потребности в правовом регулировании складывающихся вокруг общественных отношений. Кроме того содержание правовой культуры может быть представлено в качестве совокупности правовых знаний, выраженных в нормах, убеждения и установках, формируемых в процессе жизнедеятельности общества и индивидов.

Важно также отметить, что любое правовое поведение и всякая правовая культура по своему характеру амбивалентны, то есть они включают в себя как положительные, так и отрицательные устойчивые черты, наблюдаемые в сознании и поведении субъектов политического и правового процесса [2, с. 231].

Правовая культура оказывает огромное влияние и на качество государственного управления. В системе социальных отношений государственное управление как особый вид деятельности по исполнению государственной власти занимает главенствующее место и служит для укрепления государства, стабилизации общественных отношений и для обеспечения государственных интересов, прав и свобод граждан, охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности.

Одной из основных задач государственного управления является рациональная постановка целей, при достижении которых государство получит максимально возможные результаты с минимальным использованием средств налогоплательщиков. Однако при этом масштабы государственного управления имеют строгие границы, которые определяются характером объекта управления, естественными правами человека, реальными возможностями самого общества, а также непосредственно самим уровнем развития системы управления и особенностями государства [3, с. 114].

Представители властных органов должны обладать высоким уровнем правового образования и воспитания, так как это прямо пропорционально влияет на осознанное и качественное исполнение их служебных

обязанностей, а также умение юридически грамотно пользоваться нормативными правовыми актами. В свою очередь, должностные лица государственного аппарата, участвующие в законодательной и правоприменительной деятельности, оказывают большое влияние на процессе формирования правовой культуры общества.

Правовые ценности, которые формируются на основе норм морали и знания правил поведения, составляют нравственную основу статуса государственного служащего. К подобным ценностям можно отнести форму уважения сотрудников закона, стремление к их исполнению конкретных установок, целей и задач, а также средства действий в определенных рабочих и жизненных ситуациях, имеющих правовой смысл.

Исходя из этого, в государственной практике выделяют два уровня правовой культуры служащих:

- общий (должны обладать все без исключения государственные служащие безотносительно сферы профессиональной деятельности);
- специальный (предполагает знание правовых понятий и категорий лишь в узко специальной сфере деятельности профессионала).

В Российской Федерации наблюдается тенденция к правовому нигилизму граждан, то есть открытое неуважение к закону и желание обойти его, что сильно понижает общий уровень правовой культуры. Это явление связано с наличием множества законов, которые не применяются должным образом [1, с. 149].

Для формирования правовой культуры субъекты властной деятельности должны исполнять свои обязанности, представленные в должностных регламентах. Этот процесс характеризуется следующими элементами:

- профессионально-этическими качествами чиновника, а именно служебной дисциплинированностью, честностью и добросовестностью;
- уровнем профессиональной подготовки, знанием правовых норм;

- широким кругозором политического и экономического видения реальности.

Донецкая Народная Республика, поскольку она является молодым государственным образованием, в особенности призвана уделять должное внимание повышению правовой и нравственной культуры граждан и настойчиво добиваться, чтобы каждый человек умел с позиции общегосударственных интересов оценивать общественные явления.

В целях повышения уровня правовой культуры представителей государства, необходимо придерживаться ряда принципов. В первую очередь требуется уделять внимание совершенствованию законодательства и правоприменительной практики. Во-вторых, следует ввести систематическое проведение проверочной аттестации государственных служащих, где особую роль следует уделять тестированию на знание законодательства, касающегося прав и свобод человека и гражданина.

Список использованных источников:

1. Байниязов, Р.С. Правосознание и российский правовой менталитет // Правоведение. – 2000. – С. 146 – 170.
2. Кузнецов, А.М. Этика государственной и муниципальной службы: учебник для бакалавров. М.: Издательство Юрайт, 2014. – 253 с.
3. Холопов, В.А. Государственное и муниципальное управление / В.А. Холопов. – М.: Феникс, 2015. – 368 с.

ТРАНСФОРМАЦИЯ ПОНИМАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ДИСТАНЦИИ В ДЕЛОВОЙ КУЛЬТУРЕ

*Захарова Е.А.,
бакалавр,*

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,

г. Донецк

Рожнятовская А.А.,

ассистент кафедры ТУиГА

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,

г. Донецк

Сущность культуры как явления заключается в том, что она представляет собой особую область духовной жизни человечества. Культура выражается через деятельность людей, понимание самих себя, отношение к миру и способу приспособления к нему.

В деловой сфере культура находит свое отображение через «совокупность устойчивых форм социального взаимодействия, закрепленных в нормах и ценностях, формах и методах коммуникативных связей сотрудников внутри компании и в отношениях компании с внешним миром» [5, с. 145]. В основе деловой культуры находятся мораль и ценности.

Мораль – это один из главных способов регуляции человеческой деятельности при помощи нормативов, а также особая форма общественного сознания, которую ещё называют нравственностью [1, с. 976].

Ценность – характеризует положительную или отрицательную значимость какого-либо объекта для человека, социальной группы или всего общества в целом. Критерии и способы оценивания значимости ценности выражаются в нравственных принципах, идеалах, установках, целях [2, с. 1456]. Ценности могут быть как материальные, так и нематериальные.

В первую очередь мораль и ценности отображаются в поведении людей – их поступках и манере общения. Умение вести себя с людьми надлежащим образом является важнейшим фактором, определяющим шансы добиться успехов, способствует достижению взаимопонимания и т.д. [4, с. 5].

Определение дистанции – это один из первых и главных шагов перед налаживанием делового общения важная составляющая манеры взаимодействия. Сложилось целое научное направление, занимающееся вопросами дистанцирования, – проксемика. От того как человек использует пространство, зависит его способность правильно установить контакт с другими людьми и определить характер общения.

Правила дистанцированного поведения могут быть универсальными и культуроспецифическими [3, с.58], что отображено в таблице.

Таблица – Правила проксемики

| Универсальные | Культуроспецифические |
|---|---|
| 1. Общее понимание культурного пространства. | 1. Правила подбора расстояния для коммуникации |
| 2. Законы семиологии или семиотизации (наука о коммуникативных системах и знаках, используемых в процессе общения). | 2. Принятие во внимание пола, возраста, статуса, национальности партнера и других социальных и физических параметров. |
| 3. Претензии на личное пространство. | 3. Правила выбора места для коммуникации. |

Первым, кто обратил внимание на разность в понимании моделей поведения в пространстве, был ученый Э. Холл. Он же и ввел термин «проксемика» в употребление [6, с. 1]. Исследователь предположил, что от типа культуры зависит предпочитаемая форма и дистанция для общения. В дальнейшем ему удалось подтвердить данную гипотезу [6, с. 2].

В свою очередь, суть данной теории кроется в выделении четырех дистанционных зон:

1. Интимная зона (от 0,15 м до 0 м). На столь близком расстоянии органы сенсорного восприятия максимально направлены на другого человека

[6, с. 117]. Принято считать, что интимная зона не подходит для делового общения и её использование на публике крайне нежелательно.

2. Персональная, личная зона (0,45 – 1,2 м). «Личная зона» – этот термин первоначально использовал Х. Хедигер для обозначения расстояния, последовательно разделяющего представителей неконтактных видов. Его можно рассматривать как небольшую защитную сферу. На таком расстоянии можно удержать или схватить другого человека, нет препятствий тактильного воздействия и сенсорное восприятие органов чувств также достаточно высоко. Подходит для общения близких или знакомых людей, как в формальных, так и неформальных условиях [6, с. 119].

3. Социальная зона (1,2 – 3,7 м). Особенность дистанции состоит в том, что ее можно использовать для изоляции или экранирования людей друг от друга. Это расстояние позволяет им продолжать работать в присутствии другого человека, не доставляя тактильного дискомфорта [6, с. 123]. Она лучше всего подходит для делового общения или общения с малознакомыми людьми.

4. Публичная зона (3,7 м – 7,62 м). Сенсорное восприятие слабое. Это расстояние, как правило, используется в публичных выступлениях. Человеку приходится прилагать больше усилия, чтобы его услышали и восприняли [6, с. 124].

Свое утверждение Э. Холл подтвердил на практике, посредством наблюдения за поведением людей, когда они находятся наедине, вместе с кем-то или в группах. Заключение ученого стало то, что людям, подобно как и животным, свойственно демонстрировать «территориальность», и использовать органы чувств для определения «своего» пространства и пространства «другого» [6, с. 128].

Однако, помимо рассмотренной и всеми известной теории четырех пространственных дистанций, Э. Холл внес немало другого вклад в проксемику деловой культуры. Так им было выделено 3 рабочие зоны в среднестатистических офисах:

1. Зона рабочего стола и стула, где сотрудник непосредственно работает.
2. Зоны в пределах досягаемости руки, но не входящие в пространство рабочего стола [6, с. 53].
3. Зоны, до которых дотягивается/отталкивается на стуле человек, не отходя от рабочего места.

Офис, в котором разрешено движение только в пределах первой зоны, воспринимается как крайне тесный. Сотрудникам в нем будет явно некомфортно. Офис размером, достаточным для второй зоны, считается «маленьким». Офис же с зоной 3 принимается достаточным, а в некоторых случаях, вполне удовлетворительным [6, с. 53].

Следующим открытием Э. Холла стало описание пространства с фиксированными функциями. Например, таким пространством выступает любое здание [6, с. 103]. Находясь в помещении, человек выполняет ряд задач, которые доступны только в данном месте. Врач может полноценно лечить других людей, находясь в больнице; учитель обучает учеников в здании школы и т.д.

Идеи, высказанные в работе Э. Холла «The Hidden Dimension by Edward T Hall» (опубликованной ещё в 1960-х годах), оставались и остаются актуальными и используемые современными исследователями. Однако, современные тенденции цифровизации и развитие передовых технологий накладывает свой отпечаток на понимание социального дистанцирования. Всё более привычным становятся удаленная работа, дистанционное обучение, Интернет-общение и даже заключение деловых сделок в режиме видео-конференций и многое другое. Карантин с 2019 года, вызванный распространением всем известного вируса, еще больше укрепил позиции коммуникации в подобном формате. Применяемая классификация четырех дистанционных зон нуждается в дополнении пятой разновидностью: «зона сетевого взаимодействия». И расстояние между людьми должно исчисляться и изучаться не только по тому, сколько метров или километров между ними,

но и количеством времени, которое требуется, чтобы перейти из режима онлайн-общения к реальной встрече.

Наряду с этим, произошли изменения и в понимании рабочей зоны, а также пространства с фиксированными функциями. Рабочей зоной всё чаще становится домашний компьютер работника, а пространством с фиксированной функцией оказывается большой бизнес-центр, вмещающий в себя несколько назначений. Партнерам не всегда требуется физическое присутствие на переговорах или встречах, для этого оборудуются специальные конференц-залы со стабильным Интернетом и технологиями.

Таким образом, деловая культура претерпевает значительные изменения. Меняется характер человеческого взаимодействия, и вместо сенсорного восприятия поведения партнера, все чаще требуется его сетевая датафикация, где подлинность намерений человека подтверждает не его поведение, а цифровые данные. Несомненно, данная проблематика требует дальнейшего изучения и нуждается в поиске ответа на вопрос «Будет ли деловая культура будущего – цифровой, или же необходимо найти пути максимального сохранения традиционного подхода к человеческому взаимодействию?».

Список использованных источников:

1. Большая Советская Энциклопедия / ред. О.Ю. Шмидт. – М.: Советская Энциклопедия, 1992. – С. 976.
2. Большой энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Большая Рос. энцикл.; СПб. : Норинт, 1997. – С. 1456.
3. Молчанова, Г.Г. Проксемика как фактор национального самосознания / Г.Г. Молчанова // Вестник Московского университета. Серия 19. Лингвистика и межкультурная коммуникация. – 2013. – №3 – С. 57-72.
4. Сорокина, А. В. Основы делового общения / А. В. Сорокина. – М.: T8RUGRAM, 2017. – 160 с.

5. Шихирев, П. И. Этические принципы ведения дел в России : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям: экономика, финансы, бизнес. менеджмент / П. Н. Шихирев; под общ. ред. С. А. Смирнова; Торгово-пром. палата Рос. Федерации, Нац. фонд «Рос. деловая культура». – М.: Финансы и статистика, 1999. – С. 145.

6. Hall E.T. The Hidden Dimension: Man's Use of Space in Public and Private. L., 1969.

РОЛЬ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ВЛАСТИ И ОБЩЕСТВА

*Кордонская Д.С.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Колесникова Т.А.,
старший преподаватель,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Общественные объединения, организации как институты гражданского общества выступают связующим звеном между обществом и государственной властью, они являются формой институционализации различных общественных интересов и их защиты на уровне публично-правовых отношений.

В демократическом государстве гражданское общество является своеобразным регулятором корпоративных интересов различных социальных

групп, институтом, помогающим согласовывать эти интересы, смягчать социальное напряжение и обеспечивать консенсус в обществе и предполагает активное участие большинства граждан отдельного социума.

Во взаимоотношениях государства с институтами гражданского общества можно выделить два основных вида взаимоотношений – сотрудничества и господства, хотя довольно часто в реальности используются комбинации этих типов отношений. В соответствии со своим назначением государство выполняет определенные функции, охватывает основные направления деятельности, через которые реализуется социальное назначение государства – обеспечение прав и свобод всех граждан в целом, и каждого в частности. Все это позволяет рассматривать государство как всеобъемлющий, универсальный элемент политической системы общества. Государство имеет соответствующие механизмы, с помощью которых организует комплекс соответствующих учреждений и обеспечивает выполнение своих функций.

Процесс привлечения общественных организаций к политическому процессу имеет три этапа.

Первый этап – это помощь в определении наиболее актуальных проблем для решения (согласования путей преодоления проблемы, определения приоритетности задач).

Второй этап – это политическое конструирование путей решения проблемы (выбор наиболее правильного пути из всех возможных).

Третий – это имплементация теории в практику (непосредственное решение проблемы).

Можно определить четыре пути влияния общественных организаций на государственную политику:

1. Непосредственное влияние – решение актуальных проблемных вопросов, которые не могут быть решены государством. Это влияние имеет краткосрочный эффект, если не комбинируется с одновременным влиянием на изменение политики государства по этому вопросу.

2. Консультативный – направление государственной политики в правильное русло. Общественные организации ищут пути представления интересов и проблем недостаточно представленных групп через переговоры с властными структурами.

3. Инновационный – разработка и демонстрация новых путей решения проблем.

4. Надзорный – контроль за правильным выполнением государственной политики.

Существует несколько способов привлечения ресурсов, необходимых для работы общественных организаций и реализации их проектов. Прежде всего, это привлечение финансовых ресурсов: взносов учредителей и членских доходов от некоторых видов коммерческой деятельности в пределах устава и в объемах, которые позволяет общественным организациям законодательство; получение финансовых ресурсов в виде спонсорской помощи, пожертвований, получения государственных дотаций, грантов. Кроме финансовых ресурсов, для работы общественных организаций нужно привлекать еще и материальные ресурсы, например, оборудование и помещения, а также человеческие ресурсы.

В реальной жизни существуют следующие пути воздействия общественных организаций на государственные структуры:

1. Право участия в законодательном процессе путем выработки законопроектов и предложений. Так, 70 % общественных организаций предлагают инициативные проекты, тогда как 30 % организаций вносят поправки к нормативным актам.

2. Организация общественных слушаний законопроекта.

3. Общественные советы, созданные при государственных органах из числа представителей общественных объединений.

4. Подготовка экспертных заключений, консультирование на общих основаниях.

Влияние на законодательные органы является наиболее распространенным и эффективным механизмом, который требует систематичности и профессионализма. Организации участвуют в разработке законов и законопроектов, проводят общественную экспертизу, публикуют заявления и обращения к гражданам по разным вопросам в СМИ, организовывают общественные действия (пикеты, акции, семинары), лоббируют конкретные предложения в органах государственной власти через депутатов и участие в выборах всех уровней, проводят мониторинги осуществления решений, опросы, анализируют достигнутые результаты.

Список использованных источников:

1. Бессолицын, А.А. Общественные организации России: Интеллектуальный вклад в экономическую модернизацию (вторая половина XIX - начало XX в.) – Москва ООО «Русайнс», 2020. – С.200.

2. Иванова А.Г. Политические партии и общественные организации как элементы гражданского общества: современные реалии и перспективы / А.Г. Иванова, И.М. Бояршинова. – Оренбург: Оренбургский государственный педагогический университет, 2012. – С.224.

3. Мукасеева С.А. Правоведение. Общественные организации. – Вологда: Вологодский государственный университет, 2011. – С. 16.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА

*Косторных А.С.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Стасюк Н.В.,
канд. гос. упр., доцент,
доцент кафедры «Менеджмент непродовольственной сферы»
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Экономическая политика государства – это сфера деятельности государства, в которой сочетаются идеологические, культурные и научные положения государственной власти.

Экономическая политика государства

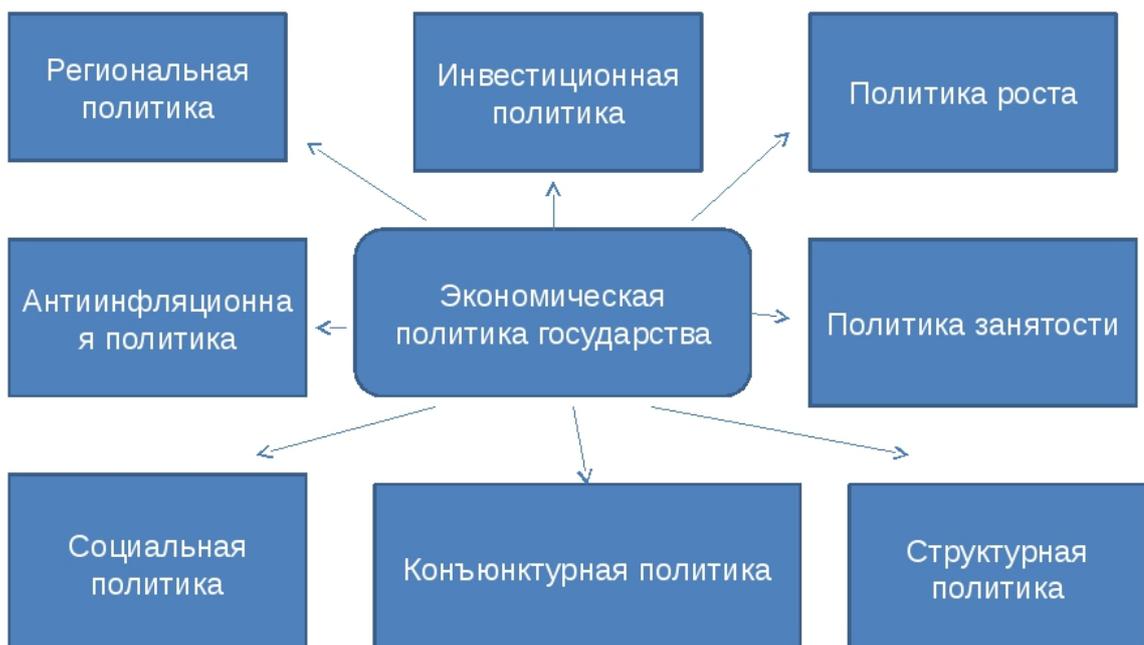


Рисунок 1 – Составляющие государственной экономической политики

Основные цели экономической политики государства:

- обеспечение эффективной экономической системы страны через соответствующую правовую базу и регулирование ситуации;
- поддержание и регулирование конкуренции;
- перераспределение доходов и, как следствие, богатства;
- целесообразное перераспределение ресурсов для регулирования национального продукта и контроля.

После определения целей необходимо выделить факторы, влияющие на конкретную цель. Это поможет в прогнозировании проблем, которые могут возникнуть при достижении поставленных целей. У цели могут быть отрицательные, положительные и вероятностные влияния. Естественно, положительные факторы нужно поддерживать и развивать, отрицательные – пресекать и по возможности устранять. Что касается рисков и угроз, то для них стоит разработать альтернативные сценарии, не допуская их развития, а желательно минимизируя их. Факторный анализ необходим для дальнейшего эффективного формирования экономической политики государства.

В практике чаще всего выявление проблемных факторов происходит на высшем государственном уровне, формируется политическая установка, очень часто субъективная и не имеющая точного отражения существующей ситуации. Приятно отметить, что в настоящее время налаживаются обратные связи между органами государственного управления и органами местного самоуправления, что позволяет снизить субъективность политических решений. При выявлении проблем важно учитывать мнение специалистов. Экспертная оценка поможет ранжировать проблемные факторы и определять их влияние на поставленные цели.

Административные инструменты связаны с обеспечением правовой инфраструктурой. С помощью таких инструментов государства создают правовую базу и правовые условия для нормального функционирования участников экономических отношений: предпринимателей и других субъектов хозяйствования. Эти инструменты обеспечивают правовую

стабильность, охраняют окружающую среду, защищают права собственности и возможность принимать экономические решения.



Рисунок 4 – Инструменты государственного регулирования

Государство оказывает прямое влияние на экономический процесс с помощью экономических инструментов. К ним относятся меры финансовой политики, денежно-кредитной политики, программирования и прогнозирования.

При рассмотрении государственной экономической политики необходимо определить ее взаимосвязь с другой частной государственной политикой. Экономическая политика – это частная и полностью независимая политика. Многие ученые относят это к государственной политике высшего уровня.

Экономическая политика, в свою очередь, состоит из полностью независимых государственных политик более низкого уровня (экономических направлений), которые в управленческом смысле тесно связаны друг с другом. Во-первых, это социальный блок. В него входят вопросы социальной защиты населения, демографического роста, занятости населения. Это включает:

1) политика в сфере демографии и здравоохранения. Её цель – увеличение продолжительности жизни населения страны, управления внутренней и внешней миграцией;

2) политика в сфере доходов и оплаты труда, цель определения уровня оплаты труда в сфере государственной занятости и силовых структур, содействие достижению целевого уровня самозанятости населения, воздействие на уровень корпоративной оплаты труда занятых;

3) пенсионная политика, которая направлена на достижение и достижение уровня пенсий на уровне успешных стран мира;

4) политика занятости, цель которой поддержание занятости населения;

5) политика в сфере образования – государственная политика в целях кадрового обслуживания экономики Донецкой Народной Республики;

6) политика в сфере ЖКХ и жилья направлена на обеспечение жильем населения России и поддержания его технического состояния;

7) антиинфляционная политика – государственная политика сдерживания потребительских цен.

Во-вторых, в экономической политике есть финансовый блок. В этой сфере экономическая политика решает вопросы финансирования экономического роста и устойчивого развития государства, а также вопросы развития и поддержания рыночных отношений. Этими проблемами занимаются:

1. Инвестиционная политика, инструментарий которой позволяет различные методы финансировать инвестиционные фонды и стимулировать инвестиционную активность в зависимости от целей государства.

2. Денежно-кредитная политика, которая обеспечивает устойчивые темпы развития национальной экономики, стабильные цены, высокий уровень занятости, равновесие платежного баланса.

3. Бюджетная и налоговая политика, основанная на прямом и косвенном финансовом обеспечении экономического роста.

Перспективы развития экономики Донецкой Народной Республики в условиях современного мирового хозяйства, которому присущи высокая динамика НТП, межстрановая асимметрия и финансовая неустойчивость, связаны с преодолением внешних и внутренних ограничений, приращением инновационнотехнологического, социально-экономического, организационного и экологического потенциалов, переходом к инновационной модели развития.

Сегодня необходимо изменить инерционную рентоориентированную парадигму экономического поведения на всех уровнях экономики, что требует стратегического выбора – модернизации экономики с учетом прогрессивных тенденций, возникающих в сфере экономической политики государства.

Фискальная макроэкономическая политика распространяется на основные элементы государственной казны и напрямую связана с налогами, бюджетом, доходами и расходами государства. В рыночных условиях эта политика является основой экономической политики. В эту категорию входят бюджетная, налоговая политика, а также политика в отношении расходов и доходов.

Важнейшей задачей фискальной политики является поиск путей и источников формирования государственных денежных фондов, а также фондов, которые будут способствовать реализации целей экономической политики. Благодаря реализации фискальной политики государственные

органы могут регулировать глобальные экономические процессы в стране, поддерживать стабильность денежного обращения, финансирования, обеспечивать финансирование государственного сектора и способствовать более эффективному использованию научного, технического, производственного и экономического потенциала. С помощью инструментов фискальной политики государство может влиять на совокупное предложение или спрос, тем самым влияя на экономическую ситуацию и принимая антикризисные меры.

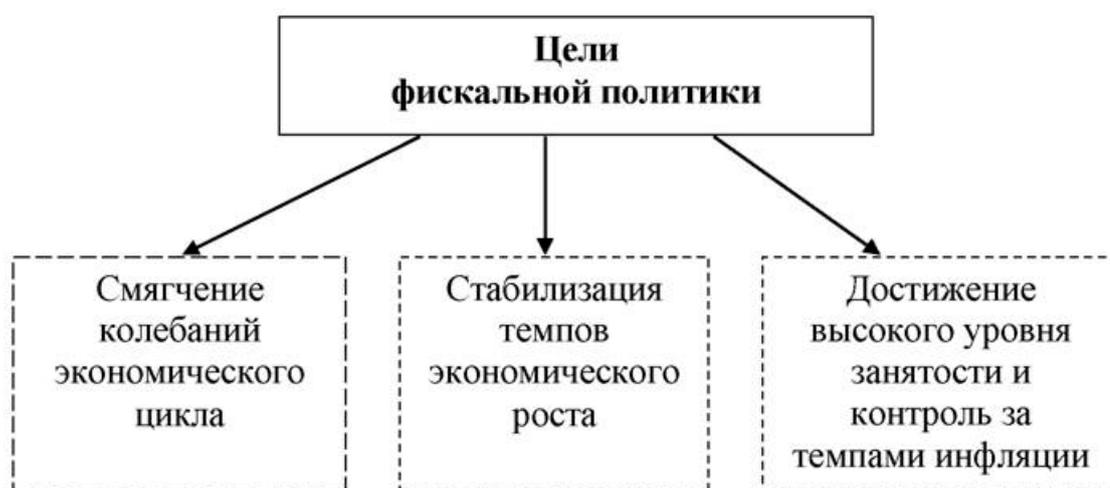


Рисунок 5 – Цели фискальной политики

Денежно-кредитная макроэкономическая политика предназначена для регулирования денежной массы и обращения в государстве посредством прямого независимого влияния или через центральный банк. Это влияет не только на деньги, но и на цены.

Таким образом, экономическая политика государства – это действия, которые направлены на регулирование экономических процессов с целью поддержания темпов экономического роста, они призваны ограничить инфляцию и обеспечить полную занятость. Основная задача макроэкономической политики – сбалансировать безработицу и инфляцию.

Список использованных источников:

1. Арье, Л. Хиллман Государство и экономическая политика. Возможности и ограничения управления / Арье Л. Хиллман. – М.: ГУ ВШЭ, 2016. – 880 с.
2. Афанасьев, К.С. Государственное регулирование экономики как средство экономической политики / К.С. Афанасьев, А.С. Казеннов, М.В. Попов. – М.: Издательство Ленинградского университета Издательство ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2015. – 148 с.
3. Мау, В.А. Сочинения в 6 томах. Том 1. Государство и экономика. Опыт экономической политики / В.А. Мау. – М.: Дело АНХ, 2017. – 712 с.

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ
СТИМУЛИРОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

*Котов К.Е.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДонНУ»,
г. Донецк*

Одной из причин низкого уровня охраны труда и техники безопасности является недостаточная личная заинтересованность работника соблюдать нормы и требования охраны труда [1]. Это связано с традиционным конфликтом между производительностью труда, которая является основой эффективности производства, и необходимостью сохранения жизни и здоровья, что требует охраны труда. Существует и ряд других факторов: привыкание к опасности, желание рисковать и неспособность оценить масштабы и последствия риска.

Система стимулирования охраны труда должна вознаграждать усилие за достигнутый результат (например, недопущение аварии или травмы), а не за переменную величину в каком-либо процессе (например, ношение каски, защитных рукавиц или самоспасателя). Вознаграждение за действия необязательно побуждает к соблюдению требований охраны труда. Потенциальный положительный результат, обусловленный частотой одной специфической формы «безопасного» поведения, может просто перекрываться действиями других рабочих, которые реже прибегают к формам «безопасных» трудовых действий.

На предприятиях имеет место сокрытие производственных травм. Эти процессы обусловлены экономическими и социальными причинами. В первом случае работодатель, не неся весомых материальных затрат в связи с травматизмом перед контролирующими органами, вынужден экономить средства на премирование любыми возможными способами. Во втором случае – огласка несчастного случая на производстве не выгодна как самому травмированному, так и его непосредственным руководителям, поскольку на большинстве предприятий негласно проводится политика по снижению размера премий под любым предлогом с целью экономии финансовых средств. Существует вероятность того, что внедрение материального поощрения в сфере охраны труда может повлечь рост этого негативного явления. Поэтому при разработке системы стимулирования охраны труда необходимо предусмотреть не только полное лишение премии за сокрытие случаев травматизма ответственных за это работников, но и другие действенные мероприятия, которые будут способствовать предотвращению этого негативного явления. В качестве таких мероприятий можно использовать перекрестные сверки с медицинскими учреждениями, создание телефонов (ящиков) доверия, проведение анонимных социологических опросов, проведение профилактических бесед с работниками по этим вопросам.

Практика использования систем стимулирования охраны труда свидетельствует, что основным источником материального стимулирования был фонд материального поощрения. В качестве вспомогательных источников использовали средства фондов социального страхования и новой техники. Также финансирования материального поощрения возможно осуществлять из несколько источников, основными из которых могут быть фонд оплаты труда, прибыль и фонд охраны труда. Размер отчислений в фонд охраны труда может составлять 3% от стоимости реализованной продукции.

Функционирование системы стимулирования охраны труда основывается на принципах соревнования. Следовательно, всегда будут структурные подразделения и отдельные работники, к которым будут применяться материальные санкции за низкие показатели состояния охраны труда. Это позволит применить механизм перераспределения материального вознаграждения, то есть средства, которые стягиваются с работника (подразделения) в качестве материальных санкций направляются на материальное поощрение тех работников (подразделений), которые имеют высокие показатели по обеспечению охраны труда. Впервые этот подход был в 1982 году на предприятиях Львовской области, где с целью экономического стимулирования производственных подразделений руководство предприятия в пределах общей суммы отчислений для предприятия по социальному страхованию уменьшало долю этих отчислений из цехов, где соблюдают требования безопасности труда, компенсируя это повышением доли отчислений из цехов, где этих требований не придерживаются по вине администрации цехов [2, с. 36].

В настоящее время актуальным становится неденежное (материальное) и моральное стимулирование. Применение неденежных благ основывается на индивидуальном подходе и имеет морально престижную ценность, а также обладает свойством выделять поощряемого из коллектива, становясь предметом оценок и обсуждения. При этом достаточно часто оказывается,

что чем меньше материальный предмет, который выполняет функцию стимула, распространен в коллективе (на предприятии), тем выше его престижность. Чаще всего данный неденежный стимул эффективнее, чем его денежный эквивалент.

Основа морального стимулирования – это специфические духовные ценности человека, которые выражаются в оценке заслуг работника руководством и коллегами. Моральными стимулами являются средства привлечения людей к безопасному труду, которые основаны на отношении к нему как высшей ценности и признании заслуг в сфере обеспечения (соблюдения требований) охраны труда как одних из главных. Они не должны сводиться лишь к поощрениям и вознаграждениям. Их использование предусматривает создание такого морально-психологического климата, который обеспечивает уверенности в том, что добросовестный безопасный труд и высокая трудовая дисциплина всегда получают признание и позитивную оценку, принесут почет и благодарность, а бездеятельность и безответственность отразятся не только на уменьшении материального вознаграждения, но и на служебном положении и моральном авторитете в коллективе (на предприятии). В идеале моральные стимулы выполняют роль сигналов со стороны руководства о том, в какой мере деятельность работника отвечает интересам предприятия.

Был систематизирован перечень показателей, за которые осуществляется премирование в сфере охраны труда: по итогам смотроконкурса; снижение производственного травматизма и аварийности в сравнении с соответствующим периодом предыдущего года; выполнение мероприятий по достижению установленных нормативов безопасности, гигиены труда и производственной среды и раздела по охране труда колдоговора; участие в ликвидации аварий и предоставление помощи потерпевшим при авариях и несчастных случаях; внедрение новейших разработок по улучшению условий труда; активное участие в осуществлении

одноразовых мероприятий, направленных на улучшение условий труда и предупреждение травматизма и аварийности.

В системе стимулирования охраны труда коэффициент трудового участия (КТУ) в качестве оценки деятельности каждого работника в рамках определенного коллектива (цеха, участка) практически не используется. Это объясняется тем, что наряду с положительными преимуществами КТУ имеет и ряд недостатков. К преимуществам можно отнести повышение личной заинтересованности в результатах своего труда и справедливое вознаграждение всех работников. Его использование позволяет определить лучших работников и обеспечить им получение большего, чем другим в коллективе, вознаграждения, а также подтолкнуть членов коллектива к соревнованию друг с другом, что приведет к повышению эффективности работы всего подразделения. Что касается недостатков, то КТУ может применяться только к небольшому перечню работ, например, к производству простых деталей, и не может использоваться при оценке творческого, сложного и специализированного труда, управленческой деятельности. Также минусом является тот факт, что при применении КТУ возникает большой риск субъективной оценки работы конкретного работника. Предотвратить проявление субъективной оценки достаточно сложно, что при долговременном его применении приведет к дискредитации КТУ.

