

НАРОДНЫЙ СОВЕТ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

СОВЕТ МИНИСТРОВ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

**«Пути повышения эффективности управленческой
деятельности органов государственной власти
в контексте социально-экономического
развития территорий»**

**МАТЕРИАЛЫ II МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

**Секция 4: Современные механизмы государственного
управления в условиях социально-экономических
преобразований**

6-7 июня 2018 года

г. Донецк

Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий : материалы II международной науч.-практ. конф., 6-7 июня, 2018, г. Донецк. Секции 4: Современные механизмы государственного управления в условиях социально-экономических преобразований / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2018. – 258 с.

ПРОГРАММНЫЙ КОМИТЕТ:

- Захарченко А.В.** – Глава Донецкой Народной Республики
Трапезников Д.В. – и.о. заместителя Председателя Совета Министров ДНР, начальник Управления внутренней и внешней политики Администрации Главы ДНР
Горохов Е.В. – Министр образования и науки ДНР
Костровец Л.Б. – ректор ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»

ЧЛЕНЫ КОМИТЕТА:

- Пушилин Д.В.** – Председатель Народного Совета ДНР
Матющенко Е.С. – и.о. заместителя Председателя Совета Министров ДНР, Министр финансов ДНР
Никитина И.П. – Председатель Центрального Республиканского Банка ДНР
Романюк В.В. – и.о. Министра экономического развития ДНР
Оприщенко А.А. – Министр здравоохранения ДНР
Громаков А.Ю. – и.о. Министра молодежи, спорта и туризма ДНР
Кулемзин А.В. – и.о. Главы администрации города Донецка
Букреев А.М. – руководитель департамента экономического развития Воронежской области РФ
Полухин О.Н. – ректор ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет»
Худин А.Н. – ректор ФГБОУ ВО «Курский государственный университет»
Каменская Н.В. – директор Департамента управления проектами Губернатора Свердловской области и Правительства Свердловской области

ОРГКОМИТЕТ:

- Дорофиенко В.В.** – председатель организационного комитета, проректор по научной работе ГОУ ВПО «ДонАУиГС»
- Ободец Р.В.** – заместитель председателя организационного комитета, профессор кафедры менеджмента непроеизводственной сферы ГОУ ВПО «ДонАУиГС»
- Макеева О.А.** – заместитель Председателя Народного Совета ДНР
- Кушаков М.Н.** – первый заместитель Министра образования и науки ДНР
- Тарапата Н.В.** – заместитель Министра молодежи, спорта и туризма ДНР
- Волков Н.И.** – первый заместитель Главы администрации города Донецка
- Егорова М.В.** – начальник отдела методологии и стратегического развития департамента контроля и управленческой отчетности Министерства финансов
- Малик М.А.** – декан факультета стратегического управления и международного бизнеса ГОУ ВПО «ДонАУиГС»
- Малиненко В.Е.** – декан факультета производственного менеджмента и маркетинга ГОУ ВПО «ДонАУиГС»
- Голос И.И.** – декан факультета юриспруденции и социальных технологий ГОУ ВПО «ДонАУиГС»
- Лебедева В.В.** – декан факультета государственной службы и управления ГОУ ВПО «ДонАУиГС»
- Саенко В.Б.** – декан финансово-экономического факультета ГОУ ВПО «ДонАУиГС»
- Смирнова Е.А.** – начальник научного отдела ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Уважаемые участники конференции!

Актуальность проведения II Международной научно-практической конференции «Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий» определяется необходимостью формирования наиболее эффективных подходов к стратегическому управлению развитием экономики на завершающей стадии государственного строительства.



В частности, требуется разработка рациональных решений по реализации на государственном уровне системных организационно-правовых и экономико-управленческих мероприятий для стимулирования социально-экономического развития административно-территориальных единиц Донецкой Народной Республики – как обязательного условия обеспечения конкурентоспособности отечественной экономики и сохранения производственного потенциала нашего государства.