Серьезным недостатком оценки результатов работы работника с помощью КТУ является то, что при его применении меньше всех начинают получать молодые и неопытные, немолодые и менее энергичные. Поэтому применение КТУ при оценке индивидуального вклада работника в сфере соблюдения (обеспечения) требований охраны труда должно использоваться с учетом отмеченных преимуществ и недостатков. Это может быть его временное применение для достижения определенного уровня охраны труда с постоянной регуляцией возможных выше перечисленных недостатков, применение только к определенным категориям работников или вообще

отказаться от него, чтобы упростить механизм реализации системы стимулирования охраны труда.

При определении показателей поощрения рабочих, которые входят в бригады, необходимо учитывать, что их достижение должно побуждать действовать безопасно не только самого рабочего, но и повышать заинтересованность в том, чтобы его коллеги также придерживались требований охраны труда. Это достигается путем сочетания материального вознаграждения по охране труда за индивидуальные достижения с соответствующим вознаграждением за высокие показатели бригады. Установление премий за лучшие показатели в работе бригады усиливает эффективность стимулирования. Этот вид поощрения действенен даже в ситуациях, когда индивидуальное стимулирование не используется. Двойное материальное вознаграждение (на индивидуальной основе и в бригаде) становится еще эффективнее, если проинформировать семью рабочего о таком виде материального поощрения по охране труда, выдвинутых требованиях по его достижению и размерах материального вознаграждения.

Список использованных источников:

1. Соловьев, А.П. Экономическое стимулирование и финансовое обеспечение системы управления охраной труда // Охрана труда: Информ.-аналит. бюлл. ВЦОПТ. - 2000. - № 5. - С. 23-39.

2. Пыжик, Г.М., Савицкий В.Е., Гогиташвили Г.Г. Управление безопасностью труда на предприятии. (Опыт Львовской области). – М.: Профиздат, 1982. – 112 с.

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ВНЕБЮДЖЕТНЫХ ФОНДОВ

*Котова А.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Горячева Е.А.,
канд.экон.наук, старший преподаватель,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Проблемы функционирования внебюджетных фондов обуславливают необходимость поиска путей их решения и развития. Ориентирами при построении национальных систем социального страхования должны быть: экономическая и финансовая доступность, индивидуальная справедливость и социальная эффективность [4].

Анализ показывает, что система внебюджетных социальных фондов в настоящее время не соответствует вышеуказанным принципиальным подходам [5]. Так, финансовое бремя несут только работодатели, для многих категорий которых платежи являются чрезмерными. Для решения этой проблемы целесообразно для повышения личной ответственности за создание условий своей жизни закрепить законодательно обязательность внесения работником страховых взносов по некоторым видам социального страхования, в ФОМС и ФСС.

Мировой опыт социального страхования свидетельствует о том, что наиболее широкое распространение получило трехканальное формирование фондов социального страхования. Наиболее оправдан механизм, при котором большая часть нагрузки приходится на работодателя (40-60%), а меньшая

часть распределяется между работниками (10-30%) и государством (20-40%), которое осуществляет страховые обязательства по отношению к наиболее уязвимым слоям населения [1]. Взносы всех социальных субъектов выражают идею их совместной ответственности за социальные риски, материализуемые через страховые мероприятия. В современных условиях развития экономики очевидной становится необходимость участия работников в уплате страховых взносов, что обязывает их принимать непосредственное участие в формировании уровня своей социальной защиты и повышает ответственность за расходование страховых средств.

Целесообразным является дальнейшее развитие негосударственных пенсионных фондов России, которое должно опираться на выполнении следующих направлений:

- закрепление позиций негосударственных пенсионных фондов на фондовом рынке;
- поддержка и стимулирование со стороны государства развития Накопительного пенсионного фонда в системе обязательного страхования;
- обеспечение надежности и стабильности негосударственных пенсионных фондов как институтов экономики.

Одним из ресурсов по преодолению дефицитного состояния государственного пенсионного фонда должна стать государственная собственность [1]. Государственные активы должны распределяться по накопительным счетам работников и пенсионеров, а доходы от их использования и продажи направляться на финансирование более высоких пенсий, как в ближайшей, так и в долгосрочной перспективе.

Одной из наиболее эффективных мер государственного регулирования финансовой устойчивости внебюджетных фондов в краткосрочном периоде могла бы стать ликвидация скрытой заработной платы, что позволило бы снизить дефицит бюджета фондов [2-3].

Необходимо принять меры, направленные на уменьшение негативных для здоровья работников последствий труда в условиях особой вредности, в

том числе путем предоставления им дополнительных гарантий и компенсаций, к которым относится, в частности, и возможность уйти на пенсию по старости в более раннем возрасте и при меньшей продолжительности общего трудового стажа.

Поддержку определенных видов экономической деятельности можно осуществлять другим способом – посредством выделения работодателям целевых субсидий из федерального бюджета, которые возможно было бы использовать на компенсацию произведенных ими расходов по уплате страховых взносов по общеобязательному пенсионному страхованию.

Процесс создания, распределения и использования внебюджетных фондов непосредственно связан со всеми экономическими, политическими, социальными и другими течениями в обществе. Поэтому при совершенствовании системы внебюджетных фондов необходимо учитывать внешние факторы, так как все «жизнедеятельные» отрасли тесно связаны друг с другом и изменения в качественно лучшую сторону одних ведёт к негативным последствиям других.

Необходимо также провести институциональные преобразования в системе управления и финансирования здравоохранения. В сочетании с дополнительными вложениями это позволит решить наиболее острые проблемы, возникающие в здравоохранении. Важно сделать развитие здравоохранения элементом политики борьбы с неравенством, обеспечив надежную защиту граждан от особо значительных расходов в случае серьезных заболеваний. Уровень этой защиты должен стать важнейшим индикатором результативности функционирования отрасли.

С целью улучшения показателей здоровья населения, увеличения продолжительности жизни, снижения смертности необходимо повысить качество и доступность медицинской помощи. Для этого необходимо решить следующие задачи:

существенное повышение роли профилактической составляющей в деятельности звена первичной медицинской помощи – как на основе

периодических диспансеризаций, так и путем постоянного наблюдения за группами риска; поощрение работодателей, реализующих программы укрепления здоровья и профилактики заболеваний, создание стимулов для здорового образа жизни работников;

стимулирование инвестиций бизнеса в инфраструктуру здравоохранения и инновационную деятельность на основе механизмов государственно-частного партнерства; масштабные вложения в повышение профессионального уровня врачей и среднего медицинского персонала с акцентом на их постоянное переобучение и освоение передовых западных и отечественных медицинских технологий;

конкретизация и законодательное закрепление государственных гарантий в отношении видов, объемов, порядка и условий оказания бесплатной медицинской помощи;

косвенное стимулирование развития добровольного медицинского страхования (ДМС), включая создание возможности объединения взносов, уплачиваемых в рамках ОМС и ДМС; конкурсный отбор медицинских организаций для выполнения государственных, муниципальных заданий.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Для граждан, ориентирующихся на высокий размер пенсий, должны быть предложены дополнительные возможности по увеличению своих пенсий на основе формирования системы софинансирования добровольных пенсионных накоплений населения государством и работодателями.

2. Целесообразно развитие системы негосударственного пенсионного обеспечения и добровольного пенсионного страхования за счет осуществления дополнительных мер по их стимулированию. Гражданам, не выработавшим минимальной нормы страхового стажа, необходимо обеспечить минимальный федеральный стандарт пенсионного обеспечения.

3. Усовершенствовать тарифную политику путем отказа от выделения категорий страхователей-работодателей, которым предоставляются льготы по уплате тарифа страховых взносов.

Список использованных источников:

1. Белоусова, А.А. Страховые взносы во внебюджетные фонды в 2019 году / А.А. Белоусова // Материалы VI международной научно-практической конференции. Саратов, 2019. – 157 с.

2. Журкина, Н.С. Особенности и проблемы государственного финансового контроля государственных внебюджетных фондов / Н.С. Журкина // Сборник трудов международной научно-практической конференции посвящённой памяти Гатиатуллиной З.З. «Сопоставительная филологии и межкультурная коммуникация». – Казань: Изд-во ТГГПУ. – 2014. – № 2. – С. 38-42.

3. Кривошеева, В.А. Проблемы функционирования внебюджетных государственных фондов России на современном этапе / В.А.Кривошеева // Молодой ученый. – 2015. – №9. – С. 642-644.

4. Серегина, В.А. Финансовый механизм формирования и использования государственных внебюджетных социальных фондов: теоретический аспект / В.А. Серегина // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. X междунар. науч.-практ. конф. Часть II. – Новосибирск :

5. Фрумина, С.В. О функциях и принципах формирования и использования финансовых ресурсов страховых организаций / С.В. Фрумина // Известия высших учебных заведений. – 2014. – №19. – С. 140-149.

**СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКЕ: ПРИНЦИПЫ И ТЕХНОЛОГИИ**

*Кузьмина Е.С.,
магистрант,*

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,

г. Донецк

Шемяков А.Д.,

д-р экон.наук, доцент,

профессор кафедры теории управления и

государственного администрирования,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,

г. Донецк

Преобразования в политической, экономической и социальной сферах, осуществляемые в Донецкой Народной Республике (ДНР), предусматривают проведение активной социальной политики, которая должна основываться на правильно выстроенной системе приоритетов, поэтапном решении социальных проблем, разработке эффективных механизмов, способствующих разумному использованию имеющихся ресурсов [1]. Такой подход обеспечивает достижение поставленных целей, в системе социального обеспечения Республики. Важнейшим аспектом социального обеспечения как структурного элемента государственной политики является организация социальной защиты населения, реализуемая через систему таких услуг как пенсионное обслуживание и социальные пособия, социальное обслуживание, медико-социальная экспертиза, реабилитация инвалидов и оказание протезно-ортопедической помощи, социальная помощь семье и детям и др.

Организация таких видов социальных услуг осуществляется на основе утвержденных нормативов и правовых актов по социальной защите населения. В соответствии с социальными нормативами, рекомендациями принципами и технологиями разрабатываются программы, целью которых является повышение жизненного уровня определенных категорий населения.

Следует заметить, что в определении принципов и технологий организации социального обеспечения населения, государство играет

ключевую роль. В ДНР технологии социального обеспечения разрабатываются в Министерстве труда и социальной политики Донецкой Народной Республики и впоследствии закрепляются законодательными и внутренними нормативно-правовыми актами.

Реализация технологий социального обеспечения осуществляется на основе таких механизмов как финансирование социального обеспечения, оказание адресной социальной помощи, соответствующих социальных выплат и услуг и др.

Анализ действующего законодательства Республики указывает на наличие в нем дестабилизирующих факторов. Так, во многих законодательных актах, предусматривающих источники финансирования, отсутствуют механизмы их реализации, что превращает их в декларации. К другим недостаткам правового регулирования отношений по социальному обеспечению относится бессистемность, противоречивость

В качестве первоочередных мер, направленных на обеспечение повышения качества жизни человека, целесообразно было бы провести совершенствование законодательной базы путем разработки и принятия следующих нормативно правовых актов:

Закон «О стратегическом планировании»; «Программу социально-экономического развития ДНР»; Закон «Об общих принципах управления качеством жизни населения», который определит и установит основные принципы, методы, логику, содержание и этапы процесса управления качеством жизни населения в ДНР; Закон «Об основах социального обслуживания населения»; Закон «О социальных стандартах качества жизни населения ДНР»; Закон «О борьбе с бедностью в Донецкой Народной Республике»; разработать и утвердить методику подсчета потребительской корзины жителя ДНР.

Важным элементом в части развития принципов и технологий социального обеспечения является обеспечение открытости и доступности граждан к законодательной и нормативно-правовой базе, направленной на

повышение качества социального обслуживания населения. На наш взгляд, требуется создание более открытой «Интернет-системы» [2].

Анализ сложившейся ситуации в Республике позволяет сделать вывод о том, что для применения новых технологий социального обеспечения требуется разработка стандартов качества оказания социальных услуг и сертификационная форма их подтверждения. Этот процесс занимает довольно таки длительный период в связи с тем, что разрабатываемые стандарты подвержены изменениям, поскольку постоянно меняется потребность населения, а также возрастают требования и возможности страны в части социального обеспечения.

Как видим, возникает необходимость вовлечения в этот процесс и негосударственного сектора. Но для его привлечения, как отмечают ученые, должны быть выполнены следующие условия [3]:

должен быть обеспечен равный доступ к финансированию организаций оказывающих услуги;

должны быть созданы условия для самоокупаемости предоставляемых услуг;

на законодательном уровне должно быть предоставлено право выбора гражданам пользования бесплатными либо субсидируемыми социальными услугами;

создания условий для объединения государственных финансовых ресурсов с частными;

На наш взгляд, при проведении реформирования социального обеспечения граждан, должна быть разработана, на принципе адресности, программа предоставления услуг. Такой подход, во-первых, будет способствовать соответствующим ограничениям как в размерах выплат так и в составе получателей социальных услуг; во-вторых, размеры выплат будут зависеть от региональных бюджетов и уровня жизни населения.

Очевидно, что такая технология выстраивается на основе всеобщности, доступности и гарантированности выплаты услуг, что в

конечном итоге будет способствовать повышению уровня жизни населения [4].

Главной задачей социального обеспечения является последовательное повышение уровня жизни населения за счет поэтапного решения социальных проблем, выработки механизмов эффективного использования бюджетных средств, при согласовании обязательств Правительства и реальных возможностей финансирования.

Повышение качества социального обеспечения проявляется в таких функциях как экономическая (оказание материальной помощи гражданам в трудной жизненной ситуации); демографическая (продолжительность жизни, воспроизводство населения); культурно-духовная (развитие культурного и духовного начала).

Условием проведения эффективной социальной политики государства является поиск и реализация инновационных форм и методов совершенствования системы управления качеством жизни населения, предусматривающей эффективное социальное обеспечение населения.

Целесообразно воспользоваться мировым опытом и ввести обязательное страхование детей. Из сформированных на его основе фондов можно либо доплачивать к начисленному заработку тем работникам, у кого она ниже прожиточного минимума, либо просто предоставлять соответствующее страховое пособие. Тем самым решается комплекс задач – вывод минимального заработка на прожиточный минимум, повышение оплаты труда бюджетников, увеличение помощи семьям с детьми.

Инновационные принципы и технологии, закрепленные законодательными и внутренними нормативно-правовыми актами существенно влияют на качество социального обеспечения населения.

Список использованных источников:

1. Бобков, В.Н. Проблемы оценки уровня жизни населения в современной России. // Министерство труда РФ. Всероссийский центр уровня жизни. -М., 1995 - 258 с.

2. Гончарова, Л.И., Прошурин, П.И. Социальная защита населения как элемент социальной политики. // Уровень жизни населения и социальная политика в регионах: Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. Пенза, 2000.- С.56.

3. Волгина, Н.А. // Проблемы социальной политики. М., 2001. - С.62.

4. Жуков, В.И. Российское общество в контексте глобализации: проблемы социальной модернизации // Социальная политика и социология. №3. - 2004. - С.87.

ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

Кулеша К.И.,

магистрант

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

г. Донецк

Воробьева Л.А.,

канд. экон. наук, доцент кафедры ТУиГА

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

г. Донецк

Принято выделять такие основные формы социального обеспечения, как: пенсии, пособия, компенсационные выплаты, социальные услуги. Кроме

того, используются другие формы государственного бюджетного и внебюджетного социального обеспечения, а также, международные.

Для граждан, утративших трудоспособность, пенсионное обеспечение является основным. Продуктивное функционирование системы пенсионного обеспечения, как значимой части общей системы, должно базироваться на совершенном пенсионном законодательстве, эффективном управленческом механизме этой отрасли социальной сферы, общеэкономических пропорциях, определяющих и задающих ее развитие. Термин «пенсия» (лат. *pension* «платеж») имеет общепринятое определение – это систематическая, постоянная ежемесячная денежная выплата, которая производится для определенных категорий лиц в законодательно установленном порядке из социальных фондов и иных целевых источников.

Пенсионная система в Донецкой Народной Республике (далее – ДНР), по сути, находится в стадии становления, поэтому во многом здесь имеются схожие черты с системой пенсионного обеспечения других стран. Разберем подробнее.

1. По возрасту. Подавляющее большинство пенсионеров Донбасса получает пенсии по возрасту. На них могут рассчитывать пожилые люди, которые имеют необходимый стаж трудовой деятельности, а также достигшие определенного возраста установленного законом.

2. По инвалидности. Граждане, которые в связи с имеющимся у них стойким нарушением здоровья не могут трудиться и обеспечивать свои потребности в полной мере, вправе рассчитывать на материальную поддержку со стороны государства. Правом на получение денежных средств могут воспользоваться только те лица, инвалидность которых подтверждена.

3. По потере кормильца. Данный вид обеспечения назначается нетрудоспособным членам семьи умершего гражданина при условии, что они не имеют иных источников дохода. Как правило, на данный вид обеспечения могут претендовать несовершеннолетние дети.

4. Государственное обеспечение. По особым правилам рассчитываются пенсии военнослужащих и бывших сотрудников силовых структур.

Проведенный анализ показал, что в ДНР различного вида пенсии получают 662,5 тыс. человек. Средний размер назначенных месячных пенсий в январе-ноябре 2020 года по сравнению с аналогичным периодом 2019 года увеличился на 20,5%. В расчете на 1000 человек постоянного населения Республики приходится 295 пенсионеров. [3]

Особая роль в социальном обеспечении и системе социальной защиты граждан отведена пособиям и выплатам компенсационного характера.

Пособия – это периодические (как правило, ежемесячно) или единовременные материальные выплаты, которые назначаются в определенных законом случаях для компенсации утраченного заработка либо для дополнительной материальной помощи. Пенсия является стабильным и главным источником средств к существованию, а пособие – это единовременная помощь, компенсирующая утраченный доход или являющаяся дополнением к заработку или пенсии.

Действующее законодательство ДНР предусматривает следующие основные виды пособий:

- 1) государственная помощь в связи с беременностью и родами;
- 2) единовременная помощь при рождении ребенка;
- 3) государственная помощь на ребенка до достижения им трехлетнего возраста;
- 4) государственная помощь на детей одиноким матерям (отцам) и по случаю потери кормильца;
- 5) государственная помощь на детей, над которыми установлены опека/предварительная опека или попечительство;
- 6) государственная помощь на детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, которые воспитываются в детских домах семейного типа и приемных семьях и денежное вознаграждение родителям-

воспитателям и приёмным родителям в детских домах семейного типа и приемных семьях;

7) временная государственная помощь детям, родители которых уклоняются от уплаты алиментов, не имеют возможности содержать ребенка или место жительства их неизвестно;

8) государственная помощь семьям, имеющим трех и более детей;

9) государственная социальная помощь детям-инвалидам и др. [1]

Начиная с 2015 года, в Республике предоставляется государственная социальная помощь социально незащищенным категориям населения.

Основные социальные гарантии в ДНР это - право граждан на выбор места работы и профессиональной деятельности; фиксированный минимальный размер пенсии и заработной платы; разовая помощь при рождении ребенка; выплаты в случае потери кормильца; одиноким матерям, многодетным семьям; предоставление медицинской помощи; образование и т.д.

Однако, в связи с недостаточным финансированием по причине нынешнего неопределенного положения Республики, не прекращающихся боевых действий, простоя и консервации ряда предприятий, являющихся возможными средствами наполнения государственного бюджета, не совершенности законодательных актов, регламентирующих работу учреждений, занимающихся социальной защитой, имеются определенные проблемы в её осуществлении.

Все вышеперечисленное свидетельствует о необходимости совершенствования государственной социальной политики. Это должно стимулировать выработку новых действенных принципов, которые дадут возможность рационально использовать финансовые средства, выделяемые на социальную защиту тех, кто оказался в тяжелой жизненной ситуации по объективным причинам, а также адресно предоставлять пособия и компенсационные выплаты не ниже уровня прожиточного минимума тем, кто действительно в этом остро нуждается. [2]

Список использованных источников:

1. Приказ Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики от 28.08.2015 № 62/2 «О регулировании предоставления государственной помощи»
2. Якимчук, С.В. Социальная защита населения и ее совершенствование в современных условиях [Текст]: автореф. дис. ...канд. экон. наук: 08.00.05/ Якимчук Светлана Васильевна; Воронежская гос. технологическая акад. – Воронеж, 2004. – 20 с.
3. <http://www.mer.govdnr.ru>

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

*Кулешова Е.Г.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

За последние тридцать лет развивается новый подход к управлению. Многие специалисты считают, что путь к повышению эффективности работников заключается в повышении их удовлетворенности работой и мотивации. Последователи движения за качество трудовой жизни опробовали различные методы, чтобы сделать работу более интересной. К ним относятся расширение рабочих мест, обогащение рабочих мест и новые формы групповой работы.

При расширении рабочего места работнику дают дополнительные задания для выполнения. Например, оператору текстового процессора может быть предложено также выполнять обязанности по подаче документов.

Обогащение работы предполагает возложение на работников дополнительных обязанностей, таких как планирование производства, контроль качества и техническое развитие оборудования.

В некоторых организациях были созданы специальные рабочие группы, в которых работники разделяют ответственность за выполнение определенных задач. Например, на заводе «Volvo Car» в шведском городе Кальмаре монтажники не работают на движущейся производственной линии. Они состоят из тридцати команд по пятнадцать-двадцать человек. У них есть свои задачи, такие как сборка отопительных и электрических систем, и они работают в своей части завода.

Как видно, основная идея качества трудовой жизни заключается в том, что работник должен иметь интересную, даже сложную работу. Таким образом, качество трудовой жизни поощряет менеджеров быть чуткими к потребностям сотрудников.

Корни движения качества трудовой жизни можно проследить до 1920-х и 1930-х годов. Именно в это время были проведены знаменитые исследования в Хоторне. Они проводились на заводе Западной электрической компании в Чикаго, США, с 1927 по 32 год. Большинство исследований проводил профессор Элтон Майо, психолог из Гарвардского университета. Первоначально их целью была оценка факторов, влияющих на производительность. Однако вскоре исследователи обратили свое внимание на изучение людей, особенно их отношений на работе.

Все началось с того, что компания исследовала влияние электрического освещения на производство и моральный дух рабочих. Они обнаружили, что группы рабочих, которые были изучены, увеличили свою производительность независимо от того, была ли улучшено освещение молния или нет. Это заставило их искать человеческий фактор, влияющий на эффективность. Чтобы помочь им в поисках, они пригласили профессора Элтона Майо и его коллег.

Он руководил серией экспериментов по изучению влияния условий труда на производительность. В первых экспериментах его подопытными были девушки, которые собирали телефонную аппаратуру. Такие вещи, как время обеда, периоды отдыха, цвет стен, оплата труда и температура, варьировались, чтобы увидеть, как они влияют на производительность. Исследователи обычно обсуждали изменения с девушками, прежде чем ввести их в действие. В очередной раз было обнаружено, что производительность растет независимо от того, улучшаются или ухудшаются условия.

Исследователи начали искать другие факторы, которые могли бы объяснить возросшую производительность. Они поняли, что их исследование было также посвящено отношениям и ценностям рабочих.

Было ясно, что девочки развили высокий моральный дух во время эксперимента и были мотивированы к тяжелой работе. Этот высокий моральный дух был обусловлен несколькими факторами. Во-первых, девушкам нравилось чувствовать, что они специально отобраны для исследования и им уделяет много внимания руководство. Во-вторых, во время эксперимента у них сложились хорошие отношения друг с другом и со своим начальником. Это было потому, что они были достаточно свободны, чтобы работать в своем собственном темпе и делить свою работу между собой. Наконец, хорошие отношения и социальные контакты сделали их работу более приятной.

За этим экспериментом последовали многие другие. Исследователи пришли к выводу, что социальные отношения между рабочими и между рабочими и их начальниками влияют на выпуск продукции, качество работы и мотивацию.

Другой важный вывод заключался в том, что рабочий нуждается не только в деньгах и хороших условиях труда, чтобы быть продуктивным. Чувство принадлежности к группе и его/ее статус в этой группе сильно

вливают на его/ее поведение – даже если группа является неофициальной или неформальной.

Элтон Майо основал школу человеческих отношений, чьим детищем является движение за качество трудовой жизни. Он проводил эксперименты в Хоторне, результаты которых актуальны и в настоящее время.

Список использованных источников:

1. Кравцова, Н.А. Актуальные проблемы современной трудовой жизни/ Н.А. Кравцова // Человек и современный мир. – 2018. – № 11 (24). – С. 3-10.
2. Фёдоров, Д.И. Качество трудовой жизни. Теория и эксперимент: монография / Д. И. Фёдоров. – Чебоксары: Политех, 2019. – 159 с.
3. Неделько, А.Ю. Трудовые отношения и разработка модели согласования интересов участников рынка / А.Ю. Неделько, О.А. Третьяк// Российский журнал менеджмента. – 2019. – Т. 17. - №2. – С. 203–232.
4. Ростовцева, Л.И. Трудовые отношения и их значимость / Л.И. Ростовцева, М. Л. Гельфонд, Е. Ю. Мирошина // Социс. – 2019. – № 8. – С. 75–83.

ХАРАКТЕРИСТИКА ЭЛЕМЕНТОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

*Левченко А.Н.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Обеспечение государственной службы высокопрофессиональными и ответственными кадрами важная приоритетная задача, и недооценивание ее

значимости может создать серьезные проблемы в дальнейшем в процессе развития государства.

Наличие в государственных органах квалифицированных сотрудников актуально в любой из стран мира. Каждое государство, независимо от формы власти, государственного устройства, территории являет собой сложный и многогранный механизм от работы отдельных частиц которого будет зависеть общее благосостояние населения в целом.

Актуальность исследования вопросов кадров на государственном уровне обусловлена прежде всего сложившейся политической обстановкой и формированием нового молодого государства – Донецкой Народной Республики. Одной из главных задач любого государства является разработка эффективной государственной кадровой политики.

Все основные управленческие процессы связаны с кадровой политикой в учреждении (организации). Кадровая политика – это система правил и норм, определяющих отношения организации и наемного персонала. Формирует основные установки в работе с персоналом на долгосрочную перспективу, реализуется в философии и цели предприятия, правилах внутреннего распорядка, коллективном договоре.

Изучению вопросов данной темы посвящено значительное количество работ зарубежных и отечественных авторов: М. Армстронга, И. Ансоффа, Т.Ю. Базарова, Г. Беккера, Б.М. Генкина, С.А. Дятлова, А.Я. Кибанова, А. Смита, С.В. Шекшня, и др.

Целью исследования является изучение содержательной характеристики элементов государственной кадровой политики.

Государственная кадровая политика (ГКП) – это стратегия работы государственных органов с кадрами на различных государственных уровнях, которая направлена на формирование, рациональное использование и развитие трудовых ресурсов государства и его кадрового потенциала[2]. Кадровый потенциал Донецкой Народной Республики составляют человеческие ресурсы, которые способны участвовать в профессиональных

видах трудовой деятельности, повышать уровень квалификации, производительность труда и качество товаров и услуг.

Основными элементами государственной кадровой политики являются: цели, задачи и принципы кадровой политики, кадровые процессы, кадровые отношения, объекты и субъекты кадровой политики и совокупность методов, т.е. инструментарий по управлению кадровой политикой на государственном уровне.

Кадровая политика предназначена регулировать кадровые процессы и отношения. К кадровым процессам относятся позитивные и негативные, количественные и качественные, изменения образовательного уровня служащих, их профессиональной квалификации, динамика показателей стажа работников, пола, возраста, численности, оплаты труда государственных служащих [2].

К кадровым отношениям относят устойчивые связи между субъектами управления, в компетенцию которых входит решение кадровых вопросов, и работниками государственных органов по поводу должностного перемещения, оценки и профессионального развития сотрудников в организации.

Активные участники кадровой политики - ее субъекты, они выполняют совокупность различных присущих только им функции управления [3].

Объектами кадровой политики государства являются кадры или их отдельные категории и группы, а также кадровые процессы и отношения.

В структуре государственной кадровой политики выделяются следующие основные компоненты:

- цели, задачи и принципы деятельности государства по регулированию кадровых отношений и процессов;
- основные критерии оценки кадров;
- направления и формы совершенствования подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала;

- формы и способы рационального использования кадрового потенциала государства [4].

Государственная кадровая политика является частью, одним из направлений социальной политики, через которую она входит в общий комплекс внешней и внутренней политики Донецкой Народной Республики.

Приоритетные направления и цели государственной кадровой политики определяются в зависимости от государственного устройства, уровня развития и состояния общества.

К главным целям государственной кадровой политики относятся:

- обеспечение высокого профессионального уровня управленческого и исполнительного персонала;

- эффективное использование интеллектуального потенциала трудовых ресурсов страны;

- создание благоприятных условий для развития и проявления способностей работников, системы стимулирования профессионального роста и служебного продвижения и т.д. [4].

Таким образом, все вышеуказанные элементы кадровой политики тесно взаимосвязаны между собой и определены механизмом взаимодействия.

Первостепенную важность по управлению государственной кадровой политикой приобретает следующие процедуры: определение закономерностей и новых тенденций в кадровых процессах, общественной потребности в кадрах на национальном и местном уровнях, внесение рекомендаций по своевременной корректировке кадровой политики и кадровых программ. Растет потребность в научной разработке моделей современного государственного служащего, новых критериев оценки кадров, эффективности их труда и т.д. Все это увеличивает объективную потребность в проведении научных исследований по актуальным проблемам государственной кадровой политики.

Список использованных источников:

1. Анисимов, В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации / В.М. Анисимов. - М, 2012. - 256 с.
2. Игнатов, В.Г. Кадровая политика в системе государственной и муниципальной службы современной России / В. Г. Игнатов. – Ростов н/Д.: СКАГС, 2010. -176 с.
3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М.: КноРус, 2012. - 368 с.
4. Нечипоренко, В.С. Кадровая политика в государственной гражданской службе: формирование состава, структуры и отношений с обществом: монография / В.С. Нечипоренко, Т.О. Шкелёва. - С.: Научная книга, 2013. - 192 с.

**ПОВЫШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА
РЕСПУБЛИКИ**

*Лимаренко Н.В.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Садекова А.М.,
канд. экон. наук, доц.,
доцент кафедры теории управления
и государственного администрирования,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Актуальностью темы исследования является необходимость поиска научного подхода к проблеме выхода экономики республики из состояния кризиса при сохранении основной регулятивной функции государства.

В официальной научной литературе не выработано однозначных критериев определения кризисных районов, однако одним из важнейших направлений регулятивной функции государства является государственная стратегия развития кризисных территорий, то есть территорий испытывающих сложности в формировании и развитии, при этом вся социально-экономическая система таких регионов находится в напряжении. Проблемы региональной нестабильности и регулирования территориального развития системно изучены в работах таких авторов как: Л. Берталанфи, О.Н. Нестеренко, А.И. Татаркина, И.В. Даниловой, А.З. Селезнева, А.И. Гаврилова, Ю.Н. Гладкого, В.М. Ходачека, Т.Г. Розанова и др.

Цель исследования заключается в определении основ организационно-экономического механизма и инструментов развития кризисных территорий.

На сегодняшний день Донецкая Народная Республика находится в сложных условиях, с переходной динамикой социально-экономических показателей. На фоне военных действий, интеграции с Российской Федерацией наша республика проходит экстремальный период становления, который можно охарактеризовать в какой – то мере кризисным.

В своём роде история становления Донецкой Народной республики уникальна – найдётся совсем немного примеров отделения одного из районов/регионов страны и перевоплощение его в самостоятельную территориальную единицу – республику, а потому решение проблемы регионального развития можно рассматривать на примере опыта в данной сфере у Российской Федерации.

В Российской Федерации в настоящее время разносторонне исследованы валютные, сырьевые, энергетические, структурные, финансовые, политические и многие другие типы кризисных аспектов.

Интенсивно исследуются циклы, связанные с обновлением активной части основного капитала, основных капитальных благ, с технологическими колебаниями, с флуктуациями в сфере движения финансовых ресурсов и т.п.

Тем временем следует обратить внимание, что среди множества теоретических подходов к проблеме фактически отсутствует направление, связанное с теоретической разработкой региональных проблем, это особенно актуально для российской экономики, которая отличается большими пространственными параметрами [1].

Определения понятия проблемный регион нередко встречаются в научной и практической литературе. Кризисными регионами ученые называют те регионы, которые прошли стадию спада экономики или же идут к спаду, но при этом в истории развития кризисного региона были примеры успеха, то есть регион не всегда был в состоянии упадка и застоя. Понятие кризиса региона, количественно выражается через систему показателей ВРП:

1. Если доля ВРП региона ниже, чем была до кризиса;

2. Если темпы роста ВРП региона ниже, чем у регионов со сходной специализацией, при этом продолжает происходить негативное изменение социальных показателей, что свидетельствует о фазе кризиса [2].

Определить качественно кризисный регион возможно по следующим признакам: регион, в прошлом обладал существенными ресурсами (человеческими и материальными), но, в период совокупного спада экономики, расположенные в нем ведущие предприятия становятся неконкурентоспособными, и вынуждены внезапно сократить, либо полностью прекратить выпуск своей продукции. В результате чего, в данном регионе уровень жизни населения ощутимо снижается, вследствие чего происходит отток рабочей силы в более благоприятные районы, усугубляя благосостояние региона.

Кризисный регион – это регион, который в данный период (временно) испытывает спад экономической активности ввиду социально-экономических или природных катаклизмов [4].

Выход из кризисного состояния необходимо производить путём использования механизма антикризисного управления. Вопрос механизма антикризисного управления скрупулезно разрабатывается, в данном направлении ведутся исследования и данный вопрос на протяжении более чем семи лет детально прорабатывается на всех уровнях власти.

Прежде всего, необходимо изучить механизм управления в кризисных ситуациях региона - систему средств, с помощью которых кризис на уровне региона определяется в нужное время и сводит к минимуму негативные последствия до полного их преодоления, тем самым повышая шансы на дальнейшее социально-экономическое развитие территории.