Проведенная в рамках конференции аналитическая и экспертная работа применительно к ее тематике **позволяет сделать вывод о том, что для успешного развития экономической и социальной сфер Республики необходимо обратить внимание на следующие основные аспекты:**

– активное развитие научно-практического сотрудничества научных и учебных заведений высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики, занимающихся исследованием проблем стратегического управления развитием экономики, а также российских и зарубежных научных и учебных заведений, с целью развития научной дискуссии и выработки действенных подходов к повышению эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития административно-территориальных единиц Донецкой Народной Республики;

– поддержку диалога между органами государственной власти с одной стороны, и научным и учебным сообществом, с другой, – по вопросам эффективности стратегического управления социально-экономическим развитием Донецкой Народной Республики, своевременного реагирования на динамично меняющийся набор современных вызовов, угроз, рисков, нейтрализации деструктивных тенденций в экономике и социальной сфере Донецкой Народной Республики;

– содействие становлению стратегического партнерства органов государственной власти, бизнес-структур, профильных организаций системы

образования и науки, общественных, политических организаций и средств массовой информации, ответственного за формирование благоприятного инвестиционного имиджа Донецкой Народной Республики.

Уверен, результаты работы конференции станут еще одним действенным инструментом развития государственности. Желаю всем участникам конференции плодотворной и интересной работы!

А.В. Захарченко

Глава Донецкой Народной Республики

**РЕИНЖИНИРИНГ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ СИСТЕМЫ
УПРАВЛЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ
ГОСУДАРСТВЕННОГО УРОВНЯ**

БРАДУЛ Н.В.,

*кандидат физико-математических наук, доцент
заведующий кафедрой информационных технологий*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе
Донецкой Народной Республики»*

ЕЛЕЗОВ С.А.,

преподаватель

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе
Донецкой Народной Республики»*

Актуальность. Основной характеристикой повышения эффективности управления образовательными организациями различных уровней является концептуальная реструктуризация бизнес-процессов системы управления образованием. В современных условиях социально-экономической трансформации и развития информатизации общества эти процессы претерпевают кардинальные изменения.

Переосмысление подходов информатизации процессов получения образования, начиная от классических форм обучения и заканчивая системами открытого образования [1]; подходов к внедрению педагогических инноваций; подходов к внедрению научно-исследовательских разработок, а также невозможность решения определенных проблем управления бизнес-процессами, приводят к необходимости применения концепции реинжиниринга.

Для обеспечения рационального и качественного управления информационными системами образовательных организаций любого уровня, учитывая факторы риска, возникают задачи глубокого анализа процессного подхода к управлению системой в целом и концептуального переосмысления управления бизнес-процессами.

Рассмотрим элементы процессного подхода к управлению информационными системами образовательных организаций.

Основной материал. Процессная модель управления учебным заведением любого уровня состоит из основных функциональных подсистем:

- управления учебно-воспитательным процессом;
- управления административно-хозяйственной деятельностью;
- управления кадровой политикой;
- управления финансовой деятельностью;
- управления научной и научно-исследовательской деятельностью;
- управления международными отношениями.

Изучение и анализ ключевых процессов образовательной системы на основе процессного подхода явно указывает на необходимость создания принципиально новых концептуальных подходов к управлению бизнес-процессами системы в целом. Для достижения этих целей необходимо реализация распределенной

системы управления в рамках единой глобальной информационно-аналитической системы посредством облачных решений различного типа и виртуализации рабочей среды [2].

Реинжиниринг бизнес-процессов системы управления включает следующие этапы:

- определение целей и задач проекта реинжиниринга;
- документирование бизнес-процессов;
- сравнительный анализ бизнес-процессов;
- выявление проблем и перепроектирование бизнес-процессов в соответствии с поставленными задачами;
- интеграция новых бизнес-процессов, технологий и оценка результатов на основе эффективности функционирования с заданными в начале реинжиниринга критериями, с учетом затрат по видам функциональной деятельности.

Технологические достижения всегда оказывали существенное влияние на развитие промышленности, затрагивая даже самые традиционные сферы деятельности, такие как образование. Необходимо отметить влияние таких технологических факторов на реинжиниринг бизнес-процессов, как: динамичное развитие облачных инфраструктур (применение гибридного облака), виртуализация рабочей среды и автоматизация развертывания в виде переносимых автономных контейнеров.

Современные информационные технологии эволюционируют в сторону облачных вычислений (cloud computing). Облачные технологии уже активно применяются в различных отраслях человеческой деятельности в развитых странах мира. Некоторые образовательные учреждения во всем мире уже адаптировали облако к своим условиям и используют свой огромный потенциал для инноваций.

Ведущие мировые компании: Microsoft (Microsoft live@edu), Google (Google Apps for Education), Amazon (AWS Education) предоставляют свои вычислительные услуги специально для нужд учебных заведений. Но, несмотря на глобальность разработок, предоставляемые услуги оказываются недостаточными для использования в управлении информационными технологиями образовательной сферы государственного уровня.