Первостепенная цель применения механизма кризисного управления на национальном уровне – максимизировать благосостояние республики, максимизировать эффективность развития имеющихся ресурсов, а также имеющегося потенциала в каждом округе в отдельности, поэтому стоит включить городской уровень кризисного управления в блок управления чрезвычайными ситуациями республики. Роль республиканского уровня заключается в мониторинге, разработке метода формирования антикризисных мер, реализации роли посредника, а также контролера.

Большая часть работ по обеспечению механизма управления в кризисных ситуациях приходится на уровень муниципальных властей, поскольку позволяет им определять основные причины кризиса, разрабатывать и реализовывать план действий, вести постоянный мониторинг его реализации, анализировать долгосрочные тенденции социально-экономического развития территории.

Своевременное выявление кризисных ситуаций и разработка эффективных мер по преодолению таких ситуаций являются ключевыми элементами механизма. Разработка мер по преодолению проблем на республиканском уровне предполагает создание метода управления в кризисных ситуациях по типам района, на районном уровне – разработку плана конкретных действий.

Инструментом антикризисного управления может стать комплексная программа развития республики, в которой будет выявлена проблематика, найдены пути решения проблемы и механизм их реализации. При этом данная программа должна разрабатываться не только органами власти, но и районными участниками, муниципальными образованиями, научным сообществом, местными предприятиями и предпринимателями. Для составления программы антикризисного управления можно объединить районы в группы, но не только в группы на основании территориальной близости, но и по схожести их проблем и возможностей, и немаловажной индивидуальностью этой программы должно быть некоторое временное ограничение. Такие программы есть в Российской Федерации (федеральные целевые программы территориального развития), они создаются в отношении проблемных или политически-значимых регионов [3].

Список использованных источников:

1. Гешева, М.В. Отраслевые факторы регионального развития: принципы преодоления кризисных явлений // М.В Гешева., А.Б. Нагоев // Фундаментальные исследования. - 2016. - № 2-3. -С. 547-551 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=39971> (дата обращения 9.04.2021)

2. Мищенко, В.В. О критериях оценки депрессивных регионов - субъектов РФ. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://izvestia.asu.ru/2006/2/econ/TheNewsOfASU-2006-2-econ-01.pdf> (дата обращения 9.04.2021)

2. Минэкономразвития РФ. Федеральные целевые программы территориального развития регионов - [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://old.economy.gov.ru/minec/activity/sections/econreg/investproject/> (дата обращения 9.04.2021)

4. Казанцева, Х.К. Депрессивные регионы РФ: Методологический аспект [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article>

/n/depressivnye-regiony-rf-kak-obekt-issledovaniya-metodologicheskii-aspekt/viewer (дата обращения 9.04.2021)

5. Чувашаева, Э.Р. Проблемы стабилизации социально-экономического развития депрессивных регионов / Э.Р. Чувашаева, М.Н. Исянбаев, Л.Р. Ахунова // Вестник ВЭГУ. - 2017. - №5 (91). - С. 78-84

МЕХАНИЗМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

*Лисина А.С.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Колесникова Т.А.,
старший преподаватель,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Современный этап социально-экономического развития характеризуется активизацией взаимоотношений государства, бизнеса и общественности. В нашем государстве сегодня в качестве основ развития общества принимаются демократические принципы и ценности, следовательно, на первый план выходят вопросы организации диалога между всеми участниками общественной жизни. Необходимым становится содействие становлению особых прочных взаимоотношений, позволяющих выразить, защитить интересы различных групп населения, т.е. создать

условия для успешного социально-экономического развития и становления гражданского общества.

Целью исследования является комплексный анализ и выявление проблем в механизмах взаимодействия органов государственной власти с общественностью в условиях социально-экономического развития государства.

На сегодняшний день одним из главных механизмов взаимодействия власти и общественности являются организации гражданского общества (ОГО), действия которых, в свою очередь, направлены на решение ряда государственных проблем.

Роль общественных организаций проявляется, прежде всего, в: контроле над действиями власти; выполнении правозащитной и социальной функций; участии в выработке политических (государственных) решений и в совещательных органах, предоставлении предложений; защите природной среды; организации акций протеста; проведении независимых аналитических исследований и тому подобное [2].

Влияние таких ОГО как общественные организации, профессиональные союзы, организации работодателей, творческие союзы и другие, деятельность которых напрямую не связана с осуществлением властных полномочий, направляется на контроль действий государственных институтов на государственном и местном уровнях. Для этого используются такие механизмы как консультации с общественностью, участие в общественных советах, в рабочих группах из представителей органов государственной власти, местных органов власти и ОГО, общественные экспертизы и мониторинги, общественные слушания, информационные запросы в органы государственной власти [4].

Отношения, складывающиеся по линии «власть-бизнес» называются частно-государственным партнерством (ЧГП) или частно-общественным партнерством (ЧОП). Основным аргумент в пользу создания партнерств состоит в том, что и общественный и частный секторы обладают своими

собственными уникальными характеристиками, что дает им преимущества в отдельных сферах деятельности и при осуществлении отдельных проектов.

Взаимоотношения по ветви «власть-НКО» также является общественным партнерством. В государстве предназначением НКО считается забота о самых незащищенных и многочисленных слоях населения, где возможности государства ограничены и не во всех случаях эффективны. НКО начинают определять повестку дня переговоров с властными структурами, выступая как индикатор проблем общества, и стараясь привлечь к ним внимание государства. Этот процесс имеет прямое отношение к оси власть - гражданское общество, хотя напрямую не является результатом такого взаимодействия [3].

Кроме непосредственного общения, каналом связи между властью, бизнесом, общественностью служат средства массовой информации (СМИ). При анализе значения СМИ в государственной политике и социально-экономическом развитии необходимо учитывать, что СМИ оказывают как непосредственное, так и косвенное влияние на развитие, функционирование и жизнедеятельность любых социальных институтов в государстве. Это влияние реализуется с помощью передачи информации в массы, рассредоточенным в пространстве группам людей. Таким образом, освещение различных событий в СМИ и воздействие на массовое сознание народа влияет на итоговые результаты деятельности государственной политики и формирование политического курса [1].

Влияние СМИ на государственную политику настолько велико, что они приобрели характер так называемой «четвертой власти», наряду с официальными тремя ветвями власти – законодательной, исполнительной и судебной. Эта характеристика является условной, т.к. средства массовой информации не обладают необходимыми атрибутами власти. И все же, они оказывают существенное воздействие на умы людей, настроение и поведение народных масс, следовательно, и на определенные политические процессы, и на политику государства в целом.

Эффективность взаимодействия ОГО с органами государственной власти требует неформализованного отношения и привлечения административных, организационных, финансовых, кадровых ресурсных возможностей органов государственной власти, их синхронизированной работы. В целях улучшения социального настроения граждан властям необходимо проводить целенаправленную, разъяснительную информационную политику, чтобы донести до каждого жителя важность проделанной ими работы, тем самым повысить степень доверия жителей к власти. Помимо этого, требует обеспечения информационной открытости со стороны органов государственной власти, своевременное информирование о подготовке политических решений, что и является основой деятельности СМИ. Органам власти рекомендуется использовать возможности информирования населения о своей деятельности через представительство в Интернете. Особенно актуален этот вопрос для органов поддержки предпринимательства.

Список использованных источников:

1. Бритков, В.Б. Информационные технологии в национальном и мировом развитии [Текст] / В. Б. Бритков, С. В. Дубовской // *Общественные науки и современность*. – М.: 2000. – № 1. – С.146-150.
2. Мотрошилова, Н.В. О современном понятии гражданского общества / Н.В. Мотрошилова // *Вопросы философии*. –М.: 2009. – № 6. – С. 12–32.
3. Роль муниципально-общественного партнерства в социально-экономическом развитии: Монография./ Сульдина Г. А., Глебова И. С., Садырtdинов Р. Р. и др. –Казань, 2007. –317 с.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ДНР

*Лозовой Д.Н.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Пономаренко Е.В.,
д-р гос. упр., профессор,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Реализация большинством стран государственных программ поддержки малого и среднего предпринимательства (далее – МСП) обусловлена множеством факторов: 1) выполнением ими социальной функции по созданию новых рабочих мест и решением проблемы безработицы; 2) значительным вкладом в развитие экономики инноваций путем разработки и реализации стартапов; 3) крайней уязвимостью и ограниченностью МСП в сфере привлечения финансирования и других ресурсов, защите своих прав перед контрольно-надзорными органами [1]. Необходимо также отметить системную роль МСП в экономическом росте, которая выражается в развитии конкуренции, увеличении объема предложения, что приводит к снижению цен на товары и услуги, высвобождению финансовых ресурсов населения для прочих нужд; МСП формирует новые рынки и оказывает посреднические услуги, являясь связующим звеном между производителями и потребителями.

Все программы государственной поддержки малого и среднего бизнеса можно разделить на две основные категории – прямые и косвенные. Опыт

применения программ поддержки малого и среднего предпринимательства в мире показывает, что они оказывают положительное влияние на развитие экономики всей страны. Показательным является опыт России, где в рамках национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» предусмотрены 12 млрд.руб. на льготное кредитование по ставке 7% годовых, создана новая экосистема на базе цифровой платформы «Одно окно» с механизмами адресного подбора и проактивного одобрения инструментов поддержки [2].

Особое внимание следует уделять микробизнесу и самозанятым гражданам, которых по различным экспертным оценкам в РФ насчитывается до 20 млн [3], их доля в общей численности занятого населения составляет согласно проведенного Аналитическим центром НАФИ (2017 г.) опроса - 18%, из них по основной работе – 11%, по дополнительной работе – 7%, что в численном выражении составляет примерно 16 млн работников [4].

Критериями отнесения населения к группе самозанятых являются: физические лица, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью без найма работников по основной или дополнительной занятости; отсутствие работодателя; выполнение работ, оказание услуг или реализация товаров собственного производства физическим (юридическим) лицам; регулярность самостоятельной занятости (постоянная или временная занятость); юридический статус занятости (оформленная/неоформленная). В рамках данного исследования в группу самозанятых не включались граждане, которые производят работы или товары для своего собственного потребления. Значительная доля - 64% самозанятых трудится вне правового поля и каждый второй самозанятый не оформляет свои отношения с заказчиками или уполномоченными органами.

Государством предпринимаются конкретные меры по легализации деятельности самозанятых, т.е. тех граждан, которые ведут свою деятельность «в тени», не имея соответствующей регистрации в налоговых органах. Государственные инициативы касаются ввода патентов (единого

фиксированного платежа) в размере до 20 тыс. руб., «налоговых каникул», проч. С 1 января 2019 г. в четырех субъектах РФ проводится эксперимент по легализации самозанятых с введением специального налогового режима со ставкой 4-6%, обязательным медицинским страхованием в размере 1,5-2,5%, правом добровольно формировать свои пенсионные накопления [2].

Донецкой Народной Республике опираясь на мировой опыт регулирования и поддержки малого и микропредпринимательства, и с учетом предложенных выше мероприятий можно предложить следующие направления [5]:

- развитие региональной инфраструктуры поддержки в виде доступности финансовых/кредитных ресурсов, в т.ч. ресурсов системы микрокредитования;

- льготный режим аренды нежилых помещений, снижение влияния административных барьеров;

- информационная и консультационно-методическая поддержка, помощь в сфере фандрайзинга (поиска источников финансирования).

С учетом большого числа граждан в Республике, которые могут иметь статус самозанятых, актуальными являются апробированные в России меры по легализации их деятельности и поддержке. Приведенные выше меры государственной поддержки СМП и самозанятых, могут быть положены в основу региональной политики в этой области при разработке республиканской программы.

Список использованных источников:

1. Барина, В.А., Красносельских, А.Н. Поддержка малого и среднего предпринимательства на региональном уровне: международный опыт и российские особенности [Электронный ресурс] // Экономическое развитие России. – Т. 26. - № 1. – 2019. – С. 55-62. - URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36818070>

2. Официальный сайт Правительства России [Электронный ресурс].
- URL: <http://government.ru/news/40458/>
3. Власти добрались до самозанятых: как отобрать доходы у 20 миллионов россиян [Электронный ресурс] // Московский Комсомолец. МКРУ за 01.04.2018. - URL: <https://www.mk.ru/economics/2018/04/01/vlasti-dobralis-do-samozanyatykh-kak-otobrat-dokhodyu-20-millionov-rossiyan.html>
4. Фрилансеров в России уже 18% [Электронный ресурс] // Аналитический центр НАФИ. 24.11.2017. - URL: <https://nafi.ru/analytics/frilanserov-v-rossii-uzhe-18/>
5. Поздняков, К.К. Предложения по созданию или улучшению действующих региональных структур поддержки малого и среднего бизнеса [Электронный ресурс] // Проблема экономики и менеджмента. - № 11(51). – 2015. – С.62-66. - URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=24899504>

**ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЕСТНЫХ И ЦЕНТРАЛЬНЫХ
ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ,
ФОРМЫ И МЕТОДЫ ИХ РЕШЕНИЯ**

*Макаренко А.А.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Качан С.М.,
старший преподаватель кафедры теории управления
и государственного администрирования,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Взаимодействие государственных органов и органов местного самоуправления сегодня является одним из актуальных вопросов. Органы государственной власти выступают фундаментальными основами государственности для достижения определенных целей, решения поставленных задач и управления социальными процессами.

Центральные органы государственной власти призваны оказывать содействие по созданию правовой базы становления и функционирования различных форм национально-культурных автономий на федеральном, региональном и местном уровнях, решению проблем различных национальных общностей [1, с. 27].

Вопрос соотношения полномочий государственной власти и органов местного самоуправления рассматривался на различных исторических этапах становления государственности. Его поднимали в своих научных работах В.И. Фадеев, М.В. Баглай, В.И. Чиркин, П.П. Сергун и др. Но по-прежнему существуют проблемы взаимодействия местных и центральных органов государственной власти.

Государственная власть и местное самоуправление являются публичной властью и имеют объединяющие черты: составляют основу конституционного строя; деятельность организована по территориальному признаку; пользуются правом осуществления властных полномочий и могут в рамках своей компетенции принимать нормативно-правовые акты, действия которых распространяется на всю определенную территорию; носят публичный характер; формируют свой бюджет самостоятельно.

Однако и существуют и отличительные черты функционирования центральных государственных органов и органов местного самоуправления: местное самоуправление самостоятельно, безусловно, в рамках своих полномочий и не входит в систему государственной власти; территория местного самоуправления значительно меньше; характер власти, степень общественных связей, объем компетенций имеют достаточно яркие отличия;

государственная власть является институтом государственным, а местное самоуправление – институт общественный или гражданский.

Вопрос соотношения государственной власти и местного самоуправления, действительно, является важным, ведь остается угроза двух крайностей: сверхцентрализация власти и суверенизация регионов [5, с.3].

Для сохранения баланса необходимо проводить постоянное усовершенствование системы центральных органов государственной власти и органов местного самоуправления, изучая результаты их деятельности, усиливая персональную ответственность должностных лиц. Данная тенденция усовершенствования прослеживается в нормативно – правовой базе Российской Федерации.

При рассмотрении особенностей функционирования центральных органов государственной власти и местного самоуправления необходимо учитывать, что процесс становления местного самоуправления, в Донецкой Народной Республике еще не завершен и реализация базовых положений законов, и их формирование ещё продолжается, а проблемы правового регулирования взаимодействия государственной власти и местного самоуправления являются особо острыми.

Так в РФ в соответствии со ст. 10 Конституции государственная власть осуществляется на основе разделения на законодательную, исполнительную и судебную власть, причем все органы власти являются самостоятельными. В соответствии со ст. 11 Конституции Российской Федерации государственная власть осуществляется Президентом РФ, Правительством Российской Федерации, судами Российской Федерации [3].

Согласно ст. 6 Конституции, Донецкая Народная Республика является демократическим правовым социальным государством [2]. Государственная власть осуществляется на основе разделения, как и в Российской Федерации, на самостоятельные органы законодательной, исполнительной и судебной власти. Форма правления характеризуется как президентская республика, поэтому Государственную власть в ДНР осуществляют Глава ДНР,

Народный Совет Донецкой Народной Республики – Парламент ДНР, Правительство ДНР, суды Донецкой Народной Республики.

В Конституции РФ вопросу местного самоуправления отведена глава 8 (Статьи 130-131): «Местное самоуправление в Российской Федерации – форма осуществления народом своей власти, обеспечивающая в пределах, установленных Конституцией РФ, федеральными законами, а в случаях, установленных федеральными законами, – законами субъектов Российской Федерации, самостоятельное и под свою ответственность решение населением непосредственно и (или) через органы местного самоуправления вопросов местного значения исходя из интересов населения с учетом исторических и иных местных традиций».

Согласно ст. 82-83 Конституции ДНР гарантируется право на местное самоуправление, которое обеспечивает владение, пользование и распоряжение муниципальной собственностью. Организация местного самоуправления, полномочия и порядок деятельности органов местного самоуправления определяются законами ДНР. На данный момент, продолжается процесс по внесению изменений в Закон «Об органах местного самоуправления», существует проект, который вынесен на обсуждение.

В Конституциях Российской Федерации, Донецкой Народной Республики не содержится определение местного самоуправления, указываются только признаки понятия. Используя несколько статей Конституции Российской Федерации, можно указать, что местное самоуправление – это совокупность организованных форм и институтов прямого волеизъявления граждан, которые вправе решать вопросы местного значения самостоятельно [4, с.9].

Ст.2 Закона о местных выборах Донецкой Народной Республики № 01-ИНС от 28.11.2014, действующая редакция по состоянию на 10.08.2015, трактует местное самоуправление как право и реальную способность местного населения решать вопросы местного значения в пределах Конституции и законов ДНР. Местное самоуправление осуществляется

территориальными общинами сел, поселков, городов, районов как непосредственно, так и через местные советы и их исполнительные органы.

В основополагающих нормативных актах существует определенная двоякость, вариативность трактовки терминов и отсутствие четких понятий с указанием градации функциональных обязанностей государственной власти и местного самоуправления. Это приводит, в свою очередь, к определенной «размытости» сфер деятельности двух публичных властей. А значит, и трудности разграничения полномочий в области правового регулирования системы государственного и местного самоуправления.

Теоретический анализ показывает, что взаимодействие органов государственной власти и органов местного самоуправления осуществляется ситуативно, вне прочной законодательной основы. Эта проблема актуальна и для Российской Федерации, и для Донецкой Народной Республики.

Приоритетным направлением в деятельности центральных органов государственной власти на современном этапе является правовое регулирование организации и функционирования института местного самоуправления, контроль за исполнением соответствующего законодательства. Так для разрешения проблем взаимодействия органов государственной власти и органов местного самоуправления в ДНР необходимо принятие ряда законов по аналогии с федеральными: об общих принципах организации местного самоуправления, об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме, о муниципальной службе и ряд других.

Законы ДНР, касающиеся вопросов взаимодействия органов государственной власти и органов местного самоуправления, принятые в 2015 году во многом утратили свою первоначальную актуальность и на современном этапе нуждаются в обновлении. Так, например, Закон ДНР от 24.04.2015 года «О системе органов исполнительной власти» в действующей редакции от 12.03.2020 № 108-ІНС красноречиво показывает необходимость обновления нормативных актов в государстве, так из 62 статей утратили силу

55 в соответствии с последующими законами, в них были внесены значительные изменения.

Таким образом, взаимодействие органов местного самоуправления и центральных органов государственной власти является следствием организационных форм и методов правового характера, имеет целью помочь местному самоуправлению решить проблемы местного значения, которые опосредованно являются общегосударственными.

Вопрос взаимного функционирования центральных институтов государственной власти и органов местного самоуправления является особенно актуальным и значимым для Донецкой Народной Республики, поскольку такое взаимодействие осуществляется в условиях активного формирования института государственности.

Список использованных источников:

1. Аминов, И.Р. Государственная национальная политика как способ поддержания этнополитической стабильности в современной России // Правовое государство: теория и практика. – 2014. – № 4 (38). – С. 26 – 28.

2. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]: офиц. текст [принята Верховным Советом ДНР от 14.05.2014] – Режим доступа: <http://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/konstitutsiya/>

3. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: офиц. текст [принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020] – Режим доступа: <http://www.constitution.ru/>

4. Понятия и категории. Вспомогательный проект портала Хронос [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ponjatija.ru/node/2851>

5. Рябов, С.А. Соотношение государства и местного самоуправления в России: Историко-теоретические аспекты и современные проблемы. – 2002. – 182 с. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.dissercat.>

com/content/sootnoshenie-gosudarstva-i-mestnogo-samoupravleniya-v-rossii-istoriko-teoreticheskie-aspekty

РЕЛИГИОЗНАЯ ПРАВОВАЯ СЕМЬЯ: ОСОБЕННОСТИ, ГЕНЕЗИС, СТРУКТУРА, ИСТОЧНИКИ

*Мальковская А.Д.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДЮА»,
г. Донецк*

В современных условиях сложилась широкомасштабная система взаимодействия религии, религиозных организаций с экономикой практически во всех национальных хозяйствах. Религиозная правовая семья объединяет четыре правовые системы, а именно: системы мусульманского, индуистского, иудейского и канонического права. Заметным является то, что в странах, независимо от доминирующего вероисповедания, религия в различных своих формах экономически присутствует во многих аспектах общественной и хозяйственной жизни, то есть в каждом подтипе религиозной правовой семьи.

К семье религиозного права относятся правовые системы таких мусульманских стран, как Иран, Ирак, Пакистан, Судан и др., а также индуистское право общин Индии, Сингапура, Бирмы, Малайзии и иудейское право – Израиля.

Система воздействия религиозной правовой семьи на экономику складывалась в течение веков, порождая в разные исторические периоды те или иные формы. Одни из них возникали, другие отмирали, но, безусловно, в процессе своего развития складывалась система религиозного участия в

экономической жизни. При анализе этой системы национальные и государственные границы исчезают, поскольку религии охватывают разные страны и народы и сохраняют свои сущностные экономические проявления практически вне географии распространения.

Концептуальной здесь есть идея А. Маршалла, который считал, что двумя великими силами, формировавшими мировую историю, были религия и экономика, «...нигде влияние религиозного и экономического фактора не оттеснялся на второй план даже на короткий срок, и почти всегда эти две силы имели большее значение, чем все остальные вместе. Религиозные мотивы сильнее экономических, но их непосредственное влияние редко распространяется на такую широкую жизненную сферу» [1, с.2].

Так, например, важнейшими чертами исламской экономической системы с объяснениями по Корану, Сунне, сборнику законов мусульманского права (Фикх) являются:

1. праведные средства – основа экономической жизни;
2. труд и заработок является обязанностью каждого дееспособного человека;
3. запрет использования греховных источников заработка;
4. сближение жизненного уровня и благосостояния различных классов;
5. предоставление социальных гарантий каждому гражданину;
6. стимулирование расходов на благотворительность, обязательная помощь граждан друг другу, сотрудничество в праведных делах;
7. законодательное закрепление неприкосновенности имущества и уважение к частной собственности, если это не противоречит общественным интересам;
8. установление ответственности государства за защиту этого строя.

Используя экономические рычаги, религия влияет на политические решения государств, порождая определенные противоречия. Поэтому нельзя не согласиться с позицией выдающегося государственного деятеля Мадлен Олбрайт, которая отметила, что изучение проблем влияния религии на

политику (в нашем случае—на экономику) есть «призыв к великому пониманию между народами, между правыми и левыми, между последователями разных религий, и, наконец, сторонниками светского государства и теми, кто считает, что религия должна играть важную роль в общественной и политической жизни» [2, с.9].

Естественно, что влияние на экономику в разных религиозных регионах неодинаково. Если христианство через свои церкви (православную, католическую, протестантскую) непосредственно участвует в экономике, является ее субъектом, осуществляет производственную деятельность, выполняет различные финансовые и товарные операции, то исламу присуща регуляторная экономическая деятельность путем установления регламентирующих норм.

Отдельные религии (такие, как индуизм) влияют на экономическую жизнь стран распространения, косвенно, однако способствуют фиксации социально сословных групп, что является по своей сути участием в хозяйственной жизни путем закрепления их общественно—экономических функций.

Существуют следующие особенности религиозного типа (семьи) правовых систем:

1) религиозная норма доминирует в социальном регулировании, поскольку основным творцом всего сущего, в частности права, признается Бог;

2) правовая норма является частью религиозной, составляет с религиозной нормой синкретическое единство, не отделена от нее, а также от моральных и других социальных норм;

3) религиозно—правовая норма содержится в священных книгах, которые являются основным источником права (источниками мусульманского права являются Коран, сунна, иджма, кияс. Кроме того, большое значение принадлежит нормам правовых обычаев — адату.; у

индусов – пиастры (Артхашастра) и др.; у иудеев – Тора (Ветхий Завет), Талмуд);

4) ведущее место в системе источников права занимает доктрина, содержащаяся в трудах (трактатах) ученых–богословов и правоведов и направлена на конкретизацию толкуемых религиозно–правовых первоисточников, в мусульманском праве существует многообразие направлений толкования, так называемых "толков" и др.; в индуистском – толкование религиозных текстов философами и правоведами содержится в комментариях к дхармашастр, которые обычно санкционировались государством;

5) закон (нормативно–правовой акт) признается вторичным источником права, но многие его нормы подверглись влиянию религии, то есть право, которое исторически освящено религией и обычаем, сочетается с современными правовыми предписаниями законов и подзаконных актов [3, с. 122].

Рассматривая религию как социально–экономический фактор общественного прогресса, следует уделить внимание категориям, за изменениями в которых можно судить об этом процессе. Речь идет о религиозно–экономических нормах по труду, капиталу, доходу, вознаграждению, проценту, занятости, о вопросах накопления внеэкономическими и экономическими путями богатства, создания сугубо церковного финансового капитала и его влияние в отдельные исторические периоды развития человечества и наций на социально–экономическое развитие.

Таким образом, можно сделать вывод, что данная тема актуализируется тем, что в современном мире религия занимает важное место в жизни людей, с каждым днём её значение возрастает в массовом сознании людей, также она занимает не малозначительное место в экономике, каждая религиозная семья несет в себе нормативную экономическую нагрузку, устанавливает нормы, рекомендации, советы, запреты, компромиссные решения,

толкование экономического характера, то есть определяет границы, в которых может осуществляться хозяйственная деятельность человека.

Список использованных источников:

1. Маршалл, А. Принципы экономической науки. Книга первая. Предварительный обзор. Глава I. Введение // <http://exsolver.narod.ru/Books/Econom/Marshal/c3.html>
2. Олбрайт, М. Религия и мировая политика. Пер. С англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 352 с.
3. Конституционное (государственное) право зарубежных стран: Учебник / Под ред. Мишин А. А. – М., 2009 – 451 с.

БЕНЧМАРКИНГ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

*Мирошник Д.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Колесникова Т.А.,
старший преподаватель,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Система государственного управления в настоящее время требует значительного изучения и внедрения современных технологий ведения бизнеса при организации функционирования сфер государственной деятельности. Внедрение нового не несет в себе смысла примитивного

переименования существующих государственных форм и процедур. Получение положительного экономического эффекта, в соответствии с практическим опытом развивающихся государств, говорит о необходимости перестройки системы государственного менеджмента.

Совершенствование государственных управленческих технологий необходимо с целью снятия бюрократических барьеров, улучшения эффективности государственного управления и предоставления новых возможностей для развития бизнеса.

Бенчмаркинг – инструмент, который активно применяется в бизнесе. Тем не менее, в случае совершенствования эффективности государственного управления малым и средним бизнесом именно государство имеет действенные возможности по внедрению этого способа снижения затратной части в структуре экономической оценки бизнеса, и в свою очередь увеличения его эффективности.

С другой стороны, на эффективность государственного управления значительную роль оказывают и субъекты управления. Прозрачность, открытость и общедоступность увеличивают положительный эффект от применения новых форм государственного управления.

Бенчмаркинг как управленческая технология является действенным инструментом передачи передового управленческого опыта. Его основой является не финальный успех организаций, а методы, которые позволяют им достичь весомых результатов.

Военный конфликт, отсутствие признания Республики, экономическая блокада со стороны Украины, все эти факторы оказывают депрессивное воздействие на становление государственного управления, которое обладает существенными отличиями от ранее действовавших принципов государственного управления на территории, которая является сегодня территорией Донецкой Народной Республики.

В период военного конфликта на территории Донецкой Народной Республики, учитывая острую необходимость социально-экономической

защиты населения, были сформированы органы исполнительной и законодательной власти, на демократичных принципах было осуществлено формирование государственности.

Ограниченность ресурсов, которыми располагает государство, внешние и внутренние ограничения всегда являются и естественными ограничениями доступных методов управления.

Тем не менее, с момента создания на государственное управление в Донецкой Народной Республике существенное влияние оказывают современные практики, реализуемые в Российской Федерации.

Внедрение методов, повышающих эффективность государственного управления, является необходимым на сегодняшний день. Одним из таких методов является информационный обмен.

В предпринимательских кругах давно используются различные методы оптимизации процесса обмена информацией и использования передового опыта в отрасли, среди которых наиболее известным методом является бенчмаркинг. Опыт зарубежных стран показывает, что подобные методы могут достаточно эффективно применяться в процессе модернизации системы государственного управления.

Роль государства, как авторитета, способного донести возможности «бенчмаркинга» как инструмента совершенствования бизнеса, является исключительной. Именно государство располагает необходимым инструментарием по поиску и приобщению деловой среды к возможностям бенчмаркинга. Упрощенно говоря «бенчмаркинг» – это сопоставление собственных результатов ведения бизнеса с результатами компаний, которые занимают лидирующие места как на внутреннем рынке, так и на внешнем.

Конечной целью бенчмаркинга является формирование идей, используемых для улучшения деятельности. Он может способствовать повышению эффективности и улучшению показателей путем постоянного изучения и оценки опыта.

Мониторинг деятельности государственных органов позволяет выявить расхождение в эффективности предоставления государственных услуг и тех ожиданий, которые предъявляет бизнес на современном этапе развития общества.

Создание соответствующей нынешним реалиям системы предоставления государственных услуг позволит повысить эффективность предоставления информации о деятельности органов государственной власти в целом, комплекса оказания государственных услуг населению, бизнесу, при котором минимизируются и максимально используются возможности, предоставляемые информационными ресурсами.

Стоит обратить внимание, что создание единой информационной системы позволит снизить временные затраты на совершенствование государственного инструментария, путем оптимизации предоставляемых услуг, расширить возможности самообслуживания населения, снизить фактор географического местоположения.

Государственная политика должна быть направлена на совершенствование правового регулирования экономических отношений, снижение административных барьеров и упрощения системы предоставления услуг. Диалог с бизнесом обоюдно полезен как для формирования государственной системы, так и для бизнес структур. В свою очередь, бенчмаркинг – это действенный и практический инструмент, который позволяет согласовывать интересы государственного управления и ожидания бизнеса.

Список использованных источников:

1. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]: [Принята Верховным Советом Донецкой Народной Республики 14 мая 2014 г.: по состоянию на 25 ноября 2015 г.] // Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики. – Режим доступа:

<https://dnrsovet.su/konstitutsiya>. – Дата обращения: 11.04.2021. – Загл. с экрана.

2. Гражданский кодекс Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]: [Закон Донецкой Народной Республики от 13.12.2019 г. № 81ПНС]. – Режим доступа <https://dnrsovet.su/ru/> - Дата обращения: 11.04.2021 г. – Загл. с экрана.

3. Государственное стратегическое управление [Электронный ресурс]: Авторский коллектив: Ю.В. Кузнецов, Ю.А. Маленков, С.В. Соколова, В.П. Кайсарова, Н.Г. Кизян, Е.М. Анохина, В.М. Жигалов, Е.А. Заздравных – Режим доступа <http://flibusta.is/b/428277/read#t1/> - Дата обращения: 11.04.2021 г. – Загл. с экрана.

ИСТОРИКО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

*Морева Е.Н.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Кислюк Е.В.,
канд. гос. упр., доцент кафедры теории управления
и государственного администрирования
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Среди многочисленных революций XX века (социальных, технических, информационных) была и революция управленческая. Именно в этот период

сформировалась наука управления, которая интенсивно развивается и проникает почти во все области человеческой деятельности. Несколько с опозданием менеджмент пришёл в сферу образования. Потребность в профессионализации школьных управленцев начала осознаваться на Западе в 60-е годы, а в отечественном педагогическом пространстве – только в 90-е годы XX века.

Ранее существовала система повышения квалификации руководящих кадров, но она уже не могла решать проблемы концептуальности, профессионализации управления. Именно в конце 80-х – начале 90-х годов XX столетия обострился вопрос о предоставлении профессионального статуса руководителю школы. Как следствие – первые попытки высших учебных заведений готовить новое поколение руководителей – менеджеров образования [3].

Вопросы историко-педагогического анализа проблем управления образовательными организациями представлены в работах О.Н. Борисовой, И.А. Квочкиной, И.Б. Медведева и др.

Анализ существующих научных источников свидетельствует о том, что главный акцент в развитии системы образования в отечественном пространстве в течение XVIII-XIX веков делается преимущественно на процедурах создания сети школ различных типов, обсуждении вопросов содержания и языка обучения. Школа в этот период является элементом самоутверждения имперской политики стран, которым принадлежали определённые части территории Донецкой Народной Республики. Что касается вопросов совершенствования управления образованием, то они были не актуальны для должностных лиц и педагогов того времени и не нашли глубокого освещения в научно-педагогических и управленческих трудах этих времён [4].

Первая половина XIX века характеризуется процессами, связанными с личным видением системы образования министрами образования того времени (А. Разумовским, А. Голицыным, А. Шишковым, С. Уваровым и др.)

среди приоритетов которых не было вопросов совершенствования управления системы образования. В этот период руководители образовательных учреждений часто выполняли полицейские функции.

Среди выдающихся педагогов середины XIX века, которые рассматривали вопросы управления образованием, следует назвать А. Духновича, деятельность которого преимущественно связана с Закарпатьем. Некоторые вопросы практического управления образованием в этот период начинают предаваться гласности в работах К. Ушинского, С. Шацкого, Н. Корфа, Н. Пирогова, Л. Толстого, Ю. Федьковича и др.