Анализируя и принимая во внимание опыт вышеперечисленных ведущих компаний в сфере облачных решений, целесообразно обосновать применение имеющихся технологий для перепроектирования бизнес-процессов в управлении информационными потоками в сфере образования на основе проектирования облачных решений.

Для построения облачных решений для каждой образовательной организации целесообразно использовать три основные модели обслуживания облачных вычислений:

- программное обеспечение как услуга (SaaS, Software as a Service): организации предоставляются программные средства, календарь, дневник, расписание, офисные приложения;
- платформа как услуга (PaaS, Platform as a Service): организации предоставляются средства для развертывания в облачной инфраструктуре создаваемых или существующих (в виде контейнеров) приложений;

– инфраструктура как услуга (IaaS, Infrastructure as a Service): организации предоставляются средства обработки данных, хранения, сетей и других базовых вычислительных ресурсов, на которых организация может развертывать и выполнять произвольное программное обеспечение, включая операционные системы и приложения.

Именно облачный сервис предоставляет быстрое развертывание автономных контейнеров в конечный вид работающей инфраструктуры организации, которые могут взаимодействовать на всех уровнях иерархии. Развертывание облачной инфраструктуры образовательной организации любого уровня происходит в едином дата-центре, что позволяет использовать максимальную пропускную способность между системами.

В облачной инфраструктуре подготовлены шаблоны для развертывания опционально: документооборот, внутреннее расписание, информационный сайт организации, электронный дневник, командные проекты, личный кабинет ученика, студента, преподавателя.

Облачные решения имеют ряд преимуществ:

– технические: масштабируемость, отказоустойчивость, автоматическое развертывание готовых решений, удаленный доступ к данным в облаке, максимальная пропускная способность;

– экономические: образовательным организациям нет необходимости в приобретении аппаратно-программных серверных комплексов;

– программные: использование различных операционных платформ, технологий, создание собственных решений.

К недостаткам можно отнести тот факт, что в каждой образовательной организации должен быть постоянный доступ к сети Интернет.

Следует отметить, что на систему функционирования и управления учебным заведением влияют три внешних фактора: действия государства в процессе реализации концепции модернизации образования, наличие рыночных отношений в сфере образования и процесс вхождения системы образования в мировую образовательную систему. Сокращение бюджетного финансирования ставит перед учебными заведениями, особенно вузами, вопрос о повышении уровня конкурентоспособности образовательного учреждения.

В связи с этим, очень важно, что каждое образовательное учреждение может создавать собственный ИТ-проект, который проходит все стадии тестирования и оценки, и в дальнейшем может быть внедрен на любой площадке образовательной организации. При этом реинжиниринг бизнес-процессов на основе применения облачных технологий в образовательном учреждении может найти широкое практическое применение:

– стать базовой типовой моделью управления учебным заведением любого уровня;

– использоваться в качестве учебного пособия в вузе для преподавания дисциплин: управление проектами, инновационный менеджмент, стратегический менеджмент;

– стать основой дальнейшего совершенствования управления с помощью дополнительных исследований и разработок моделей:

- стратегического управления учебным заведением любого уровня на базе системы сбалансированных показателей;
- управления проектами в инновационной и научно-исследовательской деятельности;
- управления инновационной деятельностью.

Выводы. Рассматриваемый подход реинжиниринга бизнес-процессов не заменяет полностью образовательный процесс, а выступает как необходимая и последовательная оптимизация систем, участвующих в этом процессе.

Список использованных источников

1. Слободчиков В.И. О понятии образовательной среды в концепции развивающего образования. М.: Экспертцентр РОСС, 2000. С. 172-176.
2. Пугач О.И., Добудько Т.В. Интерактивные технологии обучения: вопросы внедрения. Известия Самарского научного центра РАН. 2012. Т. 14. № 2-1. С 56-59.

УДК 371.59

**СОВРЕМЕННОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ
(МЕСТНОЕ, СТУДЕНЧЕСКОЕ, ШКОЛЬНОЕ)**

ГАМАЮНОВ В.Г.,

*канд. наук гос. упр., доцент, доцент кафедры
инновационного менеджмента и управления проектами,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Актуальность. В современных механизмах государственного управления, когда происходят социально-экономические преобразования, актуализируется такой институт публичной власти как местное самоуправление. Вопрос создания дееспособной системы местного самоуправления теоретически и практически значим для всех государств, но особенно для молодых, таких, как Донецкая Народная Республика. Эволюция человеческих сообществ показала, что необходимым условием сохранения культурных и духовных ценностей, укрепления межличностных связей и стабильности, поддержания в обществе социального мира и согласия является развитие местного самоуправления.