Одним из первых вопросы управления учебным заведением рассмотрел К. Ушинский в своей работе «Три элемента школы». Как теоретик в области педагогики и организатор народного образования, вошёл в историю общественно-педагогического движения выдающийся учёный, врач Н. Пирогов, который в своих многочисленных работах выступал за демократизацию управления школой и школьной системой в целом.

В первые годы советской власти проблемы управления образованием практически не рассматривались. Для этого периода характерно полное отрицание достижений буржуазной школы и попытки создать новую единую – трудовую школу, основой которой была коммунистическая идеология. Указанные процессы отражены в работах В. Ленина, Н. Крупской, А. Луначарского. В этот период акцент органами управления образованием делается на коллективной ответственности за школьную жизнь, развитие самоуправления. Инспекция и единоличная ответственность руководителя считались нецелесообразными. Довольно скоро практическая деятельность доказала ошибочность таких подходов, и персональная ответственность за деятельность школ была возложена на их заведующих. На взгляды руководителей сферы образования в этот период существенно повлияли работы А. Макаренко, в которых он освещал свою педагогическую систему по организации деятельности педагогического и ученического коллективов

школы. Общеизвестно, что А. Макаренко имел большой управленческий опыт [2].

В период Второй мировой войны и послевоенное время темп научных разработок по управлению образованием снижается.

Следующий этап начинается в 1950-1960-е годы. Школоведение как отрасль педагогической науки, имеет своей целью исследование содержания и методов управления школьным делом, раскрытие особенностей системы управления школой, организации её работы, что становится важной частью педагогики в её современном понимании. Термины «руководство» и «управление» в тот период рассматриваются как синонимы, чёткое разделение между ними отсутствует.

В 1950-х годах за рубежом, прежде всего в Европе, начинается период планирования и проведения фундаментальных образовательных реформ, что требует введения определённых мониторинговых процедур и их теоретического обоснования. Распространению оценивания образования в Европе способствовал Институт ЮНЕСКО в Гамбурге (Германия), основанный в 1952 году. С середины 1950-х годов он начал серию конференций, которые обеспечили возможность для исследователей образования из Европы и Северной Америки, обмениваться опытом оценки и измерения образовательного процесса. В 1959-1961-ом годах было проведено первое международное экспериментальное исследование оценивания качества образования. Указанные процессы существенно повлияли на формирование мировоззрения руководителей учреждений и учреждений образования ведущих стран мира [1].

После 1991 года на постсоветском пространстве формируется принципиально иная социальная ситуация, происходит изменение ценностных ориентиров. Радикальные изменения в обществе осветили и противоречия в системе управления образованием. Кардинальные изменения требовали перестройки управленческих функций, другой направленности, других отношений в системе управления. Старые нормативные требования

потеряли свою актуальность, новые ещё не сложились, поэтому в науке и практике возник естественный интерес к научному осмыслению педагогической реальности, к поиску новых управленческих подходов [1].

В основу реформ образования этого периода положены следующие принципы: демократизация образования; плюрализм, многоукладность, вариативность и альтернативность образования; народность и национальный характер образования; открытость образования; регионализация; гуманизация; дифференциация; развивающий, деятельностный характер образования; непрерывность. В это время появляется значительное количество зарубежных работ по проблемам современного менеджмента, что существенно повлияло на ситуацию на постсоветском пространстве.

Таким образом, можно сказать, что задержка развития отечественной науки об управлении в XX веке является результатом влияния политических процессов в развитии общества. Вместе с тем, научные работы отечественных и зарубежных авторов, которые появились в конце XX и в начале XXI веков, существенно улучшили ситуацию и обуславливают научные поиски в сфере управления образовательными организациями.

Список использованных источников:

1. Борисова, О. Н. Историко-педагогический анализ становления маркетинга в образовании / О. Н. Борисова, И. А. Квочкина // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – С. 110-113.

2. Дониная, И. А. Становление и развитие идей маркетинга в образовании (историко- педагогический анализ) / И. А. Дониная // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2014. – С. 54-61.

3. Медведев, И. Б. Историко-педагогические аспекты развития представлений о моделях организации образовательного процесса в сельской школе / И. Б. Медведев // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – №6. – С. 25-32.

4. Новиков, Д. А. Модели и механизмы управления образовательными сетями и комплексами / Д. А. Новиков, Н. П. Глотова. – М.: Институт управления образованием РАО, 2004. – 142 с.

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

*Назаров С.Е.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Шемяков А.Д.,
д-р экон. наук, доцент,
профессор кафедры теории управления
и государственного администрирования,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Общественная организация - это добровольное и организационно оформлено объединение граждан, созданное для выражения и удовлетворения их интересов и потребностей на основе самоуправления.

Понятие «гражданское общество» в научной литературе довольно часто отождествляется с понятием «третий сектор» (совокупность негосударственных и неэкономических общественных структур). ООН устанавливает четкие критерии отнесения определенной структуры в организации «третьего сектора»: наличие организованной структуры; частный характер; автономность; добровольность.

Структуру гражданского общества можно классифицировать по различным критериям: по субъектам и объектам деятельности, сферой деятельности, видом и направленностью деятельности, целевым направлением организации и т.д.

В каждой стране есть много различных видов общественных организаций. Это профессиональные союзы, женские, молодежные, ветеранские, детские организации, научные, технические, культурно-просветительские, физкультурно-спортивные и иные добровольные объединения граждан, творческие союзы, землячества, фонды, ассоциации и тому подобное. Они могут иметь различные названия: организация, объединение, союз, общество, клуб, кружок, совет, фонд, ассоциация и тому подобное. Общими их чертами (признаками) являются добровольность объединения, наличие определенной организационной структуры и деятельность на принципах самоуправления. Еще одним признаком общественной организации во многих странах считается ее некоммерческий характер - она не должна осуществлять хозяйственную деятельность с целью получения прибыли, иначе должен зарегистрироваться в уполномоченном органе публичной власти как предпринимательская структура. Поэтому, скажем, жилищно-строительный кооператив рассматривается как общественная организация, а производственный - как предприятие.

Общественные организации различаются по своей социальной основе, сферами деятельности, организационной построением, целями, методами и средствами деятельности, следовательно, могут классифицироваться по различным основаниям (признакам).

С точки зрения выяснения роли общественных организаций в политической системе общества важное значение имеет их различия по социальной основе, то есть той сообществом людей, интересы которой организация выражает и представителей которой организационно объединяет. Есть пять основных групп социальных сообществ как исторически и объективно сложившихся групп людей: социально-классовые

(общественные классы, внутриклассовые и межклассовые социальные слои и группы); этнические (племена, народности, нации) демографические (мужчины, женщины, дети, молодежь, лица среднего и старшего возраста); профессиональные (рабочие, крестьяне, служащие, специалисты, предприниматели) территориальные (жители отдельных административно-территориальных единиц - сел, поселков, городов, районов, областей).

Основными функциями гражданского общества являются: интегральная, инструментальная, дистрибутивная, регулятивная, управленческая, коммуникативная, нормативная, ценностная, контролирующая функция противостояния, функция критического отражения.

По нашему мнению, гражданское общество играет важную роль в общественном развитии. Оно является мощным источником восстановления и гуманизации общества и государства. Одно из основных отличий государства от гражданского общества заключается в ее способности принимать законы и другие нормативно-правовые акты, возможности применять меры государственного принуждения на основаниях, предусмотренных законом.

Конституции демократических государств гарантируют свободу создания общественных объединений, деятельность которых должна основываться на демократических принципах, отвечать требованиям открытости и гласности. В большинстве стран мира общественные объединения для осуществления своих целей и задач, предусмотренных уставами, пользуются правами:

- участвовать в формировании государственной власти и управления;
- реализовывать законодательную инициативу;
- участвовать в выработке решений органов государственной власти и управления;
- представлять и защищать интересы своих членов (участников) в государственных и общественных органах.

Таким образом, государство создает равные возможности для деятельности всех общественных объединений. Не подлежат легализации только те из них, целью которых является изменение конституционного строя путем насилия, пропаганда войны, насилия или жестокости, фашизма и неофашизма, создание незаконных военизированных формирований.

Общественная организация имеет общие с политической партией черты и одновременно существенно отличается от нее. С политической партией ее роднит добровольность объединения граждан, наличие организационной структуры и деятельность на принципах самоуправления. В отличие от политической партии общественная организация обычно не является идеологическим сообществом и не ставит себе целью овладения государственной властью. Главная цель ее создания и деятельности в удовлетворении интересов и потребностей своих членов. В демократических государствах право на свободу объединения в политические партии и общественные организации конституционно признается в качестве одного из важнейших политических прав. Однако право на свободу объединения в политические партии, а также на овладение государственной властью и на участие в ее осуществлении признается только за гражданами, тогда как члены общественных организаций могут быть также иностранные граждане и лица без гражданства.

Критерии различий движений и партий:

1. Идеологический: если партию можно определить как некую идеологическую общность, привязанную к соответствующей политической идеологии, то для общественно-политических движений подобная идентификация не обязательна.

2. Цель или направленность: если программы политических партий является многоцелевым отражением социально-политических доктрин, то движения ориентированы на достижение отдельной, четко очерченной конкретной цели, при определенных условиях может трансформироваться в общечеловеческую.

3. Отношение к власти: общественно-политические движения не ставят себе целью завоевать государственную власть, что характерно для политических партий. В отличие от последних, движения никакими своими структурами не входят в государственных институтов, будучи, однако, частью политической системы общества.

4. Организация: в отличие от партий, движения не имеют прочных длительных организационных структур. Движения могут объединять людей разной партийной принадлежности для достижения определенных политических целей.

Итак, изучение научных источников по сущности и идей гражданского общества позволяет определить гражданское общество как постоянно функционирующую организацию (институт) людей объединенных общими ценностными ориентирами, вокруг самостоятельно избранных нравственных и политических целей, которое гарантирует силой механизмов каждому человеку свободный выбор своего экономического бытия, утверждает приоритет прав человека, исключает монополию одной идеологии, одного мировоззрения, гарантирует свободу совести. Гражданское общество является мощным источником восстановления и гуманизации общества и государства, для которого характерна диктаторская форма правления, а лишь демократический режим, при котором гражданское общество тесно взаимодействует с государством.

Список использованных источников:

1. Куйбида, В.С. Публичное управления: терминологический словарь / Сост. В. С. Куйбида, М. М. Белинская, О. М. Петрой и др. ; под общ. ред. В. С. Куйбиды, М. М. Билинской, А. М. Петрой. - М., Изд-во НАГУ, 2018. - 224 с.
2. Требино, М.П. Гражданское общество: политические и социально-правовые проблемы развития / под ред. М. П. Требино. - Х.: Право, 2013. - 536 с.

3. Горник, В.Г., Кравченко, С.О. Взаимодействие государства и гражданского общества в предотвращении коррупции как фактор национальной безопасности // Ученые записки Таврического национального университета имени В. И. Вернадского. Серия: Государственное управление. - 2018. - Т. 29 (68), № 3. - С. 123-130. – Режим доступа: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sntvupa_2018_29_3_25

СОЦИАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ ВАЖНЕЙШЕЕ НАПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВА

*Нарбеков В.А.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Горячева Е.А.,
канд.экон.наук, ст. преподаватель кафедры ТУиГА
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Вопрос о социальных задачах государства всегда возникал во время различных социальных конфликтов и кризисов. Развитие общества и науки позволило выявить обязанности и задачи государства в социальной сфере.

Качество жизни индивида зависит не только от частного дохода или богатства, но и в значительной степени от общественной инфраструктуры, образовательных и культурных условий, социального обеспечения, стабильности общества в целом. Общество, в котором богатые становятся все богаче, а бедные-все беднее; в котором большие слои населения утратили

связь с рынком труда; в котором растет не защищенность и сокращаются общие позиции, не обеспечивает условий, необходимых для удовлетворительной жизни в условиях равной свободы, равного уважения и равной автономии.

Актуальность данной темы исследования обусловлена тем, что требуется определить роль государств в реализации социальных задач и провести анализ эффективности их реализации.

Целью данного исследования является изучение реализации задач государства в социальной сфере общества, а также необходимость государства относительно выполнения социальных функций.

Сегодня государства не являются политически суверенными ни внутри страны, ни в глобальном масштабе, когда они хотят поддержать демократическую политику и политику государства всеобщего благосостояния. Однако, хотя они уже не способны ни мобилизоваться в одиночку, ни осуществлять контроль, они остаются незаменимыми для легитимности политических решений. Демократическая политика должна быть расширена, чтобы охватить управление, как внутреннее, так и глобальное, которое определяет различные процессы, если социал-демократы в будущем хотят утвердить первенство демократической политики в пользу общественных интересов в противовес неограниченным партикуляристским интересам и опасности нерегулируемых рынков

Мы наблюдаем развитие в том, как государство действует от нормативной иерархии к общественному сотрудничеству. Это происходит по разным причинам и имеет различные последствия, которые должны быть тщательно отмечены и критически оценены с социал-демократической точки зрения. Задача государственной политики состоит в том, чтобы сформировать открытость государства для социальных акторов как процесс, доступный для всех социальных групп справедливым образом и не допустить, чтобы отдельные, особо влиятельные группы не «захватили» государство. Предостережением в этом отношении может служить

значительное влияние финансового сектора на регулятивную политику в преддверии кризиса. Поэтому перед политикой стоит задача установления нового баланса между капиталом и трудом, а также между финансовым капиталом и реальной экономикой на всех уровнях государства и с помощью различных инструментов. Кроме того, на первый план вышел ряд новых и острых проблем, прежде всего экологическая перестройка экономики под эгидой охраны климата и охраны окружающей среды. дефицит ресурсов и долгосрочное сокращение государственного долга. Все это означает, что нам нужна новая всеобъемлющая и скоординированная государственная стратегия обеспечения стабильности и устойчивого роста. Если мы хотим справиться с будущими вызовами, такими как социальные и экологические проблемы, нам нужен новый экономический порядок. Политика необходима как для развития всего этого, так и для управления ими. Инструменты, доступные государству для формирования стабильной экономики и справедливого общества, не ограничиваются кризисным вмешательством или санкциями, налогами или субсидиями как средствами предотвращения. Справедливое участие в жизни общества, социальное обеспечение, равенство возможностей и справедливое вознаграждение могут быть обеспечены в значительной степени исключительно всей инфраструктурой конкретных общественных благ, начиная от государственного образования и заканчивая уходом за больными. Значение таких конкретных государственных услуг возрастает как мера распределительной справедливости в обществе вместо денежных трансфертов. Использование денежных льгот для компенсации социальных недостатков, предоставление общественных благ – другими словами, услуг, доступных и доступных для всех – в последние десятилетия не росло.

Это должно быть противопоставлено общественному потреблению, которое оставалась сравнительно слаборазвитой и действительно с годами пришло в упадок. Однако отсутствующие, неудовлетворительные или

откровенно плохие общественные блага не могут быть полностью компенсированы частным потреблением.

Поскольку управление и правильно развитое предоставление общественных благ и услуг имеет смысл как для экономики, так и для общества, нелиберальное видение бережливого государства должно быть отвергнуто. С другой стороны, общественные блага – это отнюдь не только государственные блага. В Германии на протяжении десятилетий сложилась и зарекомендовала себя смешанная система государственных, общественных и частных производителей общественных благ. Эта система нуждается в дальнейшем развитии. В данной системе государство и его институты:

- мобилизует ресурсы, необходимые для обеспечения этих товаров, или стимулируют их производство в необходимой степени;
- не производят их сами, но обеспечивают равный доступ к общественным благам, а также их адекватное качество.

Это соответствует образу государства, которое под демократическим контролем выполняет свои задачи в сотрудничестве с общественными институтами и организациями, а также с субъектами частного сектора, оказывает им необходимую поддержку и предоставляет возможности для развития.

К ВОПРОСУ ОБ ОРГАНИЗАЦИОННОМ МЕХАНИЗМЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

*Невмывака А.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы*

при Главе ДНР»,

г. Донецк

Василенко Д.В.,

канд. экон. наук, доцент кафедры ТУиГА,

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления

и государственной службы

при Главе ДНР»,

г. Донецк

Основная цель организационного механизма обеспечения государственного регулирования регионального развития должна заключаться в создании иерархии используемых методов, замыкающихся на творческую инициативу снизу и единый центр стратегического управления сверху. Можно предположить, что основными функциями такого механизма будут выступать: информационная (заключающаяся в оценке имеющихся ресурсов), трансформационная (заключающаяся в переводе факторов из пассивного состояния в активное), вариативная (представляющая собой нахождение рациональных вариантов комбинирования факторов производства), интегральная (заключающаяся в разработке стратегий, прогнозов, планов, программ и проектов территориального развития), организационная (состоящая в разработке организационных мер по претворению в жизнь соответствующих разработок), контрольная (призванная обеспечивать контроль выполнения стратегий, прогнозов, планов, программ и проектов территориального развития).

Эффективное функционирование механизма реализации возможно лишь при наличии нормативно-правового, научно-методического, кадрового, организационного и информационного обеспечения. Основу такой оценки должен формировать уровень эффективности реализации любого

мероприятия, который можно определить через соотношение совокупности выполненных изменений ко всей совокупности заложенных изменений.

Для реализации стратегии регионального развития разрабатываются прогнозы, стратегические планы, региональные программы, оперативные (годовые) планы. При этом во временном измерении основными инструментами реализации региональных стратегий развития должны стать долгосрочные и среднесрочные прогнозы развития регионов (5-7, 7-12, 15-25 лет), государственные программы развития отдельных отраслей (на 10-15 лет), стратегические планы экономического и социального развития (на 7-10 лет), оперативные планы на 1-3 года. Все эти документы должны носить публичный характер, широко обсуждаться на всех уровнях иерархии управления. Ход выполнения стратегии необходимо сопровождать глубоким анализом промежуточных результатов.

Функцию обратной связи и контроля при таком управлении необходимо осуществлять на любом месте, а не только в центре, а сама обратная связь не должна быть организована иерархически. На каждом уровне системы стратегического управления необходимо добиваться понимания общей цели и увязывать с ней текущие задачи в каждый момент времени.

Основным инструментом реализации долгосрочных и среднесрочных прогнозов регионального развития должны выступать краткосрочные (годовые) прогнозы. Разработка краткосрочных (годовых) прогнозов позволяет уточнять характер поведения выбранного тренда изменения основных параметров развития регионов и вносить соответствующие коррективы не только в прогнозы на более длительный период времени, но и в стратегические планы и региональные программы развития. Для краткосрочного прогнозирования, как правило, применяется метод сглаживания ряда, что позволяет максимально приблизить вероятностное представление о развитии региона с его фактическим состоянием.

Внедрение стратегического планирования развития регионов сопряжено с некоторыми сложностями, вызванными тем обстоятельством, что территория региона слабо структурированное образование, в котором отсутствует единая цель, что приводит к несогласованным (основанным на несовпадении интересов) действиям, не связанным формальными (официальными) отношениями многочисленных социальных групп и экономических агентов. Проявляется это в том, что они борются за право обладать региональными ресурсами и конкурируют между собой. Поэтому механизм реализации стратегического плана должен представлять собой некоторую совокупность принципов, форм, методов и инструментов управленческого воздействия на процесс воплощения в жизнь стратегических целей экономического и социального развития территории, за применение которых согласно большинству субъектов хозяйствования, населения. Это сопряжено также с применением системы норм правил и процедур, доминирующих в определенный период в системе регулирования территориального развития на государственном и региональном уровнях.

Основным инструментом реализации стратегических планов регионального развития выступают среднесрочные региональные программы и планы, а также оперативные (годовые) планы развития как самого региона, так и административно-территориальных образований (сельских районов, населенных пунктов, территориальных объединений населенных пунктов).

Исходя из того, что реализация стратегических планов и программ, их увязка между собой должны осуществляться при помощи индикативных планов на среднесрочную (до 5-х лет) и краткосрочную (до 1 года) перспективу, тогда собственная реализация региональных программ должна не столько предполагать взаимосвязанную последовательность действий, сколько общий замысел решения региональной проблемы. Эффект от реализации региональной программы во многом будет зависеть от неконтролируемых факторов, например, конъюнктуры на отдельные товары или услуги. В связи с чем сама реализация становится зависимой от того

эффекта, что получен от реализации мероприятий на предшествовавших этапах или стадиях.

Механизм реализации программы должен представлять собой не только скоординированную систему методов экономического регулирования, но и меры по развитию благоприятной институциональной среды, включая совершенствование нормативно-правовой базы, формирование общественных площадок для обсуждения стратегических целей и достижения по ним консенсуса, развитие гражданской инициативы. Традиционные инструменты управления должны дополняться инновационными механизмами: конкурсными, социально-технологическими, организационно-структурными, процедурными, комплексными или комбинированными.

Сущность использования программно-целевых методов экономического регулирования регионального развития состоит в том, чтобы такое развитие не выходило за рамки выбранного направления. В этом случае программа будет представлять собой согласованный по целям, срокам, исполнителям и ресурсам своеобразный план действий по достижению нового качественного и количественного состояния региона.

Основным инструментом реализации оперативных планов должны выступать инвестиционные проекты создания новых производств, проекты расширения объемов производства, государственные и региональные задания на производство специфической продукции, договора и коммерческие соглашения между отдельными участниками общественных отношений. В основе указанных документов должны находиться тщательные расчеты по стоимости предлагаемого проекта, источникам и формам инвестиций, количеству создаваемых или сохраняемых рабочих мест, среднемесячной заработной плате, периоду окупаемости и освоения инвестиции и др. Тем самым реализация оперативных (годовых) планов будет адекватной реализации соответствующих проектов, включенных в эти планы.

Следовательно, организационный механизм реализации государственного регулирования регионального развития позволяет упорядочивать практику применения соответствующего инструментария. Каждый из инструментов регулирования выполняет свои специфические функции, что в совокупности позволяет упорядочить общественные отношения в сфере обеспечения территориального развития, четко структурировав их в соответствие с количественным составом участников.

УПРАВЛЕНИЕ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ФЕНОМЕН

*Некрасов Б.А.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Управление как социальный феномен не является единственной управленческой особенностью. Известно, что управление присуще другим системам, например, биологическим, а также системам неживой природы и поэтому они имеют собственный феноменальный характер.

Но таким совершенным управленческим инструментом, каким является человеческий мозг, не обладает никто, и потому управленческая неповторимость человека и человечества требует и неповторимого методологического воспроизведения, что должно лечь в основу любой конструктивной человеческой деятельности. Это связующее для человечества и отдельного человека начало имеет собственную энергию всечеловеческой интегративности, которая по мере развития цивилизации набирает все более мощное влияние на неё. При этом часто обгоняет такие привычные явления, как производительные силы и производственные

отношения, что часто, особенно в марксистском понимании, представляются как единая определяющая сила социального прогресса [1, с. 137].

При этом не учитывается, что и в то, и во второе вмонтирована самая эффективная энергетическая способность человечества к самоорганизации, самоупорядочению. Это и есть тот фактор, который в меру развития цивилизации становится все более решающей силой.

Поэтому профессия управленца, управленческий труд, как надёжный в современных условиях инструмент преобразований, превращаются в судьбоносные явления, демонстрируя могущество управления как социального феномена. Именно в отечественных условиях обнаруживает себя наиболее эффективно организационная сущность управления, ее способность творить человеческую историю, конкретные судьбы людей [2, с. 43].

Откровенный разговор управленцев, в частности, политиков, с народом об оригинальной миссии управленческой деятельности предоставит ей необходимую социальную поддержку и социальное пространство, будет способствовать формированию достаточно зрелого управленческого менталитета народа.

Сказанное даёт достаточных оснований для утверждения о том, что в экономическом развитии, материальном производстве должны быть использованы эффективные методы управления, позволяющих добиться высоких показателей, которые определяют качество жизни населения.

Поэтому организация производственных отношений, управление ими, следует считать основным звеном социальной заботы об экономическом развитии. Практические выводы здесь вполне очевидны: государственная экономическая политика, управленческий корпус, предпринимательство как управленческое явление – решающие опоры экономических преобразований, организации современной экономической системы. Несмотря на то, что материальное производство, управление производственными отношениями

имеют собственные управленческие механизмы, эти механизмы входят в состав духовного производства.

Будучи частью управления как социального феномена, духовное производство самоуправляется и потому претендует на собственные организационные основы. Признание духовного производства как движущей силы социального прогресса привело к новой парадигме управления им, которое продолжает прокладывать себе дорогу, в частности, в отечественной управленческой системе.

В значительной степени здесь играет решающую роль постулат этой парадигмы об определяющей роли, даже предшествующей материальному производству, духовного производства в отношении любых видов производства. Управление духовным производством, духовной культурой вообще является логическим замкнутым кругом, в котором интеллект управляет интеллектом, то есть становится совершенно господствующим.

Приходится каждый раз рассматривать политические отношения как объект управления, различать в них собственные интересы, и одновременно анализировать эти интересы как организационное явление, как определённую систему.

В политических отношениях имеет место взаимовлияние элементов. Управленческий механизм упорядочивает эти элементы, гармонизирует их. Политический уровень интересов, как правило, является системным показателем, элементом системы, определённым ее фокусом. Управление политическими отношениями превращается в политическое управление и входит в механизм социального управления как часть социального управления в его феноменальном виде. В демократической системе управление политическими отношениями объёмнее, потому что оно входит не только в демократические механизмы, но и в определённом смысле создаёт их.

Поэтому управление как социальный феномен является решающей способностью, которая движет общество в гуманистическом направлении как

абсолютно системную взаимозависимость элементов, которая может выявить свой потенциал лишь с его достаточно эффективной помощью.

Необходимо более эффективно использовать организационные механизмы, к самым эффективным средствам социальных преобразований в интересах всех членов общества.

Список использованных источников:

1. Бойко, Н.И. Управление и планирование как комплексный социальный феномен/ Н.И. Бойко // Вестник Адыгейского государственного университета. – 2009. - №2. – С. 136-139.

2. Сметанкина, Л.В. Управление как социальный феномен: факторы и уровни детерминации/ Л.В. Сметанкина // Социально-гуманитарные знания. - 2011. - № 7. – С. 38-47.

АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩИХ ПОДХОДОВ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ АНТИКОРРУПЦИОННЫХ МЕР

*Панкова А.Р.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Василенко Д.В.,
канд. экон. наук, доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе ДНР»,
г. Донецк*

Термин «коррупция» происходит от взаимосвязи нескольких слов: «corei» – «несколько участников в обязательном правоотношении касательно единственного предмета спора» и «rumpere» – «нарушить что-либо» для получения выгоды. Из этого следует, что в переводе с латинского «corruption» означает подкуп [1].

При организации мер в области противодействия коррупции необходимо оказать влияние на самосознание граждан, усовершенствовать нравственно-правовое воспитание с раннего возраста и прикладывать усилия по развитию негативного отношения к коррупционным преступлениям, проводить политику жестких мер за совершение преступлений коррупционной направленности.

Главным в вопросе противодействия, предотвращения и разоблачения преступлений коррупционной направленности выступает внесение поправок в законодательство касательно необходимости физических и юридических лиц ежегодно подавать отчет о своих доходах, расходах, об имуществе своего супруга и несовершеннолетних детей, а также об ответственности за несвоевременное предоставление или отказ в предоставлении этих сведений [2]. Данные поправки в законодательстве дадут возможность сократить число коррупционных правонарушений, совершаемых лицами, которые используют своё служебное положение, и в значительной степени осложнят их реализацию.

Решения в области антикоррупционного законодательства необходимо дополнить слушаниями и обсуждениями должностных лиц и неравнодушных граждан, которые активно участвуют в жизни общества и государства. Данные слушания следует организовывать в формате конференций, дискуссий, диспутов и круглых столов, в которых основная роль отводится государственной власти и гражданскому обществу [3].

Весомым фактором, который способствует предотвращению коррупционных проявлений, является специально организованный

мониторинг деятельности органов государственной власти, выявляющий средний показатель коррупции в государстве, проводящий сравнительный анализ и сопоставляющий собранные данные с данными предшествующих периодов. Это способствует тому, что информация становится доступной для широких масс.

Реализация мер в области противодействия коррупции, с целью исключения её значительных недостатков, и внедрение обязательных мероприятий, которые направлены на обеспечение мер развития гражданского общества и государства в целом, является первоочередной задачей по повышению эффективности деятельности, а также выявлению и пресечению коррупционных проявлений. Однако, малое количество уголовных дел этой категории доходят до суда. В целях эффективного противодействия подобного рода правонарушениям, важно усилить профилактические мероприятия по предотвращению и пресечению коррупционных посягательств во всех сферах общества и государства.

Вопреки принимаемым мерам в области противодействия коррупции, остаётся большое количество нерешённых вопросов, позволяющие лицам, которые осуществляют правонарушения, быть безнаказанными либо частично уходить от ответственности, которая предусмотрена законодательством.

Противоречивой является также мера наказания, лишаящая права лицо, которое осуждено за коррупционное правонарушение, занимать определенный пост или заниматься определенной деятельностью на определенный срок. В случае дачи и получения взятки в крупном и особо крупном размере законодатель считает нужным найти альтернативу реальному тюремному сроку, при этом заменив его на уголовный штраф, следует учесть введение пожизненного лишения права занимать конкретные государственные должности и заниматься конкретными видами деятельности, и вместе с этим рассмотреть возможность внедрения дополнительного вида наказания - конфискации имущества, которое

принадлежит осужденному лицу и членам его семьи. В случае, если вышеперечисленные меры будут применены в полном объеме, это в значительной степени сократит число преступлений коррупционной направленности [4].

Всестороннее информирование общественности о результатах работы органов внутренних дел по борьбе с коррупцией выступает эффективной мерой профилактики противодействия коррупции. Любое лицо, которое совершило преступление, независимо от статуса, в обязательном порядке должно быть привлечено к строгой уголовной ответственности согласно законодательству. В случае, если наказания не последует, у лиц, которые совершили такое преступное деяние, возникнет ощущение вседозволенности. Таким образом, следует принимать всевозможные меры с целью недопущения подобных случаев.

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод, что действенным механизмом борьбы с коррупцией выступают меры по их предупреждению. К этим мерам можно отнести: усовершенствование законодательной базы и формирование реального механизма, который стимулирует трудовую деятельность, разработка и реализация новых методов отбора и расстановки кадров. Данные меры при правильном их использовании, а также соблюдение принципов постоянства и повсеместности проведения, в силах значительно сократить количество коррупционных преступлений в органах государственной власти и осложнить в дальнейшем появление данного вида преступных посягательств [5].

Список использованных источников:

1. Википедия. Коррупция. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D1%80%D1%80%D1%83%D0%BF%D1%86%D0%B8%D1%8F>

2. Егоров, В.А., Яковлев, Н.А. Современный взгляд на коррупцию и методы борьбы с её проявлением // Успехи современной науки. – 2016. – № 12. – С. 119–123
3. Борков, В.Н. Разграничение коррупционных проступков и коррупционных преступлений, совершаемых сотрудниками органов внутренних дел // Вестник Казанского юридического института МВД России. – 2016. – № 3 (25). – С. 82–86.
4. Александров, А.И. Противодействие коррупции в современной России: уголовно-правовые и уголовно-процессуальные аспекты / Актуальные проблемы теории и практики противодействия коррупции в России и за рубежом : материалы Международной научно-практической конференции. – Омск: Омская юридическая академия, 2017. – С. 17–22.
5. Макаева, К.И. Региональные аспекты коррупционных проявлений: состояние и перспективы // Новые технологии. – 2012. – № 1. – С. 35–41.

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРИОРИТЕТОВ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ**

*Петрук К.В.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Качан С.М.,
ст. преподаватель кафедры
теории управления и*

*государственного
администрирования
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

В современных условиях устойчивое социально-экономическое развитие муниципального образования (МО) невозможно без определения приоритетов осуществляемой муниципальной политики.

Анализ работ, посвященных социально-экономическому развитию муниципальных образований, показывает, что в большинстве стран системы стратегического планирования закреплены на законодательном уровне как важнейшее направление повышения эффективности муниципального сектора.

При организации исследований по формированию концепций социально-экономического развития муниципальных образований важно учитывать, что основная цель всей работы в области стратегического планирования комплексного развития – повышение качества жизни населения. При разработке целей стратегического развития и механизма их реализации следует ориентироваться на эффективное использование социально-экономического потенциала территориальных единиц.

Стоит отметить, что эффективность прогнозно-аналитической работы, связанной с определением муниципальной стратегии, во многом определяется наличием полной и достоверной информации о внутренних закономерностях развития муниципальных территорий, развитии внутренних факторов и внешних факторов в МО, которые в совокупности определяют исходное социально-экономическое положение территории на момент формирования или визуализации своих стратегических документов [1, с. 96].

На рисунке 1 представлена схема, на которой определена последовательность действий при формировании стратегии социально-экономического развития муниципального образования.



Рисунок 1 – Схема формирования стратегии социально-экономического развития МО

В блоках 1, 2 и 3 представлены задачи, в рамках которых проводится и анализ внутренних закономерностей подсистем, анализ влияния внутренних (качество жизни населения, состояние и эффективность использования социально-экономических ресурсов, политическая ситуация, состояние системы управления и т.п.) и внешних факторов, влияющих на стратегическое развитие субъекта [2, с. 67].

В четвертом блоке формирования стратегии социально-экономического развития муниципального образования отмечено, что основой разработки стратегий выступают, система государственных стандартов качества жизни, соподчиненная направлениям муниципального развития и результаты оценки различных аспектов муниципального развития на основе выполнения первого и второго блоков [3, с. 115].

Пятый этап разработки стратегии связан с формированием стратегических целей. Примером реализации данного этапа может послужить оцифровка показателей достижения стратегических целей.