Постановка проблемы. Исторически участие граждан, в том числе молодых, в деятельности властных структур, их способность к самоорганизации и принятию ответственных решений проявляется в местном самоуправлении и в муниципальных институтах. Но если в стране радикально меняются общественные отношения и социальные институты, актуальной проблемой становится социализация молодых граждан.

Молодежь, в числе которой значительная часть старшеклассников и студентов – это социально-демографическая группа с присущими для неё возрастными, социально-психологическими свойствами и социальными ценностями, которые обуславливаются уровнем социально-экономического, культурного развития,

особенностями социализации в обществе. Можно отметить снижающееся значение семьи, учреждений образования в социализации, но возрастающее – социальной микросреды. Практика ученического и студенческого самоуправления показывает их эффективность в вопросах социализации школьников и студентов. Однако, мало исследованными остаются вопросы взаимодействия школьного и студенческого самоуправления и местных властных субъектов (органов местного самоуправления), хотя сама практика этими отношениями насыщена.

Анализ последних исследований и публикаций. В границах теоретического осмысления вопросов общественного самоуправления отметим разработку понятий «местное самоуправление», «школьное самоуправление» и «студенческое самоуправление» в работах российских и зарубежных исследователей. Существенное значение для понимания самоорганизации населения на микротерриториальном уровне имеют зарубежные исследования соседских сообществ (П. Хендерсон, Дж. Гасфилд, Р. Ольденбург, Э. Дюркгейм и др.) Большой интерес вызвали работы норвежского учёного О. Оффердала. Участие граждан в местной политике расценивается им в качестве ключевого механизма формирования поддержки как системы местного самоуправления, так и политической системы в целом [3].

В работах С.Ю. Кондратьева, А.М. Моисеева, Д.В. Рогаткина, О.А. Рожнова, В.П. Селина, И.С. Фатова и других российских учёных разрабатываются понятия «школьное самоуправление» и «студенческое самоуправление» [7, 8].

Миссия современной школы давно вышла за грани только обучения, возрастающая роль отводится сейчас социализации учащихся. Ещё в школе учащийся должен готовиться к взрослой жизни, к необходимости занять своё место в обществе. *Ученическое самоуправление представляет собой мини-модель взрослой, реальной ситуации в сфере управления и деловых взаимоотношений.* Как в реальной жизни взрослый человек пытается занять своё место в обществе, выбрать себе профессию по душе, завоевать авторитет в кругу коллег, так и в ученическом самоуправлении всё проходит по принципу естественного выбора [6].

Уже на пороге XXI века многие вузы стали не только разрабатывать программы обучения, но и принимать участие в процессе формирования личности будущего выпускника. Как сделать обучение и социализацию единым процессом? С помощью самоуправления студентов. **Студенческое самоуправление** – это инициативная, самостоятельная, ответственная совместная деятельность неравнодушных к собственной судьбе студентов, та же *мини-модель реальной профессиональной ситуации в сфере управления и деловых взаимоотношений*, направленная на решение любых вопросов студенческой жизнедеятельности. В условиях спада производства и безработицы, которой охвачена в наибольшей степени молодёжь, учебные заведения остаются тем социальным институтом, который направлен на формирование мировоззрения, профессиональных ориентиров и трудовой этики [5,6].

Цель статьи. Проанализировать теоретические представления о роли школьного и студенческого самоуправления в осуществлении местного самоуправления при разработке Закона ДНР «О местном самоуправлении».

Изложение основного материала исследования. Как выяснилось в ходе длительного эволюционного процесса, потребность в общественной самоорганизации может быть реализована не только в принудительных, но и в

добровольных формах. Это стремление людей к добровольному объединению порождает новую форму отношений – гражданское общество. Уровень, на котором выстраивается баланс интересов между обществом и государством – это уровень местного самоуправления.

Гражданское общество неразрывно связано с местным самоуправлением, представляющим собой ту специфическую «ветвь власти», которая, с одной стороны, участвует в реализации воли государства, являясь «инструментом» его политики, а с другой – наиболее полно учитывает интересы населения, выступая в качестве института «низовой» демократии [3].

Общественная теория самоуправления исходит из принципов признания свободы осуществления своих полномочий местными сообществами и союзами. Согласно **государственной теории самоуправления** местное самоуправление – одна из форм организации местного государственного управления. В современной России местное самоуправление относится к институтам публичной власти, а не гражданского общества.