Из всего многообразия концепций и методов оценки качества жизни можно особо отметить методику измерения показателя по выбору человека, с точки зрения которого следует оценивать качество жизни. Согласно данной методике выделяют три основных подхода:

- объективные концепции, ориентированные на объективные индикаторы, не зависящие от чьих-либо мыслей, условий жизни;
- субъективные концепции, изучающие представления людей об условиях их жизни;
- концепции, сочетающие объективные и субъективные факторы качества жизни.

Определение приоритетов социально-экономического развития является отправной точкой при разработке среднесрочной социально-экономической политики МО, где приоритет понимается как набор стратегических целей администрации региона, направленных на улучшение качества жизни населения [4, с. 129].

Критерием выбора приоритетов социально-экономического развития МО, точки зрения повышения качества жизни населения, может быть определено выявление проблемных областей общественной жизни и областей, которые в наибольшей степени влияют на качество жизни населения.

Объективное определение проблемных сфер социальной жизни определяется на основе анализа положения и динамике основных показателей МО. Однако такой подход не позволяет оценить приоритеты, поскольку не учитывает важность факторов социально-экономического развития с точки зрения качества жизни населения.

Для Донецкой Народной Республики видится возможным определение индикатора качества жизни населения как целевого ориентира социально-экономического развития территорий.

Основными критериями выбора показателей качества жизни являются: четкая практическая значимость, различные уровни агрегирования, надежность компонентов показателя, возможность декомпозиции, объективное описание основных категорий качества жизни. Важно отметить, что показательной будет именно динамика индикатора качества жизни, как индикатора достижения главной цели социально-экономической политики государства, закрепленной в Конституции ДНР.

При определении приоритетов стратегии социально-экономического развития МО важно учитывать особенности хозяйствования и специфику применения инструментов управления и контроля. Особенно непростой видится реализация стратегии социально-экономического развития территорий Донецкой Народной Республики.

Список использованных источников:

1. Лясников, Н.В. Стратегический менеджмент / Н.В. Лясников, М.Н.Дудин. – М.: Кнорус, 2014. – 256 с.
2. Котлер, Ф. Стратегический менеджмент по Котлеру: Лучшие приемы и методы / Ф. Котлер. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 132 с.
3. Агафонов, В.А. Стратегический менеджмент. Модели и процедуры: Монография / В.А. Агафонов. – М.: Инфра-М, 2019. – 350 с.
4. Маркова, В.Д. Стратегический менеджмент: понятия, концепции, инструменты принятия решений: справочное пособие / В. Д. Маркова, С.А.Кузнецова. – Москва: Инфра-М, 2017. – 319 с.

СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ КАК ОДНА ИЗ КЛЮЧЕВЫХ СОСТАВЛЯЮЩИХ МИРОВОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

*Плотникова Д.В.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

На сегодняшний день, с учетом перехода постиндустриального общества к новому уровню общественного развития, и возрастания роли инноваций, трансформации социально-экономических отношений, возникает необходимость изучения процессов, которые связаны с социализацией экономики.

Целью работы является определение подходов к сущности социализации экономики, выявление проблем и возможных решений относительно повышения уровня социализации экономики.

Переосмысление теоретических разделов социальных наук, подходов к формированию человеческого капитала, развитию рынка рабочей силы в большей степени происходило в 1990-1995 гг. в рамках Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН).

Новые подходы позволили сформировать устойчивую концепцию взаимосвязи роста общественного производства, экономического роста и всеобщего благосостояния, с развитием человеческих ресурсов. Таким образом, развитие человеческого потенциала является целью реализации единого сбалансированного набора мер экономической, социальной и экологической политики государства, социальные меры которой порождают многоаспектный человеческий потенциал экономического и общесоциального процесса (рисунок 1).

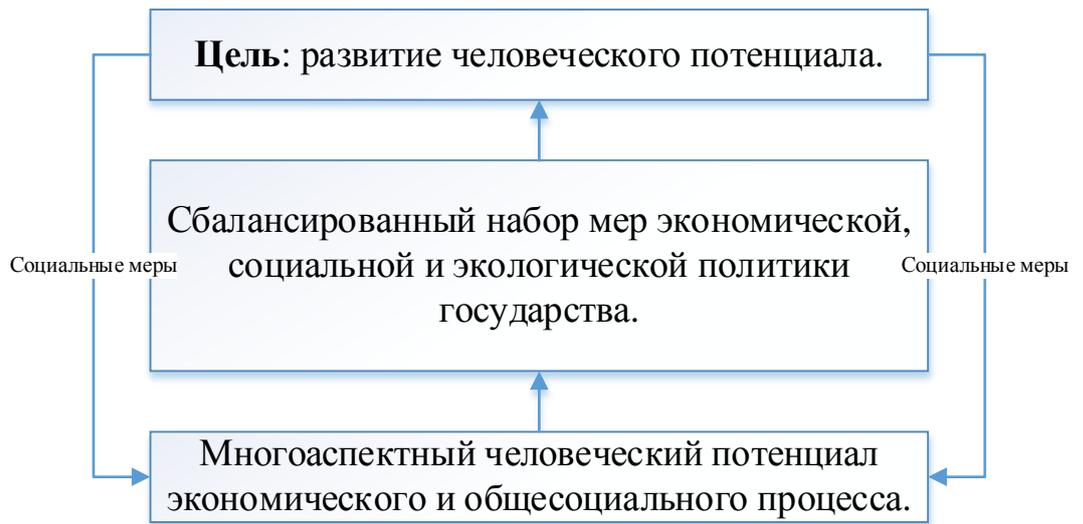


Рисунок 1 - Концепция взаимосвязи роста общественного производства с развитием человеческих ресурсов

Как отмечают ученые «Социализация экономики является объективной необходимостью современного состояния продуктивных сил и отражает особенности той или иной страны. Уровень понимания, направленности и реализации этих требований обществом с помощью определенных механизмов государственного управления...» [1].

Кроме того, социализация экономики представляет собой сложный многоуровневый процесс переориентации экономики с экономических критериев на критерии человеческого развития, и является одной из ключевых составляющих мировой экономической трансформации, так как в ее основу положена тесная интеграция частных и общественных начал.

В связи с этим возникают некоторые проблемы регулирования развития социализации экономики. К их числу можно отнести: развивающуюся нормативно-законодательную базу, отсутствие распределения сфер регулирования выполнения социальных функций между властью и бизнесом, снижение легитимности функций регуляторной политики, возможное распыление финансовых ресурсов, устаревшие средства производства, сокращение рождаемости и старение населения, снижение экономической активности населения (его миграция), ухудшение

экологической ситуации, отсутствие дополнительного притока материальных средств в бюджет, устаревшая материально-техническая база в медицинских учреждениях, несоответствие спроса на рынке труда и предложения рынка образовательных услуг [2].

В связи с этим нами предложена концепция социализации экономики, которая содержит ключевые направления, формы их реализации и ожидаемые эффекты (рисунок 2).



Рисунок 2 – Концепция процессов социализации экономики

Как показано на рисунке 2 одним из основополагающих направлений развития экономики на наш взгляд, выступает социализация отношений: интеграция частного и общественного секторов, гуманизация труда (безопасность труда, развитие личности, профессиональная подготовка и переподготовка специалистов), а также смягчение социальной

дифференциации, что приведет к возникновению новых форм социальных отношений и росту прослойки среднего класса.

Предложенные мероприятия социализации экономики должны способствовать возникновению следующих эффектов: роста дохода населения, повышения качества человеческого капитала (роста численности специалистов востребованных специальностей).

Однако, важно отметить, что важным условием социализации экономики является ее замкнутый цикл – процесс не должен останавливаться на полученных эффектах, они должны придавать импульс социальному развитию, что в свою очередь позволит развить общественные отношения до уровня, даст возможность выявить новые формы экономической деятельности.

Учитывая особенности социализации экономики (переориентации экономики с экономических критериев на критерии человеческого развития) важно выделить ряд инструментов, с помощью которых возможно реализовать концепцию (рисунок 3)



Рисунок 3- Инструменты реализации концепции социализации экономики [3]

Как показывает рисунок 3, инструменты реализации концепции социализации экономики можно разделить на две группы: государственные (фискальные) и негосударственные (саморегулирование). Однако, несмотря на различие подходов в применении, особенностях и специфике регулирования, общей целью инструментов административного, нормативно-правового, экономического и социально-гуманистического является социализация экономики.

Подведем итоги и сформулируем выводы. Данное исследование посвящено изучению и определению подходов к сущности социализации экономики, анализу взаимосвязи роста общественного производства с развитием человеческих ресурсов, определению ключевых процессов социализации экономики. Предложенная в работе концепция социализации экономики содержит ключевые направления, формы их реализации и ожидаемые эффекты.

Список использованных источников:

1. Механизмы социализации государственной экономической политики: коллективная монография / под общ. ред. А.Д. Шемякова, Л.А. Воробьевой. – Донецк: ДонАУиГС, 2019. – 11 с.
2. Абалкин, Л.И. О концепции государственной социальной политики // Абалкин Л. Избранные труды в IV тт. Т. IV. М., 2000, с. 639-657.
3. Шутаева, Е.А. Социализация экономики как одна из ключевых составляющих мировой экономической трансформации// Ученые записки Таврического Национального университета им. В.И. Вернадского. - Серия «Экономика и управление». Том 26, -№ 1, -2014. - С. 186 -194.

КАЧЕСТВО И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

*Прилуцкая А.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Категории «уровень и качество жизни населения» являются предметом изучения многих дисциплин: философии, социологии, экономики. При этом зачастую данные категории выступают как синонимы, однако чаще «уровень жизни» выделяют как составную часть «качества жизни». Но если философы и социологи «качество жизни» рассматривают через призму смысла жизни, то экономисты, как правило, пытаются обосновать данную категорию через «уровень жизни», включая и такие способы его определения, как жизненные стандарты.

Поскольку категория «качество жизни населения» широко используется учёными-экономистами, то при оценке качества жизни используют такие понятия, как уровень оплаты труда, личная безопасность, качество медицинских услуг, структура досуга, качество питания, доступ к знаниям и др. В то же время эти параметры и не устраивают самых экономистов, которые чаще использовали понятие «уровень жизни населения», и зачастую опирались больше на экономическую составляющую данного термина.

В целом, отечественными учёными, как и зарубежными, было сделано немало, для определения сущности категорий «уровень и качество жизни населения». Основные теоретические положения относительно уровня и качества жизни населения отражены в трудах таких учёных: Д. Белл, Дж. Гэлбрейт, Дж. Форрестер, Э. Фромм, В.П. Бабинцев, И.В. Бестужев-Лада, Н.А. Горелов, Т.М. Малева, М.А. Миллер, Р.М. Нижегородцев, Л. Н.

Овчарова, С. И. Попов, А.С. Ревайкин, Н. М. Римшевская, О. В. Синявская, Е. В. Фахрутдинова и др.

Однако при значительном количестве трудов остаётся немало нерешённых проблем, одна из которых – формирование общепринятых определений уровня и качества жизни населения [1, с. 6]. В настоящее время не существует единого мнения в определении сущности понятий «уровень жизни» и «качество жизни».

Категория «качество жизни» впервые была введена в научный оборот Дж. Гэлбрейтом, в 60-х годах XX века. Ряд исследователей объясняют её появление возросшей значимостью нематериальных сторон жизни, когда элементарные жизненные потребности в целом удовлетворены. Однако, по мнению многих западных специалистов, термин «качество жизни населения» впервые применил в 1920 г. в работе «Экономическая теория благосостояния» А. Пигу.

Весомый вклад в развитие теоретических представлений о качестве жизни населения был также сделан философами и экономистами. В философской и экономической литературе традиция изучения разных сторон жизни имеет давнюю историю. Предпосылки научного рассмотрения качества жизни населения были заложены ещё в период становления и развития классической экономической теории, основателем которой был А. Смит.

Под понятием «качество жизни населения» сегодня чаще всего понимают комплексную характеристику природно-климатических, социально-экономических, экологических, социокультурных условий жизнедеятельности населения и положения человека в обществе [2, с. 259]. Однако прежде чем человечество дошло до такого общего понимания качества жизни населения, представителями различных областей знаний было приложено немало усилий в направлении осмысления этой категории, а также понятий, которые предшествовали её возникновению и широкому употреблению.

Для оценки качества жизни могут использоваться различные показатели:

- качество окружающей среды;
- качество здоровья населения;
- качество образования [3, с. 56].

На основе их анализа обосновывается необходимость разработки новых подходов оптимизации качества жизни и методов изучения эффективности деятельности органов власти. По своей сути, качество жизни - это характеристика условий жизни человека, его развития, а также субъективных представлений и оценок удовлетворения своей жизнью [4, с. 531].

Большинство учёных считают, что концепция исследования уровня жизни населения на современном этапе может быть сформулирована, как комплексное изучение жизненного уровня различных слоёв населения страны по трём основным составляющим:

- материальное положение;
- условия жизни;
- состояние социальной среды.

На современном этапе исследований в отечественной и зарубежной практике можно выделить два основных подхода к исследованию уровня и качества жизни населения. Согласно первому подходу, уровень жизни рассматривается как материальное положение населения (наличие необходимых материальных благ в виде дохода для поддержания основных жизненных потребностей, обеспеченности определённым движимым и недвижимым имуществом и тому подобное).

Основное внимание уделяется вопросам определения рациональных норм потребления и соответствия реального потребления этим нормам, уровня и покупательной способности доходов, обоснованию их дифференциации в обществе, установлению социальных стандартов. На данном этапе стратегическая цель государства - увеличить объёмы

производства и путём перераспределения доходов в обществе обеспечить более высокий уровень удовлетворения потребностей.

Второй подход базируется на признании необходимости удовлетворения потребностей человека не только в материальных благах, но и в условиях для развития и жизнедеятельности и означает частичный переход от макроэкономического до микроэкономического понимания. Основная стратегическая цель - создание условий для качественной жизни и всестороннего развития человека. Как было отмечено ранее, одним из критериев качества жизни населения является уровень жизни населения.

Таким образом, категория «качество жизни населения» включает в себя «уровень жизни населения», а также весь комплекс потребностей и интересов людей, что определяется социальным самочувствием населения, где важными элементами являются экологическая безопасность, социальная свобода и духовность.

Список использованных источников:

1. Спиридонов, С.П. Уровень жизни населения как основополагающий аспект качества жизни / С. П. Спиридонов // Актуальные вопросы экономических наук : материалы I Междунар. науч. конф. (г. Уфа, октябрь 2011 г.). - 2011. - С. 5—7. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/11/1032/>.
2. Бусоедов, И.А. Показатели качества жизни / И. А. Бусоедов, Т.А. Гребенюк // Молодой ученый. - 2016. - № 26 (130). - С. 258-260. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/130/36019/>.
3. Тухужева, Л.А. Качество и уровень жизни населения/ Л.А. Тухужева, А.А. Джанкулаев // Вопросы науки и образования: научно-практический журнал. – 2018. - № 29 (41), 2018. – С. 55-57.
4. Чупров, И.В. Основные подходы к оценке качества жизни населения / И.В. Чупров // Молодой ученый. - 2016. - № 27 (131). - С. 529-532. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/131/36329/>.

ВНЕДРЕНИЕ В СРЕДУ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ ЦЕННОСТЕЙ ДЕМОКРАТИЧЕСКОГО ОБЩЕСТВА

*Прокофьев Н.А.,
аспирант кафедры гражданского и предпринимательского права,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной
службы при Главе Донецкой Народной Республики»,
г. Донецк*

Современный этап национального государственно-созидательного процесса актуализирует ускорение темпов и повышение эффективности осуществления реформ в Донецкой Народной Республике. Одной из ключевых реформ выступает реформа института государственной службы с целью приближения ее параметров к лучшим мировым образцам и стандартам.

В числе приоритетных проблем современного состояния государственной службы как ведущего института системы государственного управления и дальнейших перспектив ее развития в Донецкой Народной Республике выступает потребность внедрения в среде государственных служащих государственно-управленческих ценностей демократического общества. По нашему мнению, в отношении института государственной службы система демократических государственно-управленческих ценностей занимает место «идеологической надстройки», которая в значительной степени определяет основы формирования правового, социального и функционального базиса этой общественной формации.

Государственная служба является сегодня одним из важных факторов проведения политических и экономических реформ, для эффективного функционирования которой необходимы следующие предпосылки: общий консенсус в обществе относительно общечеловеческих ценностей и приоритетов государственной политики, которая должна направляться, прежде всего, на достижение благосостояния населения, обеспечение прав

человека; осуществление принципа разделения властей, создание системы противовесов, которые побуждают политиков к поиску компромиссов, определение статуса политических деятелей и государственных служащих. Политические деятели определяют государственную политику, а государственные служащие, действуя в соответствии с общими интересами общества, должны служить не отдельным политическим силам, а всему народу.

Говоря о цели и функциях государственной службы, следует исходить из того, что в Донецкой Народной Республике формируется единая по своим нормативно-правовым, организационным, кадровым и информационным принципам государственная служба. То есть государственная служба рассматривается не только как совокупность служащих и учреждений, но и как система социальных отношений и связей. Соответственно внедрение в жизнь задач и функций государственной службы напрямую связано с образованием управленческих органов. Для того чтобы государственная служба стала эффективным инструментом трансформации государственного аппарата, следует определить ее цель (цели) и функции.

Определяя основные цели, необходимо исходить из двух предпосылок: во-первых, государственная служба как государственный социальный институт должна сформировать условия для ее связи с запросами народа, во-вторых, она должна создать четкую объективную систему организации работы госаппарата. Именно государственная служба призвана обеспечить эффективное функционирование всех ветвей власти, именно при ее посредничестве граждане могут реализовать свои интересы, права и свободы. Учитывая высказанные соображения относительно целей и функций государственной службы, можно определить ее основные задачи.

Важным среди них является создание условий для полноценной реализации гражданами своих прав и свобод. Ведь в последнее время, когда значительно снизилась роль многих политических институтов, именно государственная служба остается стабильным институтом, через который

граждане могут реализовать свои законные права и интересы. Отсюда следует еще одна задача - качественное предоставление населению различных управленческих услуг.

Еще одной весомой задачей государственной службы является достижение целостности государственного механизма и устойчивости основ государственного управления. В этом заключается основная обязанность государственной службы, которая позволяет осуществлять управление государственным механизмом.

Сейчас кадровое обеспечение государственного управления является одной из ключевых проблем государства. Надлежащая результативность и эффективность его на всех уровнях непосредственно связаны не только с качественным формированием профессионально подготовленных кадров, но и высоким уровнем их идеологической подготовки, направленной на сознательное служение общим интересам государства и народа Донецкой Народной Республики.

Важную роль в этом процессе играет национальная система подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих. В частности, следует особо отметить ряд научных и учебных изданий, издаваемых главным учебным заведением этой системы – Донецкой академией управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики, посвященных вопросам формирования системы ценностных основ государственной службы.

Демократическая система управления, основанная на политической конкуренции и свободе оппозиции, а не на иерархическом подчинении управленческих структур и процессов воли центра, требует никак не меньше, а даже больше профессиональных менеджеров, чем прежняя система. Но, по нашему мнению, менеджеры эти должны быть совсем другими, чем раньше, иметь новые качества. Например, в ведущих демократических странах нет никаких заметных тенденций к сокращению государственного аппарата. Повышение численности и удельного веса руководителей в государственных

структурах происходит даже в условиях, когда государственные бюджеты находятся под контролем демократических институтов.

Очевидно, стоит сделать важный вывод из этого - дело не в механических сокращениях, а в глубоких преобразованиях аппарата управления. Идея приспособления к принципиально новым условиям, - а переход от административно-командной к демократической системе - это настоящая революция, которая должна базироваться, с одной стороны, на подборе новых управленческих кадров, способных действовать профессионально в условиях гуманизации государства, с другой стороны - на стимулировании старых кадров к переосмыслению новых ценностей государственного управления.

Современные способы формирования органов власти и государственного управления путем свободного и общего волеизъявления граждан как существенные черты демократизма общественной жизни стали несомненным достижением общества XX в., одной из главных формальных признаков справедливого общественного устройства. Эта норма зафиксирована в ряде международно-правовых документов. Но в то же время, как видим на собственном опыте, в современном обществе сохраняется угроза превращения демократии в охлократию, что означает пренебрежение законами, пренебрежение демократическими принципами и процедурами, попытку шумом и угрозами влиять на органы власти, на политических деятелей или на общественное мнение. Охлократические «порядки» устанавливаются в обществе, которое переживает кризис, изменение формы государственного правления, а, следовательно - изменение системы государственно-управленческих ценностей и идеалов. Именно успешная кадровая политика должна привести к коренному переосмыслению элитой системы собственных профессиональных ценностей и взглядов на взаимоотношения с гражданским обществом.

ВОСПИТАНИЕ ДЕТЕЙ В НЕПОЛНЫХ СЕМЬЯХ: ПРОБЛЕМЫ И ОСОБЕННОСТИ ИХ РАЗВИТИЯ

*Протасова Х.А.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Горячева Е.А.,
канд.экон.наук, ст. преподаватель кафедры ТУиГА
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

В обществе любого типа социальные институты семьи неизбежно возникают и развиваются. На протяжении тысячелетий в каждом обществе роль матери заключалась в том, чтобы заботиться о ребёнке, роль отца заключалась в обеспечении семьи материальной поддержкой и её защитой (охота, сельское хозяйство, войны). В результате повсюду была создана единая структура: мужчины и женщины вступали в прочные отношения, в ходе которых, достигалось наиболее эффективное развитие потомства и осуществлялась, необходимая экономическая деятельность, основанная на разделении полов.

В современном мире семья продолжает занимать особое место в жизни каждого человека. Семья формируется отношениями «родитель-ребёнок», и брак становится законным признанием отношений между женщиной и женщиной, которые сопровождаются рождением детей [1].

Психологические критерии, по которым можно оценить душевное благополучие ребёнка в семье:

- значительное переживание радости общения с близкими;

- чувство свободы в общении с родителями;
- уверенность в себе и самодостаточность;
- способность видеть собственные недостатки и способность обращаться за помощью к другим;
- способность различать ошибку и свою личность.

Традиционно неполной семьёй с одним или несколькими несовершеннолетними детьми считается семья с одним родителем. Неполная семья обычно образуется в результате расторжения брака, внебрачного рождения ребёнка, смерти одного из родителей или их разлучения. В этом контексте необходимо различать следующие типы неполных семей: осиротевшие, незаконнорожденные, разведённые и распавшиеся. В зависимости от того, кто из родителей участвует в воспитании детей, различают семьи с одним родителем - матерью и семьи с одним отцом. В условиях современной действительности неполная семья в большинстве случаев состоит из матери с ребёнком или нескольких детей.

Детские психологи отмечают, что полноценная семья не гарантирует успеха в воспитании ребенка, но создаёт предпосылки для успешного формирования его личности. Но воспитание ребёнка в неполной семье сопряжено с рядом трудностей, с которыми придётся столкнуться каждому родителю-одиночке.

Для полноценного развития интеллекта ребёнка очень важно, чтобы оба типа мышления, и мужской, и женский, встречались в его среде, начиная с раннего детства. Наличие отца в семье влияет на формирование у детей интереса к учёбе. Мужчина, которому свойственна активность, желание и умение заботиться о своей семье и защищать её от различных внешних раздражителей, заставляет сына попытаться приспособиться к этому образу. В случае с девочками, отец работает как прототип будущего мужа: наличие успешного отца, который любит и защищает семью, побуждает девочку найти будущего мужа, который отдалённо напомнит ей её отца.

Одна из многих проблем, связанных с воспитанием ребёнка в неполной семье, - нарушение гендерной идентичности, недостаточное формирование навыков сексуального поведения - это приводит к серьёзным последствиям, таким как кардинальные изменения личности человека в целом. Отец играет важную роль в развитии определённых сексуально-психологических характеристик у детей, как мальчиков, так и девочек. Первые 5 лет жизни ребёнка важны в формировании личности: у мальчика формируется качество мужественности, у девочки - установление гетеросексуальных отношений в будущем. И чем дольше ребёнок будет жить без отца в этот период жизни, тем серьёзнее встанет личная жизнь ребенка: одна из таких проблем - развитие гомосексуализма.

Однако нельзя недооценивать роль матери в формировании личности ребёнка. Одним из основных последствий отсутствия матери является установление подростковых отношений с людьми, основанных на личной выгоде, без формирования глубоких и длительных привязанностей [2]. Мать выступает в роли наставника для своих детей и пропагандирует здоровый образ жизни. Она раскрывает ребёнку весь мир, полон заботы, ласки, любви и нежности.

Для мальчика мать - «первая женщина». Мать, позволяющая себе наказывать ребёнка, эмоционально подавлять его, строго указывать, что и как делать, создаёт в ребёнке искажённый образ женщины в целом. А поскольку образ матери так или иначе повлияет на выбор спутника жизни, то в его поведении будет пагубное пристрастие, желание подчиняться, безынициативность. Первые пять лет жизни играют решающую роль в развитии мужских качеств у мальчиков и женственности у девочек. Мальчики, воспитываемые одной матерью, могут либо традиционно наблюдать развитие «женских» черт, таких как высокая зависимость, предпочтение игр и занятий, характерных для девочек, либо, наоборот, развитие «компенсаторной мужественности», для которого характерно сочетание гипертрофированного «мужского» поведения с зависимым

характером. Как уже было сказано выше, для мальчика прообразом будущей жены служит мать. Ведь мужчины часто произносят фразы типа «Но мама ...» - это прямое свидетельство того, что даже в зрелом возрасте мужчина инстинктивно сравнивает жену с матерью. Мать формирует представление у мужчин о женщинах - поэтому присутствие матери в жизни ребёнка так велико.

Особенно для девочки присутствие матери в семье играет важную роль, потому что именно мать создает в ребёнке способность заботиться, способность проявлять привязанность, чувство сопереживания, способность любить и т. д. На подсознательном уровне девочка хочет как можно больше походить на свою мать в детстве, что отражается в желании помочь приготовить обед или ужин, в использовании косметики, в попытке примерить одежду и обувь своей матери.

Таким образом, чтобы ребёнок, воспитанный в неполной семье, гармонично развивался, мать должна, прежде всего, обращать внимание на свои собственные слова и действия, порядок в семье, знания и учёт возраста и личности и строить свою систему образования на этой основе. Большое внимание нужно уделять формированию личностных качеств ребёнка, не забывая позволять ему общаться с отцом, ведь это играет важную роль в становлении и развитии ребёнка.

Список использованных источников:

1. Радецкая, К.В. Особенности формирования личности ребенка в неполной семье // Молодой ученый. – 189 2019. – №6. – С. 721–724.

2. Солоед, К.В. Раннее разлучение ребёнка с матерью и его последствия [Электронный ресурс] // Журнал практической психологии и психоанализа: электрон. научн. журн. – 2018. – №2. – URL: <http://psyjournal.ru/psyjournal/articles/detail.php?ID=2882> (дата обращения: 04.04.2021).

ЛИЧНОСТНАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ, КАК ОДНО ИЗ НАПРАВЛЕНИЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ

*Пьяных В.Н.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г.Донецк*

*Воробьева Л.А.,
канд.экон.наук, доцент,
доцент кафедры теории управления и
государственного администрирования
ГОУВПО «ДОНАУИГС»,
г.Донецк*

Сущность социализации, с экономической точки зрения, прежде всего, заключается в осуществлении людьми определенных процессов, влияющих на полноценное и разностороннее функционирование экономической системы. Это возможно за счет определенных действий, подразумевающих непосредственное обучение конкретного индивида и общества в целом основным экономическим нормам и правилам с целью воспроизведения ими определенных экономических функций.

Следовательно, для полноценного развития экономической системы, человек должен осознавать свою значимость и необходимость выполнения определенных действий для осуществления процессов экономической направленности. Человеку необходимо учиться функционировать в экономическом пространстве путем прямого взаимодействия между ним и основными элементами экосистемы. Обучение индивида обуславливается необходимостью социально-экономических изменений, которым подвержена любая система. В результате освоения социальных связей, а также, путем

воспроизводства накопленного социального опыта и происходит процесс социализации, заключающийся в индивидуальном усвоении приобретенных знаний и навыков с дальнейшим применением их на практике.

Анализ показал, что при изучении данного вопроса особое внимание следует уделить экономической социализации личности, отражающей динамику ценностных ориентаций, которые формируются в условиях влияния экономической и социальной среды. Из этого следует, что экономическое образование и воспитание являются основными факторами социализации личности, что не может в свою очередь не отражаться на общих экономических и социальных показателях. Поэтому проблемы экономической социализации требуют более тщательного изучения.

В связи с этим, важным условием является определение основных методов и направлений, которые могут быть использованы для изучения процесса социализации, а также выработки оптимальных условий для его совершенствования.

Для определения этих методов и условий их реализации необходимо учитывать несколько критериев. Это не только возрастной критерий, имеющий первоочередное значение, но и трудовая деятельность, осуществляемая человеком, навыки его потребительского поведения, основанные на прямой мотивации и др. Экономическую социализацию стоит рассматривать, прежде всего, как сферу, в которой пересекаются социальная и экономическая составляющие, являющиеся, в свою очередь, социальным механизмом, необходимым для развития экономики. И, уже исходя из этого, необходимо прорабатывать направления, которые будут охватывать социологию всех уровней, включая социологию отношений, социологию организаций и предприятий, социологию безопасности и пр.

Необходимо уделять особое внимание экономическому воспитанию детей и молодежи, так как именно на этапе развития личности происходит основное накопление знаний, используемое в дальнейшем. То есть от балласта знаний, заложенного на начальном этапе развития личности,

зависит дальнейшее преумножение этих знаний и использование их для усовершенствования экономического благосостояния конкретного человека и общества в целом.

Так как личностная социализация изначально направлена на радикальное улучшение качества жизни, то, как следствие, в результате ее успешного осуществления происходит повышение самого уровня жизни населения. Это включает в себя огромный перечень социально-экономических явлений, напрямую влияющих на общее позитивное состояние экономики. Любым экономическим отношениям характерны социальные последствия. В связи с этим происходит усиление и укрепление социальной ориентации экономики, ее стабилизация и непрерывное развитие. Финансирование экономики, и, следовательно, социального сектора, напрямую зависит от направленности всех общественных процессов на человека с его духовными и физическими потребностями, обеспечении его материального достатка и духовного удовлетворения, социальной адаптации. То есть наблюдается прямая зависимость между личностной социализацией и экономическими процессами.

Существующий механизм личностной социализации также целенаправленно должен оказывать воздействие на экономические явления путем регулирования социально-трудовых отношений и понижения уровня социальных рисков. Для скорейшего достижения положительных результатов в процессе экономической социализации необходимо разрабатывать и реализовывать национальные проекты, направленные на преобразования в экономической и социальной сфере, связанные с основными направлениями жизнедеятельности общества.

Социализация экономики должны быть направлена на синхронизацию целей экономики с приоритетами развития самого человека. Преобразования в социальной сфере, которые связаны с повышением социального потенциала, должны касаться целого ряда отношений социального

направления. Отдельные составляющие части социального сектора должны модернизироваться системно.

С точки зрения некоторых ученых, существуют мнение о наличии трех основных путей формирования личности. Это стихийный, целенаправленный и путь самоформирования. Доминирующую роль играет стихийный путь, возникающий в результате случайных внешних воздействий. Немаловажным является и самоформирование личности, как один из основополагающих факторов успешного процесса экономической социализации.

Как видим, основным направлением экономической социализации, исходя из вышесказанного, является формирование личности, способной функционировать и развиваться в качестве субъекта экономической деятельности и экономических отношений в обществе. Немаловажные аспекты в этом случае: познавательный, ценностно-нормативный и поведенческий. Их задача – раскрыть полное содержание процесса экономической социализации личности путем определения элементов экономического сознания, формируемых посредством факторов различного уровня. Необходимость экономической социализации на данный момент еще не до конца обоснованна и изучена, так как до сих пор нет единого мнения по поводу ее важности. Вопрос остается открытым и необходима разработка приоритетных направлений, позволяющих изучить его в полном объеме.

Если рассматривать личностную социализацию в условиях нестабильного экономического и политического положения нашей Республики, то следует отметить необходимость разработки конкретных механизмов социализации, которые обусловлены в первую очередь демографическими, экономическими, социальными, военными и др. проблемами. К сожалению, они не могут быть решены сиюминутно, поэтому требуют для своего решения определенных усилий и времени.

Список использованных источников:

1. Журавлев, А.Л., Дробышева, Т.В. Экономическая социализация формирующейся личности: теоретическая модель и экспериментальное исследование (на примере ценностных ориентаций личности), психологический журнал, 2011., том 32, № 2, с. 59–81;
2. Шутаева, Е.А. Социализация экономики как одна из ключевых составляющих мировой экономической трансформации// Ученые записки Таврического Национального университета им. В.И. Вернадского. - Серия «Экономика и управление». Том 26, № 1, 2014. - С. 186 -194.

**РОЛЬ ПОЛИТИКИ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Сидорова Е.М.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»
г. Донецк*

*Шемяков А.Д.,
д-р экон.наук, доцент,
профессор кафедры теории управления и
государственного администрирования,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Рассматривая такой феномен как «Политика» ученые указывают на то, что – это архи сложный процесс отношений в человеческом обществе, в

котором решается стратегическая задача управления достижения интересов различных социальных субъектов, порой взаимоисключающих друг друга.

Широкое распространение это понятие получило в эпоху Аристотеля, который рассматривал ее «...как форму общения семей и родов ради счастливой, благой жизни..» [1, с 38-57].

По мнению российского философа политика, лидера Октябрьской социалистической Ленина В.И. «Политика есть концентрированное выражение экономики» [2].

Политика в управлении – это система принципов, обеспечивающих достижение поставленных целей. Как отмечают ученые, политика способствует решению стратегической задачи, используя соответствующие механизмы, в тоже время она создает условия для свободы маневра в системе управленческой деятельности.