Место и роль местного управления в обществе объективно определяется социально-экономическим укладом общества, общественно-экономической формацией. В связи с этим для нашего исследования представляет интерес гипотеза С. Бахмутова: «Демократизация экономики и глубокая политическая реформа могут коренным образом сменить **парадигму формирования элиты общества...** Правильное решение – создание класса в рамках буржуазного общества, который вытеснит буржуазию экономически с последующей политической реформой, что означает создание социалистического самоуправленческого экономического уклада в условиях рыночной экономики.

Рыночный социализм – супер рыночная система, которая охватывает как рынок товаров и услуг, так и рынок труда, реализуя при этом свободу, справедливость и мораль в экономической сфере деятельности на уровне всего общества, а поэтому обеспечит ускоренное развитие всего общества, направленное на гармонизацию социальных отношений и процветание.

Духовная свобода в социалистическом обществе по тем же причинам обеспечивается **демократическим самоуправлением (на всех уровнях) во всех культурных, образовательных, научных и общественных организациях** (подчёркнуто нами – В.Г.)».

Эта гипотеза основывается на практике реализации доктрины самоуправленческого социализма Э. Карделя, которая предусматривала самоуправление рабочих коллективов. Её реализация позволяла рассматривать экономику Югославии как «рыночный социализм», который сильно отличался от идеалов рабочего самоуправления, провозглашаемых коммунистическим анархизмом, революционным синдикализмом и коммунизмом рабочих советов.

«Местное самоуправление в Донецкой Народной Республике – это гарантированное государством право и реальная способность территориальной общины – жителей села, города, района – самостоятельно или под ответственность органов и должностных лиц местного самоуправления решать вопросы местного значения в пределах Конституции и законов Донецкой Народной Республики.

Местное самоуправление осуществляется территориальными общинами сёл, посёлков, городов, районов как непосредственно, так и через местные советы и их

исполнительные органы» [1].

В Конституции РФ местному самоуправлению посвящена глава 8 [2]. В Конституциях РФ и ДНР речь о самоуправлении школьном и студенческом не идёт. Но уже в законах «Об образовании» и РФ, и ДНР они упоминаются.

«Управление государственными и муниципальными образовательными учреждениями строится на принципах единоначалия и самоуправления... Порядок выборов органов самоуправления образовательного учреждения и их компетенции определяются уставом образовательного учреждения» (статья 35 Федерального закона «Об образовании»).

Право на участие в управлении делами государства является одним из прав человека. Граждане могут выбирать своих представителей в органы власти, а также влиять на власть другими способами: например, направлять предложения, участвовать в референдумах. В свою очередь, и у учащихся есть право на участие в управлении образовательным учреждением, закреплённое Законом РФ «Об образовании». Статья 50 этого закона «Права и социальная защита обучающихся, воспитанников» прямо требует включать учащихся в процесс управления делами школы: «Обучающиеся всех образовательных учреждений имеют право... на участие в управлении образовательным учреждением, на уважение своего человеческого достоинства, на свободу совести, информации, на свободное выражение собственных мнений и убеждений». Это право они могут реализовать через систему самоуправления учащихся (школьников и студентов).

Самоуправление учащихся – это система, позволяющая им принимать участие в управлении учебным заведением.

Основное предназначение самоуправления – удовлетворять индивидуальные потребности обучающихся, направленные, прежде всего, на защиту их гражданских прав и интересов, участие в решении насущных проблем общеобразовательного учреждения.

Органы самоуправления обладают представительными и исполнительными функциями. *Представительные функции* дают органам самоуправления право участвовать в принятии решений по вопросам учебной жизни от имени своих «избирателей» – учащихся. Такие органы, соответственно, являются выборными. Если же орган самоуправления не имеет представительных функций, то выборность перестаёт быть необходимой. *Исполнительные органы* самоуправления создаются для организации конкретной работы и могут формироваться из числа добровольцев.

Границы власти органов ученического управления определяются уставом образовательного учреждения и соответствующими ему локальными актами.