Исследуя понятие политики ученые В.С. Бернштейн, А.И. Симонов политику классифицируют «...совокупность социальных практик и дискурсов, в которых реализуются формы и методы управления обществом, общественными группами и их отношениями, связанные с осуществлением власти...» [3].

Ученые, определяя политику как сферу деятельности, классифицируют следующие ее виды [4]:

прогрессивная, реакционная, научно-обоснованная, волюнтаристская;

мирового сообщества, государства, организации и т. д.;

экономическая, научно-техническая, военная; внутренняя и внешняя; социальная.

Понятие «Социальная политика» весьма многогранно и учеными рассматривается в зависимости от направлений деятельности государственной политики. Особо значимым направлением деятельности государственной политики Донецкой Народной Республики (ДНР) является развитие социально-экономической сферы как системы, от влияния которой зависит достижение социальной стабильности в обществе.

Социальная сфера ДНР, являясь подсистемой, имеет свои элементы, существенно влияющие на формирование государственной политики в целом.

На наш взгляд, ее ключевым элементом является развитие социально-трудовых отношений в Республике.

Рассматривая социально-трудовые отношения как совокупность форм и методов взаимодействия государства, хозяйствующих субъектов и работников в процессе труда, следует обратить внимание на то, что характер их взаимоотношений, определяет вектор направленности политики.

Так отрицательный вектор, указывает на наличие негативных факторов создающих социальную напряженность в обществе, а положительный на объективно формирующуюся взаимозависимость и взаимодействие сторон в процессе труда, нацеленных на повышение качества жизни населения.

Из анализа научной литературы следует, что в реальности трудовые отношения между государством, работниками и работодателями (далее - сторонами) как правило, возникают в процессе трудовых отношений, сопровождающихся противоречиями и конфликтами.

Произошедшие в государственном строительстве ДНР изменения, а также переход на рыночную систему ведения хозяйства кардинальным образом изменил вектор направленности политики в развитии социальной сферы. Так, на государственном уровне были приняты ряд нормативно-правовых актов, способствующих более эффективному процессу развитию социально-трудовых отношений (СТО).

Эти процессы способствовали тому, что в изменяющихся условиях развития государственности стороны СТО вынуждены были приступить к поиску инновационных форм и методов, взаимодействия обеспечивающего поиск баланса их интересов.

Такой подход позволил сторонам, в процессе взаимодействия, сформироваться в качестве более влиятельной силы, деятельность которой

начала играть значимую роль в достижении социально-экономической и политической стабильности в государстве.

Вместе с тем, как отмечают ученые, сформировались негативные факторы, не способствующие развитию положительного вектора политики, а именно:

существующая нормативно-правовая база не способствует развитию эффективного партнёрства на рынке рабочей силы;

существует проблема доверия наёмных работников к сторонам взаимодействия;

идеология и действующая модель взаимодействия сторон СТО требует переориентирования на работу в рыночных условиях хозяйствования.

Как отмечено в проведенном исследовании:

«...на состояние взаимодействия работников и работодателей влияют следующие факторы: качество работы администрации; оказываемая помощь администрации работникам; своевременное решение администрацией проблем работников; отношения администрации к работнику; возможность личного общения работника с представителями администрации; состояние межличностных отношений между работниками и администрацией» [5].

Следует обратить внимание на то, что в ДНР наблюдается тенденция ухудшения качества жизни населения. Проведенное исследование указывает на наличие негативных факторов, влияющих на развитие экономики страны и качество жизни населения. Вполне понятно, что сложившиеся условия развития государственности оказали воздействие на процессы организации жизнедеятельности населения. Вместе с тем, на наш взгляд, возникла необходимость активизации поиска инновационных форм и методов, действие которых должно быть направлено на повышение жизнеобеспечения населения. То есть, требуется корректировка направленности вектора политики в сторону социализации экономики государства за счет повышения качества социально-трудовых отношений.

Проведенное исследование роли политики в развитии социально-трудовых отношений Донецкой Народной Республики указывает на то, что:

политика тогда успешна, когда она опирается на научные и практические результаты социально-экономической деятельности государства;

социально-трудовые отношения как совокупность форм и методов взаимодействия государства, хозяйствующих субъектов и работников в процессе труда, определяет характер вектора направленности политики;

гуманизация социально-трудовых отношений как элемент политики является одним из факторов, обеспечивающих достижение баланса между коллективными и индивидуальными интересами;

повышение эффективности социально-трудовых отношений являются ключевым звеном в достижении социальной, экономической и политической стабильности в государстве.

Список использованных источников:

1. Доватур А. И. «Политика» Аристотеля // Аристотель. Сочинения: В 4-х т. Т. 4 / Пер. с древнегреч.; Общ. ред. А. И. Доватура. — М.: Мысль, 1983. - 830 с.
2. Ленин, В.И. Полное собрание сочинений. 5-е изд. М. : Изд-во полит. лит., 1975. Т. 42. С. 264—304.
3. Теория государства и права: учебник для вузов/ А.С. Иголкин, А.Н. Головистикова, Ю.А. Дмитриев; под редакцией А.С. Пиголкина, Ю.А. Дмитриева.-4-е изд., перераб. и доп.-Москва: Издательство Юрайт, 2020.— С.234
4. Политика [Электронный ресурс]. – 2014. – С. 688. – (Большая российская энциклопедия : [в 35 т.] гл. ред. Ю.С. Осипов ; 2004-2017, т. 26)
5. Шемяков, А.Д. Профсоюзы в условиях строительства новой государственности и их роль в развитии системы общественного контроля

А.Д. Шемяков // Научный журнал «Менеджер» ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – 2019. -№ 1(87). – С. 82-92

ИНВЕСТИРОВАНИЕ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ

*Стефанишина А.И.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия»,
г. Донецк*

*Охременко С.И.,
канд.техн.наук, доцент,
ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия»
г. Донецк*

На сегодняшний день инвестиции являются основополагающим элементом хозяйственной жизни и наиболее популярным способом увеличения личного дохода. Они способны воспроизводить и обновлять основной капитал, а также поднять экономику страны. Исследования проблем инвестирования всегда являлось в центре внимания экономической науки, так как инвестиции задевают самые глубинные основы хозяйственной деятельности, выявляя процесс экономического роста в целом. В современном мире инвестиции выступают важнейшим средством обеспечения условий выхода из экономического кризиса, обеспечения технического прогресса, повышения экономических показателей народном хозяйстве.

Углубленное теоретическое изучение рыночных форм и механизмов инвестиционной деятельности на микро и макроуровнях является актуальным. На сегодняшний день одной из важных проблем является обоснование критериев эффективности затрат на инвестиции, а также взаимодействие и обусловленность капитальных вложений и сдвиг структур в экономике, нахождение приоритетов в отраслевой структуре инвестиций, а также в центре народнохозяйственных сфер. Для того чтобы добиться конкретных тенденций макроэкономической стабилизации и корректировать допущенных ошибок требуются дальнейшее развитие начатых реформ, ускорение приватизации, активизация инновационной и инвестиционной деятельности всех участников инвестиционного процесса.

Инвестиционный процесс - это комплекс мероприятий, направленных на создание оптимальных условий для реализации инвестиционных проектов, суть которых заключается в инвестировании с целью получения прибыли. Этот процесс последовательный и ориентирован на инвестиционную деятельность. В любом случае характер и ход инвестиционного процесса зависят от инвестиционной организации.

Инвестиции – это денежные средства, ценные бумаги, другое имущество, различные права, различные права с денежной стоимостью, вложенные в бизнес или другие виды деятельности, направленные на получение прибыли для достижения другого выгодного эффекта. В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений», инвестиционная деятельность - это инвестиционная и практическая деятельность, направленная на получение прибыли и (или) достижение иных выгодных эффектов [2].

Инвестиции – один из основных показателей развития национальной экономики любой страны. Ни одна отрасль народного хозяйства не может развиваться без притока частных и государственных инвестиций. Инвесторы - основные участники инвестиционного процесса. Инвесторы осуществляют

вложения в акции за счет собственных или привлекаемых средств на законных основаниях [1].

В настоящее время инвестиции, например, в недвижимость, осуществляются по следующим основным направлениям: инвестиции в жилую недвижимость, коммерческую недвижимость, промышленную недвижимость. Следует отметить, что до 2014 года инвестиционные процессы по всему региону, и в частности в сфере недвижимости, развивались очень активно. Большинство инвестиций были направлены в коммерческую недвижимость.

К сожалению, в связи со сложившейся политической и социально-экономической ситуацией инвестиционные процессы в регионе в большинстве секторов экономики либо незначительны, либо полностью остановлены. Учитывая важность инвестиционной деятельности для повышения уровня социально-экономического развития Республики необходимо разработать и реализовать эффективные меры по интенсификации инвестиционных процессов, по крайней мере, в ключевых социально значимых сферах.

Основными факторами, влияющими на развитие инвестиционного процесса в Донецкой Народной Республике, являются:

- нормативно-правовое регулирование инвестиционной деятельности;
- степень совершенства налоговой системы;
- степень участия государства в инвестиционной деятельности;
- инфляция;
- уровень экономического развития;
- создание условий для привлечения иностранного капитала;
- степень инвестиционного риска;
- государственная поддержка развития малого и среднего предпринимательства.

Исходя из этих факторов, можно сформулировать существующие препятствия для развития инвестиционных процессов в Республике:

- нет единой методики расчета инвестиционных затрат;
- отсутствие единых правил управления инвестициями на всех этапах жизненного цикла инвестиционного проекта;
- отсутствие четкого разделения функций и параметров ответственности в рамках единого инвестиционного процесса;
- невозможность застраховать вложения от рисков.

Притоку в инвестиционную сферу частного национального и иностранного капитала также препятствуют мировая не признанность Республики, боевые действия на территории ДНР, различного рода нестабильность, практически полное отсутствие законодательных актов, регулирующих инвестиционную деятельность, кризисное состояние производственной и социальной инфраструктуры, недостаточное информационное обеспечение. Взаимосвязь этих проблем усиливает их негативное влияние на инвестиционную ситуацию в.

Отметим, что в ДНР сделаны первые шаги в разработке нормативно законодательных актов, которые необходимы для формирования правового поля в сфере осуществления инвестиций в разных отраслях. Также Постановлением Совета Министров от 02.12.2015 г. утверждена Концепция инвестиционного сотрудничества в Донецкой Народной Республике [3], в которой прописан порядок рассмотрения инвестиционного проекта для потенциальных инвесторов.

Стабилизация экономики и улучшение инвестиционного климата является сложным продолжительным процессом, который требуется принятие ряда кардинальных мер. Среди основных мероприятий по развитию инвестиционных процессов в Республике можно назвать следующие:

- разработка соответствующих нормативно законодательных актов в инвестиционной сфере;
- пересмотр налогового законодательства в сторону его упрощения и стимулирования производства;
- внедрение в строительство системы оплаты объектов за конечную

строительную продукцию;

- предоставление налоговых льгот отечественным и иностранным инвесторам, идущим на долгосрочные инвестиции;
- создание системы приема иностранного капитала, включающей широкую и конкурентную сеть государственных институтов, коммерческих банков и страховых компаний, страхующих иностранный капитал от политических и коммерческих рисков.

Для активизации инвестиционных процессов в Республике необходимо:

- создать благоприятные условия для развития инвестиционной деятельности;
- обновлять единую базу данных об инвестиционных предложениях и возможностях;
- разработать методику оценки эффективности бизнес-планов инвестиционных предложений;
- поддерживать реализацию инвестиционных проектов во всех секторах рынка, особенно социального характера;
- разработать эффективную систему налоговых льгот для инвесторов;
- разработать механизмы сотрудничества между инвесторами и предпринимателями;
- создать правовую базу для привлечения различных видов инвестиций.

Подводя итоги, следует отметить, что привлечение инвестиционных средств играет ключевую роль в поддержании и развитии экономического потенциала Донецкой Народной Республики. Рынок недвижимости достаточно привлекателен как объект инвестирования не только для отечественных, но и для иностранных инвесторов. В то же время существует множество проблем, препятствующих возможности эффективного развития инвестиционных процессов на этом рынке: отсутствие необходимой правовой базы, неразвитая система банковского и кредитного страхования, нет единой классификации объектов, механизмов оценки инвестиционных

процессов. Решение этих проблем улучшит инвестиционный климат и активизирует инвестиционные процессы на различных рынках.

Список использованных источников:

1. Гусарова, И.А. Особенности инвестиционных процессов на рынке недвижимости и возможности их регулирования [Текст] / И. А. Гусарова // Вестник Казанского Технологического университета. 2009. №1. С. 191–197.
2. Федеральный Закон «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений» [Электронный ресурс] / Государственная Дума РФ; ред. от 26.07.2017. – Электрон. дан. – [М., 1999– 2019]. – Режим доступа: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?doc_itself=&nd=102058332&page=1&rdk=14#Ю.
3. Об утверждении концепции инвестиционного сотрудничества в Донецкой Народной Республике [Электронный ресурс] / постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики ; ред. от 02.12.2015. – Электрон. дан. – [Донецк, 2015– 2019]. – Режим доступа: <https://gispra.dnr.ru/nra/000323320151202/>.

**НАУЧНЫЕ ПОДХОДЫ ПО РЕФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ
МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ**

Тарасюк В.А.,

магистрант,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,

г. Донецк

Современное демократическое общество характеризуется развитой системой институтов самоуправления. Общественные институты самоуправления позволяют гражданам самоорганизовываться для эффективного удовлетворения своих непосредственных нужд. В этом качестве они выступают инструментом реализации прав граждан на участие в управлении общественными делами, и с этой точки зрения институт самоуправления представляет собой основательную базу формирующегося в стране гражданского общества. Однако экономические, политические и социальные причины обуславливают необходимость реформирования системы местного самоуправления с целью улучшения эффективности её деятельности.

Теоретические и концептуальные проблемы современного государственного и муниципального управления рассмотрены в исследованиях Г. В. Атаманчука, Н. И. Глазуновой, С. Б. Мельникова, Т. Г. Морозовой, Р. Т. Мухаева, А. И. Радченко, О. М. Роя, В. Е. Чиркина и др.

В научных исследованиях выделяются следующие типы изменений в системах местного самоуправления: корректировка количества административных единиц, организационные реформы, финансовые реформы, функциональные и процедурные реформы [2].

Во время первой волны реформ в европейских странах происходило *сокращение количества административных единиц*, в том числе органов местного самоуправления. При этом очень часто применялось предположение, что эффективное и результативное оказание услуг на местах требует больших избирательных округов и административных подразделений. Наибольшее распространение эта концепция получила в скандинавских странах и в Великобритании. Дилемма заключалась в том, что чем меньше такая единица, тем ближе находятся услуги для граждан и более весомо его влияние на принятие соответствующих решений. И, наоборот, чем больше административная единица, тем меньше значит голос отдельного

гражданина в принятии решений. Примерами проведения такого типа реформ могут служить Швеция, Дания и Финляндия. Например, в Швеции муниципалитеты объединились вокруг соседних городов для реализации совместных функций, что было закреплено на законодательном уровне.

Другой тип реформ, которые происходили в европейских странах, – *организационные*. Они осуществлялись преимущественно под значительным влиянием центральной власти и предусматривали изменение внутренней структуры системы местного самоуправления и содержали следующие элементы: усиление роли мэров и выборных советов; предоставление процессу принятия решений более открытый, публичный и демократический характер; расширение участия общественности в принятии решений; введение обязательных «рациональных» методов планирования; изменения в составе местного персонала и местных правил организации деятельности органов власти. Во многом эти меры должны способствовать более активному участию органов местного самоуправления в политических системах соответствующих стран и превращение их в надёжных проводников государственной политики (Италия, Великобритания и др.) [3].

Финансовые реформы обычно предусматривали увеличение объёмов ресурсов, которые центральная власть предоставляет органам местного самоуправления, в частности для расчётов по социальным программам, инициатором которых выступает именно центр. Это обеспечило попытки укрепить способность органов местного самоуправления собирать налоги или обеспечить себя альтернативными средствами финансирования, среди которых следует отметить плату за услуги, создание местных предприятий или предоставление административных услуг на рыночных принципах.

Функциональные и процедурные реформы включали в себя комплекс мероприятий, направленных на децентрализацию полномочий органов государственной власти и их передачу органам местного самоуправления. Например, в Великобритании предоставление социальных услуг было децентрализовано с целью приближения их к людям. В Италии состоялась

аналогичная децентрализация многих функций. В некоторых странах (Франция, Италия, Испания) – контрольные функции префектов за деятельностью органов местного самоуправления были ослаблены и даже отменены. Кроме того, вводились системы планирования деятельности и эффективности предоставления услуг (Германия, Франция, Дания).

Некоторые учёные считают, что европейские системы управления в результате своей трансформации стали принадлежать к одному из трёх основных типов – интегрированных систем, дуальных систем или обособленных иерархий, систем расщепленной иерархии [1].

В интегрированных системах органы местного самоуправления в наибольшей степени контролируются центральной властью. В наиболее чистом виде интегрированная система существовала в Франции до реформ децентрализации в 1980-х годах, однако некоторые её элементы продолжают существовать в Нидерландах, Италии, Турции и Португалии.

Дуальная система (или система обособленной иерархии) типична для системы местного самоуправления Великобритании. В этой стране местное самоуправление осуществляется выборными советами в целом. Однако министерства центрального правительства могут внедрять определённые контрольные, правовые и финансовые ограничения. Как следствие, это затрудняет формирование политически или административно однородной исполнительной власти, меры в основном исполняют только представительские функции.

Третьим типом является система расщеплённой иерархии, которая делает упор на то, что местные и региональные власти имеют широкую автономию, а выборные советы несут коллективную ответственность за свои решения. Одновременно по отдельным вопросам центральная власть может хранить важные полномочия, в то время как автономия местных властей также остаётся весьма существенной. Расщеплённая иерархия представляет собой сочетание интегрированной и дуальной систем. Она применяется в Дании, Финляндии, Норвегии, Швеции, Чехии, Венгрии и Польше [2].

Таким образом, выделенные исследователями научные подходы по реформированию системы местного самоуправления опираются на исторический опыт в данном вопросе стран мира. Выделяемые подходы отображают существенные характеристики процесса реформирования, особенности реализации реформ.

Список использованных источников:

1. Копотева, И.В. Теоретические подходы к изучению реформы местного самоуправления в России / И. В. Копотеева // Крестьяноведение. – 2017. – Т. 2. – №4. – С. 31-55.
2. Костюков, А. Н. Местное самоуправления новая государственная защита / А. Н. Костюкова // Конституционное и муниципальное право. – 2012. – №12. – С. 52-68.
3. Мельникова, Р.И. Реформы местного самоуправления и становление гражданского общества: социальный опыт России / Р. И. Мельникова. – Воронеж: Изд-во Болховитинова, 2005. – 233 с.

ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА

*Ткачик Т.И.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Качан С.М.,
старший преподаватель кафедры теории управления
и государственного администрирования*

Обязательной характеристикой демократического государства является вовлеченность общественности в процесс формирования и реализации государственной политики.

Вопросы становления института общественного контроля являются чрезвычайно актуальными для Донецкой Народной Республики, в которой формируются основы гражданского общества, правового государства и определения механизма взаимного контроля данных институтов.

Эффективность государственного управления, его способность к модернизации зависит от уровня коммуникации между органами государственной власти и институтами гражданского общества. Важная роль при этом отводится общественному контролю, который в цивилизованном обществе является обязательным атрибутом системы государственно-властных, социальных, гуманитарных и других отношений.

По мнению ряда ученых, именно через совершенствование контрольной функции общества за деятельностью государства можно проложить надежный путь к практическому воплощению намеченных целей государственного и общественного развития [4, с.203].

В демократических странах народ как совокупность граждан и их ассоциаций осуществляет публичную власть непосредственно и через систему институтов. Институты, которым народ делегирует властные полномочия – органы государственной власти и органы местного самоуправления действуют от его имени [5].

Так, согласно ст. 25 Конституции ДНР «граждане имеют право на участие в управлении делами государства как непосредственно, так и через своих представителей» [1]. Данная статья предусматривает возможность осуществления общественного контроля за органами государственной власти и их должностными лицами.

Роль общественности в принятии решений и участии в общественном контроле, в частности через институты гражданского общества как организованной формы влияния на государственное управление, является рычагом эффективного управления социальными процессами.

Общественный контроль в сфере государственного управления и местного самоуправления представляет собой форму реализации демократии и способ привлечения граждан в осуществлении контроля за деятельностью органов власти.

Понятие общественного контроля власти в философской и юридической литературе известно с глубокой древности и неразрывно связано с понятием народовластия.

Древнегреческие философы рассматривали институт общественного контроля власти, во-первых, в качестве гаранта организации и развития лучшего государственного строя, во-вторых, как средство недопущения тирании или олигархии с попранием власти законов.

В Древнем Риме простой народ (плебеи), отбиваясь от произвола власти, учредил первый орган, представляющий общественный контроль над институтами государственной власти, – народные трибуны, которые избирались непосредственно народом, защищали его интересы, могли влиять на решения магистрата, сената, налагали вето, штрафовали граждан за различные нарушения, имели законодательные права [3, с. 147].

Немецкий философ Гегель в работе «Философия права» обосновал сущность общественного контроля: «обеспечение государства и тех, кто находится под его управлением, от злоупотреблений властью ведомствами и их чиновниками» [2, с.263]. Философ отметил, что важнейшим условием контроля выступает осведомленность граждан о деятельности власти, то есть государственное управление должно отвечать требованиям открытости и доступности.

По словам американской писательницы Ш. Армстейн, общественный контроль в настоящее время является наиболее прогрессивной формой

участия граждан из всех существующих; один из видов социального контроля, который осуществляется объединениями граждан и самими гражданами. Он является важной формой реализации демократии и способом привлечения населения к управлению обществом и государством [6, с.68].

Следует отметить, что общественный контроль обособлен от контрольной власти государства и осуществляется на основе самоорганизации граждан и отдельными гражданами по их собственной инициативе.

Учет общественного мнения в деятельности органов публичной власти рассматривается как один из важнейших критериев оценки работы государственного аппарата. В этой связи существенно возрастает роль общественного контроля над деятельностью органов исполнительной власти.

Общественный контроль, осуществляемый гражданским обществом и его институциями, направлен на оценку деятельности органов власти всех уровней, одним из которых является соблюдение международных стандартов в части соблюдения прав человека, как неотчуждаемых, так и приобретенных.

Общественный контроль способствует активизации гражданского общества, влияние которого направлено на повышение качества жизнедеятельности общества. Очевидно, что процесс развития гражданского общества, обеспечивает рост самоорганизации и организации, являющихся элементами демократизации.

Правовой базой, положившей начало развития общественного контроля в Донецкой Народной Республике, являются такие законодательные акты как:

- Конституция ДНР;
- Закон «Об обращениях граждан», регулирующий правоотношения, связанные с реализацией права граждан на обращение в государственные органы, органы местного самоуправления, средства

массовой информации и иные органы и организации с целью защиты своих прав;

- Закон «О защите прав потребителей», на базе которого создается механизм реализации прав между потребителями и производителями;
- Закон «О профессиональных союзах», определяющих полномочия и права работников в части защиты своих социально-трудовых и экономических прав и интересов.

Примером формирования института общественного контроля в ДНР стало создание добровольного общественного органа – «Народный контроль». Деятельность данного органа направлена на организацию взаимодействия граждан с государственными органами и в перспективе с системой местного самоуправления.

Народный контроль был учрежден при общественном движении «Донецкая Республика». В системе государственного управления ДНР он является одним из институтов повышения качества жизни граждан Республики.

Народные контролеры – представители общественных объединений граждан, осуществляющие свою деятельность, как правило, на общественных началах без оплаты их труда из средств бюджета [7].

Главной целью народных контролеров является улучшение качества обслуживания населения и выявление нарушений при формировании цен на продукцию согласно Постановлению «Об утверждении порядка регулирования и контроля цен (тарифов) на территории ДНР».

Кроме того, согласно Закону «Об охране окружающей среды» народные контролеры выявляют нарушения сохранения благоприятной окружающей среды.

По состоянию на 2015 год в структуре Народного контроля насчитывалось более 98 народных контролеров, к 2019 году – число активистов возросло до 2000 человек. Народные контролеры успешно проводят рейды по контролю за ценообразованием. Контролерам выдаются

удостоверения, инструкции, а также бланки протоколов, в которых указан перечень социально значимых продуктов. В процессе проверок обнаруживаются факты превышения цен в два и более раз. Составляемые акты о выявленных нарушениях совместно с общественными приемными общественного движения «Донецкая Республика» передаются в соответствующие органы власти.

За 2019 год активистами Народного контроля было осуществлено 21590 рейдов по торговым объектам, выявлено 20339 нарушений, из которых устранено – 20164, остальные были взяты на контроль. Следует отметить, что большая часть нарушений устраняется в ходе рейда работниками торговых объектов в присутствии народных контролеров, что привело к улучшению деятельности хозяйствующих субъектов и повышению качества жизни граждан Донецкой Народной Республики

Таким образом, участие общественности в принятии решений через институты гражданского общества как организованной формы влияния на государственное управление, является фактором формирования и развития гражданского общества.

В ДНР правовой базой, положившей начало развития института общественного контроля, являются такие законодательные акты как: Конституция ДНР, Закон «Об обращениях граждан», Закон «О защите прав потребителей», Закон «О профессиональных союзах», Положение «О Народном контроле» при Общественном движении «Донецкая Республика».

Дальнейшему развитию института общественного контроля в Донецкой Народной Республике могут способствовать дальнейший поиск форм влияния общественности на деятельность государственного аппарата и деятельность хозяйствующих субъектов, которые будут ориентированы на инновационные методы формирования и развития гражданского общества.

Список использованных источников:

1. Конституция Донецкой Народной Республики (принята

Верховным Советом Донецкой Народной Республики 14 мая 2014г.) [Электронный ресурс] / Официальный сайт Донецкой Народной Республики. – Режим доступа: <http://dnr-online.ru/konstituciya-dnr/>.

2. Гегель, Г. В. Ф. Философия права. – М.: Мысль, 1990. – 524 с.
3. Кудрявцев, А.В., Юдина, Н.В. Из истории изучения зарубежного опыта реализации общественного контроля / Российская государственность в XXI веке: модели и перспективы социально-политического развития материалы научно-практической конференции. – 2017. – С. 143-145.
4. Новиков, Д.О. Критерии эффективности общественного контроля в агропромышленном комплексе / Государственная аграрно-правовая политика в современной России (материалы круглого стола). – 2017. – С. 199-205.
5. Сухинин, Д. Общественный контроль в органах государственной власти и местного самоуправления: основные составляющие и пути совершенствования // Проблемы местного самоуправления. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.samoupravlenie.ru/60-02.php>.
6. Шемяков, А.Д. Основы государственного и муниципального управления: учебное пособие / А.Д. Шемяков. – Донецк: ДонАУиГС, 2016. – 319 с.
7. Положение «О Народном контроле» при Общественном движении «Донецкая Республика». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://oddr.info/wp-content/uploads/2019/06/polozhenie-o-nk.pdf>.

**ФОРМЫ, МЕТОДЫ И ПОДХОДЫ РЕАЛИЗАЦИИ
РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

Трифопова А.С.,

*магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Шемяков А.Д.,
д-р экон.наук, доцент,
профессор кафедры теории управления и
государственного администрирования,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

С момента провозглашения независимости Донецкой Народной Республики (ДНР) правовая система претерпела значительные преобразования. Органы государственной власти и местного самоуправления Украины прекратили свое существование на территории Республики. На данный момент, институциональная модель государственного управления находится в стадии формирования. Так, в правовом поле, сфера социально-трудовых отношений в ДНР регулируется положениями Конституции, закрепившими законодательную основу регламентации данных правоотношений [1].

Поскольку развитие государственности в Республике происходит в условиях неприязненности и военных действий, региональное управление возложено на вертикаль государственной исполнительной власти, в которой на местном уровне эту функцию выполняют местные администрации.

Так, с целью упорядочения управленческой деятельности на региональном уровне, Главой ДНР 19.01.2015 был издан Указ № 13 «О принятии временного (типового) положения о местных администрациях Донецкой Народной Республики», согласно которому до формирования в установленном порядке соответствующих органов местного самоуправления их функции выполняют местные администрации. Этим Указом также был

определен функционал местных администраций, в том числе и в социально-трудовой сфере [5].

К полномочиям местных администраций отнесено формирование бюджета, планов и программ социально-экономического развития территории, организация их исполнения, заключение с предприятиями, учреждениями, организациями частной собственности договоров и соглашений о сотрудничестве в экономическом и социальном развитии города, района. Совместно с республиканскими органами исполнительной власти, администрации осуществляют планирование и обеспечение работы на своей территории учреждений образования, культуры, здравоохранения, социального обеспечения и физкультурно-спортивных учреждений.

В вопросах реализации региональной политики в сфере социально-трудовых отношений ключевая роль отведена Министерству труда и социальной политики ДНР (далее - МТСП ДНР) и его территориальным подразделениям (управлениям, отделам, входящих в структуру городских и районных администраций) (рисунок 1).

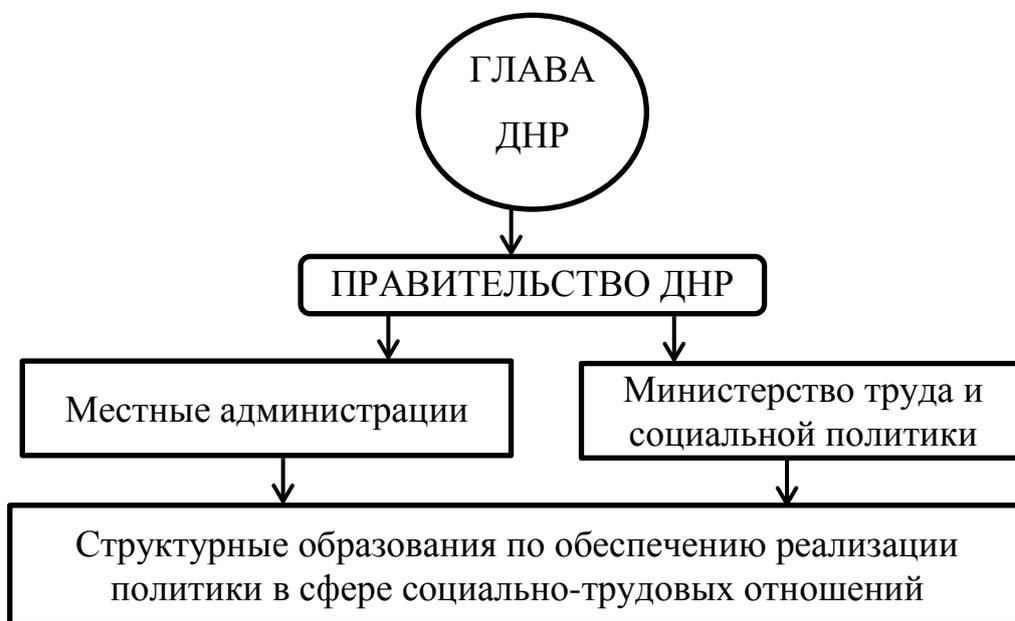


Рисунок 1 – Схема реализации государственной политики в сфере социально-трудовых отношений Донецкой Народной Республики

Исходя из представленной схемы и сложившейся практики правового регулирования государственной политики в сфере социально-трудовых отношений, можно сделать вывод о чрезмерной централизации этих функций в системе органов государственного управления ДНР.

Анализируя Положение о Министерстве труда и социальной политики ДНР, утвержденного Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 10.10.2019 № 30-12, МТСП ДНР является республиканским органом исполнительной власти. Данный орган власти осуществляет функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сферах деятельности общеобязательного государственного социального страхования. Важной функцией ведомства является предоставление материального обеспечения и социальных услуг в старости, в случае полной, частичной или временной потери трудоспособности, потери кормильца, несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, которые повлекли потерю трудоспособности, безработицы, а также в других случаях, предусмотренных законом. Развитие занятости населения и его защиты от безработицы можно назвать одним из приоритетных направлений функционирования Министерства. Одной из важных составляющих правительственного ведомства является участие в анализе состояния выполнения республиканских программ в части использования трудовых ресурсов. Также в полномочия государственного органа входит развитие рынка труда, процессов трудовой миграции, трудовых отношений, оплаты и нормирования труда и социального партнерства [3].

Рассматривая особенности сложившейся практики реализации государственной политики в сфере социально-трудовых отношений, следует обратить внимание на то, что эта модель:

во-первых, обеспечивает централизованную разработку и реализацию направлений социальной политики;

во-вторых, концентрирует не только максимальное количество полномочий в одних руках, но и обеспечивается оперативный контроль за расходованием бюджетных средств;

в-третьих, способствует увеличению количества бюрократических структур, что в определенной степени снижает качество реализации принятых управленческих решений.

Важной особенностью рассматриваемой модели является то, что сформированные государственные структуры, в лице местных администраций, лишены той степени автономности, которая характерна для системы местного самоуправления позволяющей, на региональном уровне, в пределах делегированных им полномочий принимать решения максимально приближенные к интересам граждан, проживающих в городах и районах Республики.

Необходимо обратить внимание на то, что контроль соблюдения выполнения нормативных правовых актов в части реализации политики в сфере социально-трудовых отношений, обеспечивает Государственная инспекция по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики. Ее деятельность урегулирована Положением «О Государственной инспекции по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики». На ведомство возложены функции по контролю и надзору соблюдения работодателями трудовых прав работников, норм законодательства в сфере охраны труда, занятости населения.

Анализ сложившейся практики реализации региональной политики в сфере социально-трудовых отношений указывает на то, что для реализации своих функций Инспекция наделена широким инструментарием властных полномочий, в том числе контрольного и надзорного характера, является органом административно-деликтной юрисдикции. Инспекция не имеет своих территориальных подразделений, ее деятельность основана на централизованной организации работы посредством плановых проверок

работодателей, использующих наемных труд независимо от формы собственности и месторасположения, а также рассмотрения обращений граждан и другой, поступающей в Инспекцию информации о возможных нарушениях трудовых прав граждан [2].