Особенностями самоуправления учащихся являются:

- субъекты самоуправления учащихся – это специально создаваемые органы самоуправления учащихся, общественные организации учащихся;
- объекты ученического самоуправления – учащиеся и их коллективы;
- механизм самоуправления учащихся функционирует в сфере управления учебным заведением, постоянно сочетая интересы и запросы субъектов и объектов ученического самоуправления;
- основой становления и развития системы самоуправления обучающихся являются коллективы и активность самих учащихся;

– каждый участник самоуправления учащихся – носитель не только ряда учебно-воспитательных функций, но и функций управления жизнедеятельностью учебного заведения;

– интересы и запросы учащихся, их коллективов непосредственно влияют на формирование органов школьного и студенческого самоуправления, определение их полномочий и направлений деятельности;

– методам деятельности субъектов ученического самоуправления присущи убеждение, воспитание, применение мер моральной и материальной заинтересованности, общественного принуждения [6].

Право человека на участие в управлении делами государства означает и право молодого человека-учащегося на участие в управлении делами своего образовательного учреждения – муниципального образовательного учреждения или государственного образовательного учреждения профессионального образования, которые располагаются на определённой территории, в сфере местного самоуправления. Так объективно складывается на практике взаимодействие органов школьного и студенческого самоуправления и органов местного самоуправления.

Благодаря плодотворному сотрудничеству отдела по делам семьи и детей администрации города Ждановка с ученическим самоуправлением МОУ «Школа № 2», учащиеся активно включились в волонтерскую работу, принимают участие в совместных мероприятиях по благоустройству города, по работе с детьми категории «сложные жизненные обстоятельства». Отдел по внутренней политике администрации этого города подтверждает: «Результатом нашего сотрудничества с самоуправлением учащихся школы № 2 являются работы, выполненные в пределах городских проектов. Это – благоустройство города, принятие совместных решений в развитии городских культурных зон (проекты «Родник Надежды должен жить», «Город будущего») и освещение проблем и перспектив развития города (участие в «Уроках демократии» совместно с администрацией города Ждановка с целью реализации проекта «Инвестиции в будущее»).

Активно участвует в жизни села самоуправление учащихся Хомутовской школы (Старобешевский район), разрабатывая и реализуя важные социально-педагогические проекты. Для военно-патриотического воспитания и краеведческой работы на базе сельского ДК создан музей, который постоянно пополняется экспонатами, подаренными жителями села и собранными учащимися школы. Учащиеся ведут поисковую работу, осуществляют уход за памятниками, которые находятся рядом на территории сельсовета, где проводятся митинги, посвящённые празднованию Дня Победы. Учащиеся старших классов являются активными членами «Молодой Республики». В марте – мае 2016 года в школе стартовал проект «Комфорт и уют пусть в селе у нас живут», в ходе которого была благоустроена пришкольная территория и высажены саженцы молодых деревьев и кустарников, разбит цветник.

Выводы. Смысл самоуправления в образовательных организациях состоит в том, что с его помощью участники «учебной жизни» получают возможность влиять на политику образовательного учреждения – как через участие в принятии решений, которыми руководствуется администрация учебного заведения, так и через собственную активность в управлении школьными, вузовскими процессами.

Самоуправление делает учебную жизнь полноценной и насыщенной.

Поэтому внимание и отношение органов местного самоуправления к учебным заведениям должно определяться сегодня пониманием того, что школьное и студенческое самоуправление де-факто становится существенным фактором развития и самого местного самоуправления. И важно вот что **«Идея самоуправления и саморазвития должна получить в XXI веке свою полную реализацию. Можно сказать, что *если XX век был эпохой управленческой революции, то XXI должен стать следующим этапом её развёртывания, а, возможно, и её нового качества – самоуправленческой революции*, которую российское общество не должно просмотреть, как оно просмотрело управленческую в XX веке»** (Современная управленческая парадигма и перспективы развития менеджмента. https://author24.ru/..._/sovremennaya_upravlencheskaya_paradigma/)

Список использованных источников

1. О местных выборах Донецкой Народной Республики: закон ДНР (с изменениями, внесёнными Законом от 07.08.2015 г. № 69-ИНС). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-mestnyh-vyborah/>
2. Конституция РФ. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.constitution.ru/10003000/10003000-10.htm>
3. Балашова М.В. Территориальное общественное самоуправление в контексте реформирования местного самоуправления современной России диссертации и автореферата [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/territorialnoe-obshchestvennoe-samoupravlenie-v-kontekste-reformirovaniya-mestnogo-samouprav#ixzz5CB6tr38r>
4. Бахматов С. Рыночно-самоуправленческий социализм XXI века [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://novsoc.ru/s-bahmatov-ryinочно-samoupravlencheskiy-sotsializm-xxi-veka/>
5. Ляхов В.П. Государственная политика по формированию местных сообществ и местного самоуправления в современных условиях России: политологический анализ диссертации и автореферата [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/gosudarstvennaya-politika-po-formirovaniyu-mestnykh-soobshchestv-i-mestnogo-samoupravleniya-#ixzz5CBETjukN>
6. Местные сообщества и местное самоуправление: технологии участия: пособие для организаторов. Серия: «Библиотека местного самоуправления». – Вып. 63. – М.: МОНФ, 2007. – 208 с.
7. Моисеев А.М. Проблемы и пути совершенствования внутришкольного управления: пособие для руководителей образовательных учреждений / А.М. Моисеев. – Тамбов: ГОИПКРО, 2002. – 331 с.
8. Студенческое самоуправление: нужно ли тебе это! / С.Ю. Кондратьев, О.А. Рожнов, В.П. Селин, И.С. Фатов. – Москва: Общероссийская организация «Российский союз молодежи», 2006. – 24 с.

УДК 332.12

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩИН

КОЛЕСНИКОВ Д.В.,

*канд. гос. упр., заведующий кафедрой теории управления
и государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе
Донецкой Народной Республики»*

Постановка проблемы. Всем известно, что большинство территориальных общин Донбасса имеет многочисленные проблемы. Основные причины этих проблем – военные действия и сопровождающая их экономическая блокада (длящаяся уже четыре года). Десятки тысяч рабочих мест или исчезли совсем, или временно «заморожены». Вакантные рабочие места либо требуют очень высокой квалификации, либо это рутинная низкооплачиваемая работа, которая не обещает больших перспектив в будущем.

Для большинства людей жизненно необходимы новые подходы к перестройке их жизни и их территориальных общин. Социально-экономические реалии ставят все новые и новые вызовы перед органами власти требующие поиска скрытых ресурсов и новых возможностей развития территориальных общин, повышения качества жизни населения.

В ответ на эти вызовы органы государственной и муниципальной власти в поиске решений выбирают один из двух альтернативных подходов к развитию территориальных общин. Первый подход основан на концентрации на первоочередных потребностях и проблемах территориальной общины, второй – на поиске и мобилизации скрытых ресурсов и возможностей территориальной общины.

Цель статьи. Анализ теоретико-методологических подходов к развитию территориальных общин. Определение приоритетности их использования в сложившихся социально-экономических условиях.

Изложение основного материала. Перед тем как перейти к анализу теоретико-методологических подходов к развитию территориальных общин определимся с основным категориальным аппаратом. При анализе исследуемых подходов очень важны следующие взаимосвязанные понятия: территориальная община, развитие, местное развитие.

Итак, территориальная община – представляет собой сообщество людей, которых объединяют общие ценности, традиции, ритуалы, территория проживания и общее видение будущего своего сообщества.

Важно понимать, что развитие – это сложный процесс качественного изменения системы. В нашем случае социально-экономической системы. Развитие (с точки зрения вектора) может иметь как прогрессивный, так и регрессивный характер. В территориальных общинах, как подсистемах социально-экономических систем прогрессивное и регрессивное развитие могут чередоваться и составлять определенный микст, состоящий из прогресса и регресса. Вместе с тем, нельзя не согласиться с оптимистическим тезисом Р.Е. Ровинского: «В целом во Вселенной

от ее рождения и до сегодняшних дней наблюдается процесс развития, протекающий при господстве созидательной тенденции [1, с.70].

Местное развитие – это процесс, в котором территориальная община, бизнес и партнеры не правительственного сектора коллективно работают над формированием лучших условий для экономического роста и создания рабочих мест для улучшения качества жизни для всех [2]

Одним из наиболее распространенных и часто используемых подходов к развитию территориальных общин является подход, основанный на концентрации на первоочередных потребностях и проблемах территориальной общины (далее – подход «от проблем»).

Этот подход, как правило, требует привлечения большого количества внутренних ресурсов (из местного бюджета, доходов коммунальных предприятий, земельных ресурсов и др.).

По сути, подход «от проблем» заключается в разработке и реализации социально-экономической политики и программ социально-экономического развития территориального образования, ориентированных на потребности и проблемы территориальной общины («карту» потребностей).

Применение исключительно подхода «от проблем» к развитию территориальных общин приводит к следующим последствиям:

1. Понимание и осознание членов территориальной общины и органов власти бесконечности и взаимосвязанности проблем («клубок проблем»), что влияет на уровень мотивации в их решении. Решение части проблем (частичное «затыкание дыр»)

2. Ресурсы, выделенные на решение проблем поступают не жителям, а субъектам, предоставляющим соответствующие услуги, что снижает эффективность использования выделенных ресурсов.