Следует добавить, что в Донецкой Народной Республике функционирует Центр занятости и его территориальные органы, основной задачей которых выступает обеспечение реализации государственной политики в сфере занятости населения и трудовой миграции, общеобязательного социального страхования на случай безработицы.

В свою очередь, реализацию государственной политики в сфере пенсионного обеспечения в ДНР осуществляет Пенсионный фонд и его территориальные органы, которым определены задачи и функции, права и обязанности Пенсионного фонда.

Таким образом, из всего вышесказанного можно сделать ряд выводов.

1. Анализ полномочий местных администраций в сфере социально-трудовых отношений свидетельствует о том, что их значение в данном аспекте не имеет выраженного характера, не закреплены права и обязанности, связанные с занятостью населения, преодолением безработицы, защиты трудовых прав граждан и в первую очередь, в организациях-работодателях муниципальной формы собственности.

2. Сложившаяся модель реализации государственной политики в сфере социально-трудовых отношений Донецкой Народной республики не в полной мере обеспечивает решение проблем местного значения.

3. Назрела необходимость создания эффективной системы органов местного самоуправления позволяющей, на региональном уровне, в пределах делегированных полномочий принимать решения максимально приближенные к интересам граждан, проживающих в городах и районах Республики.

Список использованных источников:

1. Конституция Донецкой Народной Республики – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/konstitutsiya/>
2. Официальный сайт Государственной инспекции по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gostrud-dnr.ru/index.php>
3. Постановление Правительства Донецкой Народной Республики от 10 октября 2019 г. № 30-12 «Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной политики Донецкой Народной Республики в новой редакции». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pravdnr.ru/npa/postanovlenie-pravitelstva-doneczkoj-narodnoj-respubliki-ot-10-oktyabrya-2019-g-%E2%84%96-30-12-ob-utverzhdanii-polozheniya-o-ministerstve-truda-i-soczialnoj-politiki-doneczkoj-narodnoj-respubl/>
4. Стрельченко, Д. И. Механизмы государственного регулирования социально-трудовой сферы [Текст] / Д. И. Стрельченко // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – Донецк: ДонНУ. – 2018. – № 4. – с. 185–193.
5. Указ Главы Донецкой Народной Республики от 19.01.2015 № 13 «О принятии временного (типового) положения о местных администрациях» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gisnpa-dnr.ru/npa/0001-13-20150119/>.

**СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ В ОБСТОЯТЕЛЬСТВАХ
СОВРЕМЕННОЙ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ И ОБЩЕСТВА**

*Тотов В.И.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,*

г. Донецк

Садекова А.М.,

канд. экон. наук, доц., доцент кафедры

теории управления и государственного администрирования

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,

г. Донецк

Актуальностью темы исследования является необходимость поиска научного подхода к проблеме социализации личности в сфере влияния цифровизации экономики (и не только в процессе зарождающаяся личности, то есть молодого человека) стоит очень остро потому, что в связи с резким падением рождаемости в большинстве европейских стран, а у нас это имеет местное явление, называемое «старением населения». Взрослые и пожилые люди с каждым годом все больше и больше в количественном отношении составляют населения многих стран. Это значительно повышает актуальность проблемы социализации взрослых и поэтому: большие силы прилагают политики, философы и ученые.

Президент Российской Федерации В.В. Путин, выступая на приеме в честь Дня России, подчеркнул «неразрывную связь и преемственность поколений» в стране [6].

Доктор психологических наук, профессор, академик РАО Кандыбович С. Л., доктор психологических наук, доцент, профессор РАО Разина Т. В., так же поднимают вопрос о проблеме цифровизации молодежи и разрыва поколений, потере преемственности между поколениями [2].

Цель работы – изучение особенностей социализации общества в условиях цифровизации (диджитализации) экономики и общества при возникновении возрастного непонимания в условиях современной цифровой среды, и потери связи передачи опыта между социальными слоями.

Отличия между поколениями современной (и будущей) молодежи, и людей среднего, и старшего возраста во много раз становятся сильнее не только благодаря ценностно-нормативным отличиям, но и когнитивно-поведенческим. Отдельную актуальность это приобретает в процессе вхождения молодежи в широкую социальную среду – в возрасте, когда они должны набирать опыт социальных контактов, в период когда происходит осознание себя и как члена общества, и своего места в нем, когда происходит становление жизненных стратегий в семейной, трудовой, экономической сферах на исследование личности и общества, чтобы взглянуть на роль пожилых людей в обществе и призывают к проведению все более новых исследований, как на теоретическом, так и на практическом уровне [6].

В условиях господства рыночных отношений, человек часто теряет свои высшие ценности, которые составляют смысл его жизни. И это приводит к формированию экзистенциального вакуума. Сами по себе рыночные отношения и цели и связанные с ними ценности, не могут иметь самостоятельный смысл, т.е. действовать как высшие ценности. Это всегда только ценности - средство для собственного развития личности человека. Кейсы ценностей, преследующие цели материального обогащения: конечно, необходимы. Но за ними всегда есть (и не следует этого забывать) более фундаментальные ценности духовные это – развитие личности.

Хотя рыночные отношения и имеют внутреннюю логику своего развития, государство не должно исключаться из регулирования социализации личности в обстоятельствах перехода общества к цифровому общению в сфере рыночных отношений.

Экономическая политика должна быть социально ориентированной. Ценности экономического либерализма и социальной справедливости должны быть объединены в единый общий синтез.

Только при этом условии мы сможем социально защитить социально-обделенных, как говорят бедных и так же дать свободу действий социально-

активным и дееспособным частям населения. Нельзя не затронуть этот аспект, так как эта проблема, имеет иррациональные и псевдонаучные ценности, которые распространяются в нашем обществе.

Лавина информации систематически «сгружается» на человека, на социум сегодня, содержание которой в большинстве случаев ассоциируется с лженаукой (мистицизмом, оккультизмом, астрологией, магией, колдовством и др.). В этих условиях формируются некритическое мышление и восприятие действительности произвольно и неосознанно [1].

На смену рационализму приходит иррационализм: любой функциональный миф считается рациональным. И формируется тип сознания, в котором реальные противоречия не рассматриваются, принцип объективности заменяется субъективизмом, логика разума заменяется верой и предположением.

В целом процессы социализации нацелены в сочетании интересов личности и организации, какими бы они ни были.

Следует отметить отдельно и обратить особое внимание, как важнейшей составляющей социализации – формирование мировоззрения. Трансформация общества и имиджа мира, а также типы личности, которые он производит, их отношения к социальной реальности, к природе, друг к другу, порождает потребности в новых идеологических ориентациях, которые обеспечили бы лучшие формы общественной жизни.

В эпоху научной и технологической революции, проявляются две тенденции: с одной стороны, облегчается формирование мировоззрения, а с другой – усложняется.

Мировоззрение – это единство двух моментов. Один момент – это знание, информация о реальности, а другой момент - позиции, отношения к окружающей среде, человечеству, этому обществу, самому себе. Сегодня, информация дается легко, а позиционирование - становится сложным процессом [5].

Сейчас каждой одиннадцатый человек на Земле уже перешагнул возрастной рубеж 65 лет, то в 2030 году к этой возрастной группе будет относиться каждый восьмой, а в 2050 году – каждый шестой человек. Старение населения во многом является результатом успехов развития человечества. Оценки ООН пересмотра 2019 года в очередной раз подтвердили, что старение населения мира продолжается и в ближайшие годы рост численности пожилого населения существенно ускорится [7].

Процесс социализации личности требует проведения под воздействием нескольких факторов: технологизации, глобализации и включения в информационные процессы. Конвергенции коммуникативного пространства существенно повлияли на содержание всех аспектов человеческой жизни. Решить проблемы социализации населения, все должны понимать, что гаджеты не могут заменить «живое» общение. Нам нужно проводить больше времени в круг родственников и друзей, пообщаться, поделиться, «не селфиться». Также полезно читать книги и знать, что происходит в регионе, в стране и в мире. В конце концов, это саморазвитие [3].

В свою очередь, государство должно принять меры по устранению проблем, связанных с выбором профессии. Как показывают исследования, что большинство считает, что оплата труда является основным фактором. И это означает, что многие работают на нелюбимой работе. Это приводит к ухудшению состояния (как морального, так и физического) работника, а значит, к снижению производительности труда и снижению эффективности всей производственно-экономических видов деятельности.

Социализация выполняет две функции: передача культуры от одного поколения другому и развитие «Я». Социализация включает в себя не только осознанное, контролируемое, целенаправленное воздействие, но также спонтанные процессы, которые, так или иначе, влияют на формирование личности. Реформа общества приводит к изменению стандартов успешной социализации личности, совокупность правил передачи социальных норм и культурных ценности из поколения в поколение [6].

Таким образом, успешная социализация человека в условиях диджитализации – это не только вопрос социологии, но и политической экономики, так как это один из предопределяющих факторов в увеличении эффективности всей системы и управления в том числе.

Список использованных источников:

1. Диджитализация – процесс цифровой трансформации общества; Режим доступа: <https://mentamore.com/socium/didzhitalizaciya.html>. (дата обращения 13.03.2021г).
2. Кандыбович, С.Л. Особенности социализации молодежи в условиях современной цифровой среды/ С.Л. Кандыбович / Т.В. Разина // Мировые цивилизации, 2019 №3–4, Режим доступа: <https://wcj.world/PDF/06PSMZ319.pdf>. (дата обращения 19.03.2021г).
3. Медведева, Г.П. Философия социальной работы/ Г.П. Медведева, 2018// ООО «Издательство «КноРус»», 2018 - С-22., Режим доступа: <https://www.litmir.me/bd/?b=607188>.
4. Нархова, Е.Н. Социология культуры Е. Н. Нархова, /Д. Ю. Нархов: / учеб. пособие/, Рос. Федерации, Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019. - 302 с.
5. Плешаков, В.А. Цифровая социализация: не человек овладевает Интернетом, а Интернет овладевает человеком / В.А. Плешаков, Т.В. Обидина // "Номо Cyberus». – 2019 - №2 (7) - Режим доступа: http://journal.homocyberus.ru/digital_socialization.
6. Путин, В.В. Выступление на приеме в честь Дня России/ В.В. Путин. 2015, Режим доступа: – <https://tass.ru/obschestvo/2038081>- (дата обращения 20.03.2021г).
7. Щербакова, Е.М. Старение населения мира по оценкам ООН 2019 года, Е.М. Щербакова // Демоскоп Weekly. 2019. № 837-838.: Режим доступа: <http://demoscope.ru/weekly/2019/0837/barom01.php>. (дата обращения 12.03.2021г).

**ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ЦЕННЫЙ РЕСУРС
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В 21 ВЕКЕ**

*Федоров Е.Ю.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Садекова А.М.,
канд. экон. наук, доц.,
доцент кафедры теории управления и государственного
администрирования
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Любое государство в соответствии с основными принципами социально ориентированной рыночной экономики в современных условиях должно обеспечивать реализацию, прежде всего таких общих цивилизационных ценностей, как экономическая эффективность и социальная справедливость. Выбор сочетания приведенных выше составляющих социально-экономического развития остается ключевым при разработке социальной политики [1, с.642], поскольку он направлен на создание оптимальной функциональной структуры общества. Для нашей молодой республики, сконцентрированной на построении социально благополучного общества в существующих реалиях военного времени, это особенно актуально, а потому для достижения желаемого результата в республике сделано немало. Однако сбалансированность соотношения экономической и социальной составляющих общественного развития постоянно нарушается, что требует неоднократной корректировки основных направлений социализации экономической политики - медленного, сквозь

годы идущего процесса трансформации республики. Идеальной площадкой для ускорения данного процесса наряду с отраслями материального производства являются знания и компетенции - важный источник экономического роста республики, где человек с его разнообразными потребностями становится центром социально - экономического развития [5, с.465-466].

Данный подход нашел свое отражение в трудах российских специалистов: Р. М. Шайдулина, А. П. Вяткин, М. С. Черепанов и др.

Цель исследования: обзор и анализ тенденций развития высшего образования - основного ресурса современной экономики за рубежом, разработка рекомендаций по совершенствованию отечественной системы высшего образования.

Социализация предполагает радикальное улучшение качества жизни и повышение уровня жизни населения, включая чрезвычайно широкий спектр социально-экономических явлений. В этом ракурсе роль высшего образования как для общества трудно переоценить. В современных условиях значительное количество высококвалифицированных профессионалов – обязательное условие успеха страны, поддержания ее конкурентоспособности в глобальном соревновании инновационных экономик. Статистика мира показывает примеры того, как высокому уровню образования населения соответствует благополучие в стране. Так, не обладающая запасами сырьевых ресурсов Япония, вся стратегия прогресса которой отталкивалась от развития человека как главного элемента производительных сил и его высокого уровня образования, которое было одним из приоритетов государственной политики, базовым компонентом «японского чуда» [2], может служить ярким примером. Данная система образования - новый подход к пониманию процесса интеллектуализации экономики, человеческого фактора в производстве, благодаря которым высшее образование приобрело большой вес в обществе, позволила

обеспечить Японии не только впечатляющие темпы роста экономики, но и достаточно высокий уровень жизни.

Для Донецкой Народной Республики, не располагающей достаточной инвестиционной базой, находящейся в условиях политической изоляции и экономической блокады, однако нацеленной на человека и, в первую очередь, на повышение его уровня благосостояния, адаптация японского опыта к нашей действительности может быть полезна и это со временем позволит республике конкурировать на международных рынках. Правительство Донецкой Народной Республики это понимает, а потому в целом проблема образования постоянно находится в центре внимания и, несмотря на не большие финансовые возможности республики свои обязательства в этой сфере выполняет. Кроме того, изыскивает возможности для повышения социальных стандартов по всем направлениям. Однако для оптимизации способов развития и совершенствования системы высшего образования республики необходима заинтересованность не только правительства, но и всего населения в целом и каждого человека в отдельности, то есть в настоящее время актуальна смена приоритетов и их переоценка.

Исходя из вышеизложенного, проанализируем, что можно применить к отечественной системе высшего образования для ее усовершенствования:

- воспринимать образование как важный фактор экономического роста, а на уровне отдельных фирм - как фактор повышения производительности труда, где человек - важнейший источник инноваций, двигатель всякого развития и саморазвития в социально - экономических системах общества.

- непрерывное образование рассматривать с экономической точки зрения как рациональную деятельность, обусловленную становлением информационного общества, причем непрерывность эта обязана обеспечиваться многоуровневой структурой системы образования, разнообразием учебных заведений, преемственностью образовательных и образовательно - профессиональных программ.

- синтезировать накопленный мировой опыт и последние достижения педагогической науки с особенностями построения донецкого общества, что предусматривает много исследовательской и аналитической работы.

- использовать современные информационные технологии, поскольку сегодня именно «информация выступает уникальным рычагом общественных преобразований» [3, с. 140], оказывая воздействие на многие процессы, в частности на укрепление социального партнерства [4, с.191].

- на всех уровнях образования предоставить выбор и многовариантность обучения с упором на развитие творческих способностей, поскольку способность к инновациям в профессиональной деятельности и социальной жизни в европейском мировоззрении - главные составляющие национального богатства и основной ресурс социально - экономического развития страны.

В заключение, можно отметить, что образование является важным фактором развития цивилизации, а знания и информация стали главным стратегическим ресурсом. Эффективная система высшего образования - фактор научно - технического прогресса, передового развития экономики и ее социализации. В целом это стройная система непрерывного образования, учитывающая и возможности конкретного индивида, и потребности общества.

Список использованных источников:

1. Абалкин, Л.И. О концепции государственной социальной политики // Абалкин Л. Избранные труды в IV тт. Т. IV. М., 2000, с. 639-657.

2. Аналитический обзор по проблеме «Образование и информатика» (понятия, состояние перспективы) //Образование и информатика. Материалы II Международного конгресса ЮНЕСКО. М. 2014. С. XV-5.

3. Котлярова, В.В. Информационно-коммуникационные технологии в ценностном пространстве современной культуры / В. В. Котлярова // Современные проблемы межкультурных коммуникаций: язык, культура,

общество. Всероссийская научно-практическая конференция. СКНЦ ВШ ЮФУ АПСН. — 2009. — С. 140–144.

4. Шутаева, Е.А. Социализация экономики как одна из ключевых составляющих мировой экономической трансформации// Ученые записки Таврического Национального университета им. В.И. Вернадского. - Серия «Экономика и управление». Том 26, -№ 1, -2014. - С. 186 -194.

5. Shutaeva, E.A., Pobirchenko, V.V., Kakutich, E.Y. Socialisation as a factor of the world economy development in the conditions of globalisation // Экономика и предпринимательство. 2016. № 1-1 (66-1). С. 465-469.

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:
ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД**

*Харьковская Ю.А.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Рощина Ю.О.,
преподаватель кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Сегодня успех образовательных организаций в некотором смысле зависит от гибкости и инноваций. Незамедлительная реакция на эти требования приводит не только к изменениям в поведении индивидов, но и к инновационным изменениям в организациях, обеспечивающих их

существование. В результате организации и их лидеры пытаются создать институциональную структуру, в которой новые способы мотивации персонала будут приняты в качестве базовых культурных норм в условиях технологических и социальных изменений. Организационная культура (ОК) оказывает влияние на то, как люди воспринимают идентичность и открытость к изменениям в организациях, включая учреждения высшего профессионального образования.

ОК является неотъемлемой частью общего функционирования организации. Сильная ОК основана на общих ценностях и убеждениях, которые гарантируют, что все в организации идет по одному и тому же пути. Роль ОК может быть выведена из общих функций и влияний, которые ОК оказывает на различные процессы организации [1].

Можно сказать, что функции ОК заключаются во внутренней интеграции и координации. Внутренняя интеграция относится к процессам социализации новых членов организации, созданию границ организации, чувству идентичности и приверженности ее работников. Координационная функция относится к созданию конкурентного преимущества, пониманию окружающей среды с точки зрения приемлемого поведения и стабильности социальной системы, которая является социальным клеем, удерживающим организацию вместе. Эффективная коммуникация основана на общих смыслах и убеждениях. Если ОК не в состоянии выполнять эти функции приемлемым образом, скорее всего, они могут способствовать снижению эффективности организаций [2].

Организации используют различные ресурсы и процессы для руководства поведением коллектива и изменениями. Менеджеры используют рациональные инструменты и процессы, такие как определение стратегических направлений, целей, технологий, структур и коммуникаций, принятие решений, сотрудничество и межличностные отношения. Культура, с другой стороны, описывает характер организации и выражается через символы, чувства, поведение, физические установки и артефакты. Ресурсы и

процессы-это инструменты, в то время как культура-это мышление. Таким образом, ОК дополняет рациональные управленческие инструменты, играя косвенную роль в формировании и влиянии на поведение коллектива.

Высшие учебные заведения во многом схожи с бизнес-организациями. У них есть структуры и процессы, миссии, цели и стратегии. И, как и в случае с деловыми организациями, университеты находятся под влиянием мощных внешних сил, таких как демографические, экономические и политические условия. Эта внутренняя динамика уходит своими корнями в историю организации и черпает свою силу из ее ценностей, процессов и целей. Культура университета отражается в том, что делается, как это делается и кто в этом участвует. Это касается решений, действий и коммуникаций, как на инструментальном, так и на символическом уровне. Она включает в себя историю, особый язык, нормы, институциональную идеологию и установки, которые возникают из индивидуального и организационного поведения.

В университетах руководители часто имеют лишь интуитивное представление о культурных условиях, влияющих на их повседневное принятие решений. Они обладают лишь пассивным пониманием культурных норм, символов, убеждений и склонны признавать ОК только тогда, когда конфликты вот-вот разразятся и неблагоприятные отношения проявятся в различных формах. В результате люди сталкиваются с ОК в атмосфере кризиса вместо спокойного размышления.

Организационная миссия относится к тому, как сотрудники университета определяют всеобъемлющую идеологию *alma mater*. Миссия организации-это интерпретирующий акт, который обеспечивает смысл, направление и цель. Отчасти миссия организации определяется историей учреждения.

Лидерство-это также культурный конструкт, который требует исследования при изучении ОК университетов. Лидеры реализуют сценарии

через интерпретирующую призму, которая позволяет им действовать и находить индивидуальный подход к разным организациям.

Действительно, то, как и что люди узнают об организации, является основным признаком для новичков о том, что в организации ценят больше всего.

Университеты и бизнес-организации имеют ОК, которая отличается с точки зрения миссии, внешней среды, средств достижения целей, имиджа организации, процессов управления, межличностных отношений и лидерства.

Для применения инновационного подхода в деятельности университетов, во-первых, нужно подтвердить готовность работать со студентами, обучать их, используя все необходимые инструменты, чтобы помочь им найти свой путь в жизни, стать самореализованным личностям и профессионалами своего дела. Утверждение основания, по которому университет существует, является частью ОК. Во-вторых, нужно разработать более совершенные структуры управления и более гибкие системы коммуникации и принятия решений. Имея структуры и системы, основанные на таких ценностях, как автономия и свобода, мы должны выражать эту свободу во всем, что связано с преподаванием и исследованиями, включая прием персонала на работу, создание и внедрение новых курсов. Это и есть ответ на вопрос «как»: прозрачность в принятии решений, доступ к информации и гибким административным и управленческим структурам.

Список использованных источников:

1. Ахмед, П.К. Культура и климат для инноваций. Европейский журнал инновационного менеджмента (1): С. 30-43.
2. Гафф Ж., Вилсон Р. Факультет культуры и междисциплинарных исследований. Журнал высшего образования, 42: С.186-201.

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ УРОВНЯ И
КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКЕ**

*Хомченко А.Е.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Качан С.М.,
старший преподаватель кафедры
теории управления
и государственного администрирования
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Уровень жизни населения, также уровень благосостояния является категорией, которая отображает уровень развития и степень удовлетворения физических, духовных и социальных потребностей.

Уровень жизни населения является важнейшим показателем для оценки эффективности социальной и экономической политики государства. Повышение данного показателя является главной целью общественного развития социального государства.

Для повышения благосостояния населения в Донецкой Народной Республике выделяются основные направления и критерии совершенствования деятельности государственного управления, с целью улучшить условия жизни граждан.

Изучением вопроса исследования уровня и качества жизни населения занимаются такие отечественные и зарубежные авторы как А.М. Нагимова,

А.З. Гильманов, А.Н. Ершов, В.В. Степанов, Я.Я. Кайль, В.С. Епина, Р.М. Ламзин.

Изучение сущности уровня и качества жизни населения, ключевые направления совершенствования деятельности в сфере государственного управления, а также формирование качества жизни населения местными администрациями в Донецкой Народной Республике.

Под «уровнем жизни» чаще всего понимают степень обеспеченности населения необходимыми материальными и нематериальными благами и услугами, достигнутый уровень их потребления и степень удовлетворения потребностей людей в этих благах [1].

Повышение уровня эффективности государственных органов – это целый комплекс сложных взаимосвязанных процессов, включающих не только организационные и структурные изменения в системе управления, а также совершенствование механизмов осуществления полномочий и функций государственного управления [2].

Ключевыми направлениями совершенствования деятельности в сфере государственного управления являются:

- роль государства в обществе;
- структура и функции органов государственного управления;
- повышение эффективности и результативности деятельности государственного аппарата;
- управление государственной службой;
- реформа финансовой системы, подотчетность и прозрачность государственного аппарата.

Несмотря на то, что программы административной реформы основаны на потребностях правительства в решении широкого круга проблем, кажется правомерным сделать обобщение, что конечной целью современных административных реформ является повышение способности

государственных органов реализовывать политику, предписанную законом [3].

Развитие института местного самоуправления способствует вовлечению населения в деятельность по управлению обществом и участию граждан в социально-политической жизни.

В Донецкой Народной Республике местное самоуправление признано и гарантируется на конституционном уровне. Анализ конституционных норм позволяет сделать вывод о том, что местное самоуправление следует рассматривать как:

- один из основополагающих принципов конституционного строя;
- одна из форм демократии;
- форма привлечения граждан к участию в решении вопросов местного значения;
- государственное управление.

На современном этапе развития местного самоуправления в Донецкой Народной Республике основными направлениями формирования местного самоуправления могут быть:

- принятие законодательных актов, укрепляющих основы местного самоуправления, в частности «О местном самоуправлении», «О коммунальной собственности», «О местных налогах и сборах», «О территориальном сообществе»;
- передача значительной части полномочий органов государственной исполнительной власти местному самоуправлению;
- разработка новых и совершенствование старых механизмов реализации основных полномочий местного самоуправления территориальным сообществом;
- установление строгой ответственности должностных лиц местных государственных администраций за вмешательство в деятельность органов и должностных лиц местного самоуправления [3].

Благодаря тому, что население участвует в функционировании и развитии института государственности, помогает определить основные проблемы повышения уровня и качества жизни, можно выделить основные критерии для полноценной и удовлетворенной жизни граждан.

Основными критериями оценки уровня и качества жизни населения можно назвать следующие: доходы, качество питания, качество и модность одежды, жилищные условия, комфорт жилья, качество здравоохранения, качество социальных услуг и образования, культура, культурный досуг, сфера обслуживания, демография, безопасность.

Так, среднедушевые номинальные доходы, а также реальные доходы граждан имеют первостепенное значение. Также, можно включить величину прожиточного минимума, пенсии, МРОТ, и многие другие параметры, которые обязаны выяснять, сколько денег получают люди. Кроме того культурный досуг, наличие библиотек, театров и музеев так же является важным показателем уровня и качества жизни населения.

Демография как показатель уровня и качества жизни населения отражает рождаемость, смертность, число браков и разводов, и среднюю продолжительность жизни.

Безопасность как показатель уровня и качества жизни населения отражает число зарегистрированных преступлений, и пренебрегать данным параметром нельзя.

Граждане Донецкой Народной Республики должны иметь возможность самостоятельно принимать решения относительно своей жизни и особенно это касается и вопросов по поводу обеспечения качества и уровня жизни населения.

Основными показателями качества жизни населения являются: доходы населения, качество питания, качество и модность одежды, комфорт жилища, качество здравоохранения, качество социальных услуг, качество образования, качество культуры, качество сферы обслуживания, качество

окружающей среды, структура досуга, демографические тенденции, безопасность.

Качество жизни – сложная синтетическая категория, которая аккумулирует все значимые для человека условия существования, а также, уровень развития и степень удовлетворенности всем комплексом как материальных, так и нематериальных потребностей и интересов людей, которые отражаются в интегральных показателях, отражающих наиболее значимые стороны жизни населения.

Список использованных источников:

1. Степанов, В.В. Экономика // Современные проблемы определения уровня жизни – 2017. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-problemy-opredeleniya-urovnya-zhizni/viewer>
2. Кайль, Я.Я., Епина, Е.С., Ламзин, Р.М. Повышение качества жизни населения как важнейшая цель социальной политики муниципального образования // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2017. – №4. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-kachestva-zhizni-naseleniya-kak-vazhneyshaya-tsel-sotsialnoy-politiki-munitsipalnogo-obrazovaniya-1/viewer>
3. Становление местного самоуправления в Донецкой Народной Республике – 2018. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pravograd.org/stanovlenie-mestnogo-samoupravleniya-v-doneckoj-narodnoj-respublike/>

РОСТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УРОВНЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ

*Хрипков В.Б.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Иванина Е.А.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры теории управления и государственного
администрирования,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Качество жизни – это уровень удовлетворения материальных, культурных и духовных потребностей человека, а также уровень соответствия экономических возможностей, образовательной, правовой системы и качества природной среды современным научным представлениям о стандартах среды жизни и жизнеобеспечения. Обеспечение качества жизни населения должно являться основной задачей государства, ведь, если оно таковой не является, то и само существование такого государства является нецелесообразным.

Повышение уровня качества жизни является одним из главных элементов реализации основной цели, которую ставит перед собой мировое сообщество, – достижение устойчивого развития социально-экономических систем всех уровней [1].

Основным индикатором качества жизни является *индекс развития человеческого потенциала* (ИРЧП), разработанный сотрудниками программы развития ООН. В его основе лежит измерение трёх параметров: ожидаемая

продолжительность жизни, уровень образования и величина ВВП на душу населения [2].

Образование – процесс и результат обучения, воспитания, развития, а также самообучения и самовоспитания. Образование человек начинает с первых минут своей жизни, и продолжает его до самой старости.

В буквальном смысле прививать правильные жизненные цели, формировать определённые качества, следует с раннего возраста.

Уровень образования, особенно трудоспособной части населения, является, наряду с демографическими показателями, одной из важнейших характеристик любой страны, региона, отдельного поселения.

В нём отражается качество населения как современной производительной силы и одновременно многое говорит об уровне и структуре материальных и духовных потребностей людей – членов данной территориальной общности.

Образовательный уровень населения любой территории не может быть охарактеризован каким-либо одним показателем (если мы не хотим ограничиваться такими неопределёнными характеристиками, как «низкий», «средний», «высокий», без указания критериев).

Первым показателем является доля грамотных в составе всего (или только взрослого, старше 10 или 15 лет) населения. Под грамотностью в большинстве стран понимается умение прочесть несложный текст, понять его содержание, а также записать [3].

Второй, важнейший для всех развитых стран показатель – доля лиц, имеющих среднее (неполное – 8–9 лет или полное – 10–11 лет), общее или специальное образование.

И третий – доля лиц с высшим образованием (среди всего населения или среди работающих)

Для повышения качества жизни жизненно необходимо не только рост количества людей с высшим образованием, а так же качество полученных знаний. А для повышения качества знаний должен расти уровень

заинтересованности населения в получении образования, а также его использованию в дальнейшем.

Для этого следует начать со школьного образования, так как оно максимально воздействует на подрастающее поколение и формирует человека как личность. В начале, следует вовлечь школьников в общественную жизнь это позволит ребёнку понять, что он способен приносить пользу и получать некую отдачу, научить их правильно расставлять жизненные цели. Сделать так чтобы при выпуске из школы каждый уже абитуриент понимал, кем он себя видит в будущем.

Это позволит свести к минимуму количество студентов, которые уже на втором курсе будут учиться сугубо ради диплома о высшем образовании. Что позволит в будущем получить высококвалифицированных сотрудников на местах.

В вузах следует максимально повысить процент студентов вовлечённых в научную деятельность, для этого следует разработать систему поощрений для данных студентов.

Это позволит повысить количество молодых учёных и количество людей вовлечённых в научную деятельность, что в свою очередь простимулирует развитие науки в целом. Развитие науки в свою очередь позволит решать некоторые задачи более простым и эффективным путём будут и, тем самым, повышать уровень качества жизни.

Список использованных источников:

1. Режим доступа. – [Электронный ресурс]:
<https://uchebnikfree.com/sotsialnaya-geografiya-ekonomicheskaya/obrazovatelnyiy-uroven-44467.html>
2. Режим доступа. – [Электронный ресурс]:
https://professional_education.academic.ru/2708/УРОВЕНЬ_ОБРАЗОВАНИЯ
3. Режим доступа. – [Электронный ресурс]:
<https://didacts.ru/termin/obrazovanie.html>

4. Режим доступа. – [Электронный ресурс]:
<https://fireman.club/inseklodepia/kachestvo-zhizni/>

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОБРАЗА ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО

*Чеган В.С.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Котов Е.В.,
канд.экон.наук, ст. науч. сотр.,
доцент кафедры теории управления
и государственного администрирования,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Репутация власти - это совокупность устойчивых, объективно сложившихся ценностных убеждений и рационально осознанных оценочных мнений населения о власти, которые в значительной степени сформировались на основе опыта прямого и/или косвенного взаимодействия, вызывающих чувство доверия и отражающих степень результативности деятельности власти по удовлетворению интересов и потребностей граждан в создании условий для достойной жизни.

Оценка репутации власти показывает степень достижения социального эффекта, который объективно выражается в создании благоприятных условий жизни для населения (показатели доходов населения; средней

заработной платы в регионе; уровня безработицы; доли населения, проживающего за чертой бедности; динамики промышленного производства; притока инвестиций и др. социально-экономические показатели развития региона) и субъективно - в уровне удовлетворенности населения качеством жизни в регионе (по результатам изучения мнения населения на основе социологических опросов).

Респондентам (25 человек, среди которых были начальники отделов, главные и ведущие специалисты администрации района) были заданы следующие открытые вопросы: «Каким, на Ваш взгляд, должен быть идеальный государственный гражданский служащий, государственный гражданский служащий с хорошей репутацией?» (ответы на данный вопрос отражают идеальный репутационный образ) и «Каков на самом деле, по Вашему мнению, государственный гражданский служащий?» (ответы дают возможность изучить реально сложившийся персонифицированный репутационный образ исполнительной власти). При этом с целью проверки степени целостности репутационного образа вопросы были уточнены и ограничены тремя приоритетными ценностными характеристиками: «Напишите, пожалуйста, в трех словах (сочетаниях слов), каким, по Вашему мнению, должен быть идеальный государственный гражданский служащий госслужащий с хорошей репутацией» и «Дайте, пожалуйста, в трех словах (сочетаниях слов) характеристику государственному гражданскому служащему органов исполнительной власти».

Были даны нейтральные характеристики (2,6%): чиновник, политик, представитель власти, официальный. Некоторые респонденты отметили тенденции возрастных изменений - «молодеющий» и низкие доходы госслужащих - «недовольный зарплатой, маленькая зарплата».

Среди положительных характеристик, набравших менее 1%, отметим следующие: законопослушный, деловой, рациональный, хладнокровный, активная жизненная позиция, активный, темпераментный, энергичный, деятельный, умный, эрудированный, опытный, управленец, надежный,

адекватный, покладистый, патриот, предан своему делу, самостоятельный, уверенный в себе, серьезный, успешный, хороший, выступает как организованный институт.

Отрицательные характеристики (менее 1%): ленивый, лодырь, пустослов, не выполняет своих обещаний, лживый, нечестный, недобросовестный, «бумажкоед», загруженный, уставший, несправедливый, не владеет реальной обстановкой, нерачительный, нестрессоустойчивый, неавторитетный, невзрачный, некоторые нечестно занимают место, обладатель вредных привычек, отягощенный, подлый, никакой.

Обратим особое внимание на характеристики госслужащих, которые отсутствовали в ответах респондентов. Их процент незначителен, но его наличие свидетельствует о крайне негативных, на наш взгляд, явлениях в развитии кадрового корпуса института государственной гражданской службы. Данные характеристики связаны с подчиненным положением, зависимостью госслужащих от начальства, страхом потери работы: лояльный, беспринципный, некритичный, не имеет своего мнения, плывет по течению, «куда ветер, туда я» (2%), боится начальства, а не людей, боится потерять свою работу, держится за место, «цепляется за кресло» (0,9%). И, наверное, самая отрицательная характеристика, свидетельствующая о деформации профессионального предназначения госслужащего: «слуга государства, а не народа».

Таким образом, принципиально образ государственного гражданского служащего положителен, что свидетельствует об уважении граждан (в ситуации, когда нужно увидеть главное, отсеив второстепенное) к профессии государственного гражданского служащего, признании ее ценности.

С другой стороны, улучшение образа госслужащего связано с аналогичными тенденциями в оценке совокупной репутации Администрации, органов исполнительной власти, которая сопряжена с оценкой результативности деятельности госслужащих (91,7% респондентов

согласились с тезисом, что репутация власти - это прежде всего результативность ее деятельности).

Идеальный репутационный образ госслужащего отличается размытостью, отсутствием ярко выраженных преобладающих ценностных характеристик. Исключением является только лидирующая черта – честность, которую выделил каждый пятый респондент (19%).

Идеальный репутационный образ госслужащего составляют такие важные качества, как неподкупность, отсутствие злоупотреблений - 6%, ответственность - 9,2%, профессионализм, компетентность - 8,6%. Ценностные характеристики, непосредственно связанные с реализацией миссии госслужащих служением народу (заботится о людях, думает о людях, решает их проблемы, близок к народу», работает на благо развития области, страны), оказались значимы для 7,3%. Важную роль играют «общечеловеческие» качества госслужащего, проявляющиеся в хорошем отношении к людям: отзывчивость, доброта, человечность, внимательность - 6%.

Следует отметить, что отрицательные характеристики фактически нивелируют и преуменьшают многие положительные. Например, если мы возьмем такую черту, как некомпетентный, непрофессионал, которая полностью противоположна профессионалу, то в соотношении с идеальным образом соотношение характеристик существенно изменится.

Ключевыми тенденциями репутационного образа государственного гражданского служащего стали:

- образ государственного гражданского служащего преимущественно положительный;
- репутационный образ мозаичен, несмотря на целенаправленную попытку, ограничить данный образ тремя самыми значимыми ценностными характеристиками;
- важную роль играет отзывчивость, а менее важную – неподкупность;

- содержание репутационного образа целостно - это прежде всего честный и ответственный профессионал:

- ценностный образ идеального госслужащего отличается стабильностью, при этом наблюдается высокая степень его совпадения с реальным образом как по содержанию, так и по процентному соотношению многих черт; часть положительных характеристик нивелируется отрицательными, что уменьшает степень совпадения реального и идеального образов.

Список использованных источников:

1. Атаманчук, Г.В. Теория государственного управления: Курс лекций. М.: Изд-во «Омега-Л», 2005.

2. Галлямов, Р.Р., Мингазова, З.Р. Деловая репутация государственного аппарата как института политической власти // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. - 2012. - № 1. - С. 23-25.

3. Розанова, Н.Н. Образ государственного гражданского служащего: как меняется «реальный» чиновник в восприятии населения. Динамика 2014-2016 гг. // Среднерусский вестник общественных наук. – 2017. – № 6. – С. 84 – 93.

ФОРМЫ И МЕТОДЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

*Чекарева Н.Д.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Шемяков А.Д.,
д-р экон. наук, доцент,
профессор кафедры теории управления и
государственного администрирования,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Социализация учеными рассматривается как процесс взаимодействия формирующейся личности и общества. В процессуальном и результативном аспекте, основным ядром социализации выступают социальные отношения, которые являются базой становления социокультурной среды, развития личности, совершенствования процесса взаимодействия между людьми и социальными группами, выработки государственной политики в том или ином направлении [1-3].

Анализ научных изысканий свидетельствует о том, что «Содержание процесса социализации определяется интеграцией социокультурного опыта определенной среды и социального опыта общения. Средствами социализации выступают факторы (социально-политическая жизнь общества, этнокультурные условия, демографическая ситуация); институты социализации (семья, общество сверстников, организации, средства массовой коммуникации); различного типа отношения» [1].

Важную роль в формировании процесса социализации играют такие субъекты как государство, бизнес и индивид. Накопленный европейский и национальный опыт взаимодействия обозначенных субъектов свидетельствует о том, что система сложившихся социальных отношений, как правило, предопределяет характер развития социальной и экономической сфер общества.

Социальная и экономическая сферы, представляет собой совокупность отношений, связанных: во-первых, с жизнеобеспечением населения; во-вторых, с производство-хозяйственной деятельностью индивидов и

соответствующих социальных групп; в-третьих, с системой государственного управления.

Представленную совокупность отношений можно классифицировать как систему жизнеобеспечения общества, которая, на наш взгляд, находится во взаимосвязи со сложившейся государственной социально-экономической политикой (далее - стороны взаимосвязи).

Эффективным способом, обеспечивающим развитие сторон взаимосвязи, на наш взгляд, является процесс социализации, в котором ключевую роль играет государство.

Одними из особо значимых ценностей в деятельности государства являются экономическая эффективность и человеческое достоинство, развитие семьи, право на предпринимательскую деятельность, а также жизнеобеспечение граждан.

Совокупность приведенных аспектов социально-экономического развития обуславливает выбор необходимых форм, методов и инструментария для социализации государственной политики в экономической сфере деятельности.

Используемые методы социализации, как правило, реализуются посредством механизмов, обеспечивающих распределение социально-экономических результатов в виде произведенной продукции, финансовых и социальных услуг, системы социального обеспечения, с помощью которых инвестируется развитие социальной инфраструктуры, ориентированной на развитие человеческого капитала. Кроме того, следует отметить, что важным способом в развитии человеческого потенциала, является выплата социальных трансфертов, рациональное формирование инфраструктуры и постоянный мониторинг состояния доходов населения.

Ключевым звеном в социализации государственной социально-экономической политики занимают регулирующие методы, в форме тарифных и других соглашений, направленных на обеспечение занятости

населения, повышения эффективности рынка труда, разумное регулирование политики доходов и ценообразования.

Социализация, на наш взгляд, должна предусматривать: всесторонний доступ к социальным услугам через предоставление государственных кредитов, денежных выплат на удовлетворение социальных потребностей для лиц с низким уровнем доходов; гарантированный минимум заработной платы.

Таким образом, взаимодействие экономического и социального начала, обеспечивает наряду с развитием экономики, в соответствии с социальными потребностями, поддержку высокой экономической активности индивидов.

По мнению ученых, социализация экономики напрямую зависит от социализации каждого индивида «Социализация человека - это поэтапный процесс взаимосвязи индивида и общества, результативность которого зависит от характера их взаимоотношений. Важной чертой характера отношений человека и общества является то, что он формируется в зависимости от форм и методов поведения индивида и механизмов влияния общества на людей» [4].

В свою очередь, поступательное развитие общества видоизменяет не только формирование ресурсов, но и характер человеческих потребностей. При этом индивидуализация целеустановок общества, предопределяет потребность переоценки соотношения составляющих развития экономики.

Из анализа научной литературы следует, что происходящие изменения в социальной сфере влекут за собой соответствующие перемены во всех сферах жизнедеятельности общества. Иными словами, наблюдается функциональная зависимость гуманитарной, культурной, духовной и других сфер от сложившегося социально-экономическими состояниями.

Такой подход указывает на то, что в социальном развитии отмечается многоаспектность в части достижения политического и гражданского согласия за счет гуманизации отношений, а также культурно-духовного совершенствования личности.

Речь идет о состоянии общественно-государственной жизни, которая обеспечивается посредством развития политических, гражданских, экономических и социальных факторов влияния, то есть всех тех детерминант, определяющих категорию благосостояния в обществе.

Обозначенные детерминанты, на наш взгляд, должны опираться на высокий уровень социализации человека-менеджера. По мнению ученых «...социализация индивида, является определяющим фактором формирования поведенческой составляющей личности человека-менеджера, выполняющего управленческие функции, качество выполнения, которых напрямую влияет на обеспечение процессов формирования механизма управления экономикой государства. Таким образом, в современных условиях становления экономики, роль личности человека-менеджера существенно возрастает, поскольку именно в процессе социализации закладываются его духовно-нравственные, физиологические и другие качественные характеристики от которых во многом зависит принятие эффективных и разумных управленческих решений.» [5].

Очевидно, что экономический прогресс связан с прогрессом социальным, без этой взаимосвязи невозможно социально-экономическое развитие страны. Наиболее точную оценку такой связи дать сложно, поскольку трудно определить результаты социальных процессов с помощью исключительно количественных показателей. Взаимодополняемость, взаимозависимость социального и экономического – характерная черта системного общественного развития.

Обобщающим показателем системного развития общественной сферы выступает единство существенных потребностей жизни людей со средствами их удовлетворения. В частности, потенциал социальной сферы, уровень и качество жизни семей, уровень социальной защищенности населения, индекс человеческого развития, социальная напряженность связаны с объективной и субъективной оценкой степени удовлетворения потребностей личности в

медицинском и бытовом обслуживании, образовании, культурно-духовном общении, политической жизни и тому подобное.

Развитие социальной сферы определяют законы социального развития. Социальная сфера характеризуется наличием собственных внутренних законов развития, оказываются как существенные, необходимые, устойчивые системообразующие связи повторяющихся явлений и процессов социального воспроизводства человека и общества. Эти законы носят объективный характер и реализуются благодаря деятельности людей, научное познание которых возможно лишь при учете единства объективного и субъективного.

В современных условиях процесс социализации государственной социально-экономической политики набирает новых признаков, по-разному характеризуются качественные изменения переходной экономики. Эти изменения соответствуют реалиям функционирования системы (общественные, экономические, политические), с определенным периодом, который обуславливает постепенное развитие.

Однако экономическая стратегия приобретает реальную силу, только в том случае, когда приобретает социальную направленность, которая становится жизнеспособной при соблюдении необходимых пределов социальной защиты, поскольку обеспечиваются общественные условия для того, чтобы человек мог увеличивать свой трудовой вклад, реализовать свои возможности, переходить к группе населения с большими доходами.

Таким образом, проведенное исследование, позволяет сделать следующие выводы:

Социализация государственной социально-экономической политики – это совокупность форм, методов, подходов, способов и механизмов, обеспечивающих реализацию эффективной взаимосвязи государства, бизнеса и индивида, направленной на жизнеобеспечение общества;

важной чертой характера отношений государства, человека и общества является то, что они формируются в зависимости от форм и методов поведения индивида и механизмов влияния общества на личность;

социальная и экономическая сферы, представляет собой совокупность отношений, связанных с жизнеобеспечением населения, производственно-хозяйственной деятельностью индивидов и соответствующих социальных групп;

Совокупность отношений, связанных с производственно-хозяйственной деятельностью, свидетельствует о том, что экономическая составляющая государства и жизнедеятельность индивида находятся в неразрывной связи, так как без человека не бывает экономики, а без социально-направленной экономики в государстве не бывает эффективного процесса социализации;

проблемы развития социальной и экономической сфер взаимосвязаны и существенно влияют на характер формирования государственной социально-экономической политики в стране;

эффективная реализация государственной социально-экономической политики в стране, возможна тогда когда массовый слой экономически активного населения, которым является средний класс, способный стать двигателем экономики и оказывать влияние на проведение активной социальной политики государством, являющейся главным приоритетом в его деятельности.

Сисок использованных источников:

1. Игнатова, Л.Ю. Социализация личности как проблема исследования отечественных и зарубежных ученых / Л. Ю. Игнатова, М. В. Семичева. — Текст : непосредственный // Образование и воспитание. — 2017. — № 1.1 (11.1). — С. 13-15.

2. Абдикеев, Н.М. Когнитивная экономика в эпоху инноваций / Н.М. Абдикеев, А.Н. Аверкин, Н.А. Ефремова // Вестник РЭА, 2010, № 1.

3. Николаева, Е.М. Социализация личности в современном обществе как синергетический феномен/ Е.М. Николаева // Вест. Казанск. техн. ун-та. - 2006. -№1. С. 63-66.

4. Шемяков, А.Д. Социализация человека как основа эффективности развития социальной ответственности субъектов социально-трудовых отношений / А.Д. Шемяков // Зб. наук. праць ДонДУУ «Механізми підвищення ефективності функціонування регіональної економіки». Серія «Економіка». – Донецьк: Дон ДУУ, 2014. – Т. XIV. Вип. 279. – С. 261-272.

5. Шемяков, А.Д. О некоторых аспектах социализации человека-менеджера и их влияния на процессы формирования механизма управления экономикой государства / А.Д. Шемяков // Научный журнал «Менеджер» ГОУ ВПО «ДонаУиГС». – 2017. - №1(79). – С. 94-100.

ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

**(на примере центра дополнительного профессионального образования
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»)**

*Шевченко Н.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Иванина Е.А.,
канд.экон.наук, доцент,
доцент кафедры теории управления
и государственного администрирования,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

На современном этапе развития Донецкой Народной Республики вопрос качественного кадрового обеспечения общественно-политических и социально-экономических сфер жизнедеятельности ДНР является одной из наиболее важных и приоритетных задач.

Государственная кадровая политика представляет собой целенаправленную стратегическую деятельность государства, которая связанная с планированием и прогнозированием формирования, профессионального развития и рационального использования кадров, всех трудовых ресурсов ДНР, а также определением целей и приоритетов кадровой деятельности.

На сегодняшний день в Донецкой Народной Республике сложились неблагоприятные условия для сохранения и воспроизводства человеческих ресурсов, человеческого потенциала, который является естественным источником формирования качественного состава работников всех сфер государственного развития.

Основными причинами негативной тенденции являются:

неблагоприятные социально-экономические условия;

проблемы, связанные с обеспечением гарантированного конституционного права граждан на труд, свободный выбор профессии и рода трудовой деятельности;

снижение заинтересованности в развитии качественного трудового потенциала в условиях упадка отечественного производства;

старение населения и бедность;

большой отток профессионалов в следствии военных действий.

Необходимость постоянного профессионального обучения обуславливают следующие факторы:

- внедрение новой технологии и техники, производство современных товаров, рост коммуникативных возможностей;

- выход на рынок с высоким уровнем конкуренции;

- значимость для предприятий повышения отдачи от уже имеющихся сотрудников на основе их непрерывного обучения, нежели привлечение новых работников.

Обучение и развитие уже работающих сотрудников в настоящее время является наряду с обучением новых специалистов важной и необходимой составляющей социально-ориентированной кадровой политики государства.

В связи с тем, как быстро развиваются технологии в современном мире, профессиональные знания работников постоянно устаревают, именно поэтому одной из приоритетных задач Донецкой Народной Республики - это повышение уровня квалификации и технической осведомленности.

Решению данной задачи способствует центр дополнительного профессионального образования ГОУ ВПО «ДОНАУиГС».

Основной целью деятельности центра дополнительного профессионального образования ГОУ ВПО «ДонАУиГС» является организация процесса повышения профессиональной квалификации как государственных служащих и служащих органов местного самоуправления, так и специалистов других сфер деятельности если они соответствуют направлениям указанными в лицензии на осуществление образовательной деятельности в ГОУ ВПО «ДонАУиГС».

Основные задачи ЦДПО представлены на рисунок 1[1].



Рисунок 1 – Основные задачи ЦДПО ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

Обучение проводится как за счет ассигнований Республиканского бюджета, так и за счет средств физических и/или юридических лиц.

Таким образом специалисты имеют возможность повысить свою квалификацию и профессиональные умения бесплатно либо же за счет предприятия и получить удостоверение установленного образца, что способствует сохранению и воспроизводству человеческих ресурсов и человеческого потенциала, который является естественным источником формирования качественного состава работников всех сфер государственного развития.

Список использованных источников:

1. Положение о центре дополнительного профессионального образования ГОУ ВПО «ДонАУиГС» Режим доступа:

<https://donampa.ru/images/document/DOC/pologcdpo.pdf> (дата обращения: 09.04.2021 г.).

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ

*Шевчук Ю.С.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Сегодня важнейшей задачей государственной культурной политики является деидеологизация сферы культуры, в которой идеология была бы неотъемлемой частью духовной культуры общества. Мировая практика и отечественный опыт указывают на необходимость правового регулирования социокультурной жизни общества в любой стране. Сущность права в области культуры - гарантия свободы социокультурной деятельности личности через гармонизацию отношений между различными субъектами культуры: индивидом, обществом и государством.

На практике социальная политика выступает как деятельность, направленная на управление социальным развитием общества, регулирование процессов социальной дифференциации. Его основные цели определяются достижением баланса, стабильности, целостности и динамизма в функционировании социальной системы [2].

В.И. Жуков показывает, что социальная политика проистекает из экономики, но не второстепенна, если иметь в виду ее важность для развития материальной и духовной культуры общества [1, с. 259].

Хорошо известно, что развитие культуры возможно в той мере, в какой она является свободна, и в той мере, в какой человек свободен в своей

социальной и культурной деятельности – творчестве, выборе ценностей, праве на объединение с другими людьми для удовлетворения его интересов и потребностей.

Поэтому центральным вопросом смены парадигм в социокультурной деятельности является проблема соотношения прав и обязанностей человека и общества, которое представляет государство. Очевидно, что свобода социальной и культурной деятельности означает отсутствие вмешательства извне со стороны государства, политических партий, конфессий и независимых общественных организаций и учреждений [1, с. 243].

Однако невмешательство государства в социально-культурную сферу не означает его неучастия в культурной жизни общества. Поэтому можно заключить, что государю имеет обязанности перед культурой и не имеет прав по отношению к ней – представляется, что именно такой принцип должен быть положен в основание новой государственной политики.

Невмешательство государства в социокультурную сферу не означает его неучастие в культурной жизни общества. Таким образом, можно сделать вывод, что правительство имеет обязательства по отношению к культуре и не имеет прав по отношению к ней – именно этот принцип следует взять за основу новой государственной политики.

Однако культура – это целостность, она исторически сложилась, функционирует и развивается по многим общим внутренним законам.

Чтобы будущие законы в различных сферах культуры и социокультурной деятельности согласовывались друг с другом, не противоречили друг другу и служили основой государственной политики в области культуры в целом, необходимо принять правовой акт, который будет регулировать общественные отношения в целом для всех областей культуры, тем самым служа правовой основой для частного права и других культурных норм. Таковым на сегодняшний день является Закон о культуре ДНР, который регулирует общественные отношения в сфере создания, возрождения, сохранения, развития, распространения и освоения культуры в

Донецкой Народной Республике и определяет правовые, организационные, экономические и социальные основы деятельности в данной сфере, а также основные принципы государственной политики в области культуры [2].

В каждой стране действует свое специальное законодательство, направленное на решение задач социальной политики в области культуры. Но на самом деле везде прописаны примерно одни и те же положения.

Таким образом, в основном решаются следующие задачи:

- Воссоздание, создание, хранение и распространение объектов, которые являются ценными в области материальной и духовной культуры.

- Возрождение и развитие национальной культуры страны, а также поддержка и развитие культур, представленных в стране национальных меньшинств в рамках сохранения мировой культуры.

- Формирование культурной среды, моральных начал, эстетических взглядов и вкусов народа, приобщение его к художественному творчеству, к гуманистическим ценностям культуры.

Социальная политика Донецкой Народной Республики в сфере культуры осуществляется согласно следующим принципам:

1) признание, обеспечение и защита прав и свобод человека в сфере культуры;

2) признание равного права на существование и развитие культур, равенства прав и свобод в сфере культуры для всех этнических, социально-демографических и иных культурных сообществ;

3) признание основополагающей роли культуры в творческом развитии и самореализации личности;

4) признание основополагающей роли культуры в обеспечении социальной сплоченности и устойчивого развития общества;

5) признание культуры стратегическим ресурсом инновационного развития Донецкой Народной Республики;

б) обеспечение единства информационного пространства и доступности информации в сфере культуры как ключевого условия реализации права на участие в культурной жизни;

7) обеспечение условий для поддержания, сохранения и развития культурного разнообразия посредством постоянного взаимодействия и обмена между культурами и равноправного диалога между различными культурными сообществами;

8) защита национального культурного достояния;

9) обеспечения выявления, изучения и сохранения, а также развития культурного наследия как источника творческой активности личности и культурного разнообразия;

10) невмешательство в творческую деятельность со стороны органов государственной власти и органов местного самоуправления, за исключением случаев, когда таковая может попирать нравственные устои общества, национальные или религиозные чувства, носить экстремистский характер или провоцировать социальную нестабильность, угрожая безопасности Донецкой Народной Республики;

11) ответственность органов государственной власти и органов местного самоуправления за сохранение и развитие культуры;

12) соблюдение международных договоров Донецкой Народной Республики в сфере культуры [2].

Таким образом, социокультурная политика должна определяться целенаправленными, социально санкционированными разработками и программами реализации решений стратегического и тактического характера, связанных с текущими и будущими социально значимыми проблемами. Следовательно, он имеет два основных направления: воспроизводство уже сложившихся общественно полезных объектов и отношений; развитие и включение инноваций в социальную и культурную деятельность.

Можно сделать вывод, что успешная разработка и реализация антикризисной социокультурной политики во многом зависит от того, насколько внимательно будут учтены существенные региональные и местные различия с точки зрения наличия и возможностей для осуществления культурных модернизационных преобразований.

Список использованных источников:

1. Жуков, В.И. Россия в глобальном мире: философия и социология преобразований. - 2-е изд., перераб. и доп. В 3 т. Т. 2. Социология глобальных процессов. - М. : Изд-во РГСУ, 2007, - 674 с.

2. Закон Донецкой Народной Республики «О культуре» от 11.09.2020 № 187-ПНС [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-o-kulture-donetskoj-narodnoj-respubliki/>

3. Социальная политика: парадигмы и приоритеты: монография / под общ. ред. В.И. Жукова. - М., 2000. С. 44.

ОСОБЕННОСТИ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

*Шелудько В.В.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Колесникова Т.А.,
старший преподаватель,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Система здравоохранения играет особо важную роль в обеспечении надлежащего уровня жизни населения. Здоровье человека, как известно, в мире признается настолько значимым, что этот показатель принимается в учет при расчете индекса человеческого развития - универсального показателя. Именно поэтому охрана здоровья граждан является одной из важнейших внутренних функций современной Донецкой Народной Республики.

Система здравоохранения в Донецкой Народной Республике - представляет собой комплексную отрасль, которая основывается на принципах эффективного взаимодействия центральных органов власти на уровне министерств и ведомств.

Несмотря на большую значимость здравоохранения для государства, на данный момент в Донецкой Народной Республике существует множество проблем и недостатков в данной отрасли.

Среди основных недостатков существующей системы здравоохранения можно выделить:

- негативные тенденции в социально-экономической сфере;
- неудовлетворительная экологическая ситуация;
- критическая демографическая ситуация и неудовлетворительное состояние здоровья населения;
- высокий процент населения с хроническими заболеваниями.

Проблема эффективности всегда занимала особое место среди актуальных проблем экономической науки. Заинтересованность в ней возникает на разных уровнях управления экономикой - от владельцев частного предприятия до руководителей государства [1].

Эффективность государственного управления является соотношением результатов и достигнутых общественных целей с количеством затраченных для их достижения государственных ресурсов. Показатели эффективности

деятельности медицинских учреждений служат критерием социальной и экономической значимости данной отрасли в развитии общества.

В сфере охраны здоровья, определяют три типа эффективности: медицинскую; экономическую; социальную [1, 2].

Без оценки результатов медицинской и социальной эффективности не может быть определена и экономическая эффективность, так как между ними существует взаимосвязь и взаимообусловленность.

Медицинская эффективность выражает степень достижения медицинского результата. Она может рассматриваться как на уровне одного пациента, так и на уровне всех учреждений данной отрасли. На уровне отрасли медицинская эффективность рассматривается как совокупность показателей, таких как: удельный вес вылеченных больных, уменьшение случаев перехода заболевания в хроническую форму, снижение уровня заболеваемости населения в целом.

Социальная эффективность – это степень достижения социального результата. Она также рассматривается как на уровне конкретного больного, а именно возвращение его к труду и активной жизни в обществе, так и на уровне всей отрасли – увеличение продолжительности будущей жизни населения, снижение уровня показателей смертности и инвалидности, удовлетворенность общества системой предоставления медицинской помощи.

Экономическая эффективность – это отношение полученных результатов к затратам на их осуществление. Расчет экономической эффективности включает в себя поиск наиболее экономичного использования имеющихся ресурсов. Данный показатель является необходимым составным звеном в оценке функционирования системы здравоохранения, отдельных ее подразделений и структур, а также экономическим обоснованием мероприятий по охране здоровья населения.

Оценивая, как общую эффективность, так и социальную эффективность управления в системе здравоохранения следует, кроме такого понятия как

«качество управления», учитывать и такие категории как качество и уровень жизни граждан [3].

Особенность здравоохранения заключается в том, что нередко медицинские мероприятия лечебного и профилактического характера являются экономически невыгодными, однако медицинский и социальный эффект требует их проведения.

Экономическая эффективность в здравоохранении не может быть определяющей при выборе тех или иных средств профилактики, лечения, организационных форм оказания медицинской помощи. Однако учет экономической эффективности наряду с медицинской и социальной эффективностью позволяет установить очередность проведения тех или иных мероприятий в условиях ограниченных ресурсов.

Таким образом, для повышения социальной эффективности управления отраслью необходимо учитывать такие характеристики как производительность и качество. Поднять производительность функционирования социальной системы можно за счет оптимизации функционального подхода к процессу управления системой здравоохранения, а также путем усовершенствования подходов к использованию его составляющих: планированию, организации, мотивации, контроля.

Следовательно, повышение эффективности управления системой охраны здоровья должно предусматривать:

- обеспечение обоснованной стратегии и тактики развития системы здравоохранения;
- совершенствование форм организации всех звеньев системы здравоохранения;
- модернизацию материально-технической базы отрасли и внедрения новых технологий;
- содействие инвестициям в сфере здравоохранения и мотивацию труда медицинских кадров;

- контроль над обеспечением эффективной работы системы здравоохранения.

Подводя итоги можно обозначить, что сфера здравоохранения является одной из приоритетных отраслей любого государства. Эффективное управление данной отраслью не только позволяет получить экономический эффект, но и социальный, что благотворно влияет на уровень и качество жизни населения. Именно поэтому одной из приоритетных задач Донецкой Народной Республики должно стать эффективное управление сферой здравоохранения для улучшения индекса человеческого развития и благосостояния населения в целом.

Список использованных источников:

1. Левкевич, М.М. Государственная и муниципальная политика в сфере здравоохранения: реализация и оценка эффективности [Текст]: монография / М. М. Левкевич, Н. В. Рудлицкая. - Москва: ИНФРА-М, 2016. - 216 с.
2. Основные направления совершенствования систем здравоохранения в современном мире [Текст] // Главный врач. - 2019. - № 3. - С. 61-66.
3. Вишняков, Н.И. Основы экономики здравоохранения. Гриф УМО по медицинскому образованию / Н.И. Вишняков. - М.: Медицинское Информационное Агентство (МИА), 2014. - 138 с.
4. Кучеренко, В.З. Общественное здоровье и здравоохранение, экономика здравоохранения. В 2-х томах. Том 1 / В.З. Кучеренко. - М.: ГЭОТАР-Медиа, 2015. - 224 с.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ В СИСТЕМЕ ПОДБОРА КАДРОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

*Якушкина О.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

*Квасников А.А.,
канд. техн. наук, доцент
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Актуальность темы обусловлена практической значимостью вопросов, касающихся совершенствования механизма поступления граждан Донецкой Народной Республики на государственную гражданскую службу и ее эффективное дальнейшее прохождение.

Объектом исследования является институт прохождения государственной гражданской службы.

Предмет исследования составляют общественные отношения, складывающиеся при поступлении на государственную службу и прохождении государственной гражданской службы.

В Донецкой Народной Республике тяжелый кадровый голод, который присутствует на всех уровнях государственной власти. Органы государственной власти испытывают потребность в специалистах, соответствующих определенным квалификационным требованиям, обладающих личностными и социально-психологическими характеристиками, необходимыми для выполнения функций на государственных должностях.

Важной задачей при рассмотрении кандидатов на государственную гражданскую службу является правильный подбор профессиональных, компетентных, отвечающих интересам государства кадров. Однако отсутствие внедрения современных механизмов подбора кадров не позволяет выявить потенциал кандидата и произвести диагностику его профессиональных качеств с учетом индивидуальности. Важно сопоставлять личностно-профессиональный профиль специалиста с требованиями к занимаемой должности в целях оптимального распределения кадров в системе государственной гражданской службы.

Можно выделить наиболее проблемные вопросы функционирования государственной гражданской службы:

- наличие пробелов в законодательстве Донецкой Народной Республике о государственной гражданской службе;
- недостаточная эффективность кадровой политики в сфере государственной гражданской службы;
- отсутствие прозрачной системы оценки результатов служебной деятельности государственных гражданских служащих;
- сохранение консервативной системы подготовки и повышения профессионального уровня государственных гражданских служащих.

Система не обеспечивает необходимого уровня профессиональной подготовки государственных служащих.

Анализ научных исследований по проблемам государственной гражданской службы показывает, что недостаточны комплексные исследования проблемы прохождения государственной гражданской службы, в том числе проблемы поступления на государственную гражданскую службу и подбора кадров, повышения эффективности службы граждан в государственных органах. Важный фактор, обеспечивающий стабильную работу и достижение поставленных результатов деятельности организации, является непосредственно ее коллектив. И именно психологический климат внутри организации является комплексной характеристикой, отражающей

внутреннее состояние взаимоотношений и удовлетворенность сотрудников различными факторами деятельности коллектива. Именно слаженное взаимодействие всех членов коллектива позволяет добиваться больших и эффективных результатов.

Для многих людей важен эмоциональный комфорт. А основной причиной разногласий внутри коллектива возникает из-за социально-психологической несовместимости. Чем ниже совместимость сотрудников внутри коллектива, тем чаще его работа характеризуется как неэффективная. Неблагоприятный морально-психологический климат в организации приводит к низкой мотивации персонала и неудовлетворенности персонала своей деятельностью и как результат деятельностью организации.

В современном мире персонал является одним из важнейших факторов, стоящих наравне с технологиями и инвестициями, способных привести организацию к устойчивому развитию. И именно работодатель должен быть заинтересован в поддержании комфортной обстановки в коллективе, так как от этого зависит производительность сотрудников и эффективность работы организации в целом.

Раскрывает понятие подбора персонала российский ученый Спивак В.А., который рассматривает подбор персонала как акт взаимодействия двух больших и сложных социальных систем (организации и персонифицирующих ее людей – с одной стороны, и претендентов – носителей уникальных профессиональных и личностных качеств – с другой).

Чаще всего кадровые службы используют пассивные механизмы в кадровой политике, это отражается и на подборе кадров, в котором используют перечень формальных требований (образование, квалификация, опыт работы, общие знания) не акцентируя внимание на ценностные, этические и акмеологические стороны вопроса. Современная реальность требует более гибкую систему подбора кадров на государственную службу, где важным становится анализ потенциала кандидатов и их личностно-психологические характеристики.

Кандидат, претендующий на должность государственной службы, должен обладать не только необходимыми профессиональными знаниями и умениями, но и вписываться в культурную и социальную структуру организации. Поэтому при подборе должны учитываться не только формальные требования к должности, но и формирование команды.

Составляющими профессионализма являются:

- творческий подход – позволяющий уйти от типовых схем и применить в своей деятельности инновационные стратегии;
- коммуникативная компетентность – важна для установления межличностных связей, что способствует повышению качества деятельности;
- адекватная самооценка – является важнейшим фактором регуляции деятельности профессионала;
- умение работать в команде – позволяет взаимодействовать с коллегами для достижения общей цели, а также проявляет организаторские способности;
- мотивационно-ценностный критерий – отражает положительное отношение к своей профессиональной деятельности, стремление к достижению целей, а также адекватность ценностных ориентаций в выполняемой деятельности, что делает данный критерий исключительно важным.

Современные методы формирования коллектива в коммерческих структурах показывают на повышение результативности работы сплоченного коллектива. Один из методов для достижения подобных результатов это установление психологической совместимости сотрудников внутри одного коллектива на момент подбора кадров при приеме на работу. А также уделяется особое внимание на способности к руководству коллективом при повышении рядового сотрудника на руководящую должность.

Принцип обязательного осуществления диагностики личностно-профессионального профиля специалиста и сопоставления его с

требованиями занимаемой должности. Данный принцип представляет собой своеобразный антипод традиционных оценок квалификационных характеристик без учета индивидуальности. В основе данного принципа лежат постулаты акмеологического подхода, позволяющего изучать личность и профессиональные возможности индивида, способствующие достижению вершин в любых аспектах его деятельности.

Акмеологическая диагностика является комплексным психологическим обследованием кандидата, в основе которой лежат методики и процедуры, позволяющие получить наиболее полное представление об уровне профессиональной и личностной пригодности человека к деятельности в рассматриваемой сфере труда и ориентированное на построение оптимальной стратегии личностно-профессионального развития.

При использовании акмеологической диагностики при подборе кадров работодатель может получить прогноз успешности специалиста на должности, которую он стремится занять. А в дальнейшем при разработке психолого-акмеологических критериев оценить эффективность деятельности государственных гражданских служащих.