3. Члены территориальной общины надеются не на себя, а на внешнюю помощь, что способствует усилению иждивенческих настроений и игнорированию собственных способностей и сильных сторон (чем больший масштаб проблем, тем больше вероятность получения финансирования).

4. Стратегии, построенные только на потребностях, обеспечивают исключительно «выживание» территориальной громады и не приводят к каким-либо значительным качественным изменениям.

Исходя из выше перечисленного и категорической ограниченности финансовых возможностей местных властей, представляется необходимым поиск альтернативных подходов к развитию территориальных общин.

Современная тенденция для развития территориальных общин использовать не традиционный подход «от проблем», а альтернативный подход на основе концентрации на скрытых ресурсах и возможностях общины с их дальнейшей мобилизацией.

Сложные социально-экономические условия, кризисные ситуации, недостаток финансирования стимулирует членов территориальной общины вырабатывать идеи по выявлению и мобилизации внутренних ресурсов и возможностей («голь на выдумку хитра»).

В широком понимании ресурсы общины – это все то, что может быть использовано для повышения качества жизни ее членов.

Внутренние ресурсы территориальной общины можно разделить на следующие виды: финансовые ресурсы (местный бюджет, межбюджетные трансферты, доходы коммунальных предприятий и др.); ресурсы окружающей среды (земля, леса, водоемы, подземные ископаемые и др.); социальный капитал (способности, знания и умения индивидов, формальные и не формальные объединения членов территориальной общины, социальные институты).

Наличие финансовых ресурсов является необходимым, но не достаточным условием эффективного развития территориальных общин. Социальный капитал порою важнее финансового капитала. В основе социального капитала доверие не только к родственникам, друзьям, но и к институциям. Военные действия и экономическая блокада на Донбассе повысила уровень взаимного доверия и сплоченности членов территориальных общин, что является предпосылками выявления дополнительных возможностей и скрытых ресурсов.

Ключевой ресурс территориальной общины – способность ее членов вместе или по отдельности взаимодействуя, согласовывать интересы и повышать качество жизни. Когда системы согласованы, они способствуют повышению эффективности, когда они не согласованы, они противодействуют ей [3]. Важнейшим компонентом альтернативного подхода к развитию территориальных общин являются взаимоотношения в общине и практики сотрудничества.

Развитие территориальной общины должно происходить не спонтанно, а как целенаправленный процесс. Органам власти крайне необходимо стратегическое видение приоритетов развития и максимальное использование скрытых ресурсов и возможностей территориальной общины.

Для повышения эффективности развития территориальных общин предлагается использовать подход, основанный на непрерывном поиске и мобилизации скрытых ресурсов и возможностей. Процесс реализации предлагаемого подхода состоит из пяти этапов:

1-й этап: учет способностей, навыков, целевых установок (в сложившихся социально-экономических условиях) жителей территориального образования с их последующей мобилизацией для достижения целей территориальной общины;

2-й этап: учет и использование возможностей формальных и неформальных объединений членов территориальной общины;

3-й этап: максимально возможная мобилизация возможностей местных институций (школ, библиотек, спортивных сооружений, парков и др.) к развитию территориальных общин;

4-й этап: освоение «скрытых» не освоенных физических ресурсов территориального образования (долгострой, не освоенные земли, заброшенные здания и сооружения и др.);

5-й этап: учет и мобилизация возможностей поддержки развития территориального образования (развивающегося за счет внутренних ресурсов) внешней поддержкой.

Выводы. Перелагаемый выше альтернативный подход развития территориальных общин, основанный на поиске и мобилизации скрытых ресурсов и возможностей территориальной общины вовсе не исключает использования внешних ресурсов. В сложившихся политических и социально-экономических условиях внешние ресурсы чрезвычайно важны.

Однако если внутренние ресурсы территориальной общины не развиты, внешние ресурсы будут использоваться не эффективно.

Следовательно, для эффективного социально-экономического развития территориальных образований первоначально следует значительно повысить степень использования скрытых ресурсов и возможностей территориальных общин, а уж потом внешние ресурсы могут быть эффективно использованы. Вот почему развитие территориальных образований следует начинать «изнутри».

Список использованных источников

1. Ровинский Р.Е. Самоорганизация как фактор направленного развития// *Вопр. Философии.* - №5. – 2002.
2. Primer A. *Developing and Implementing Local Economic Development Strategies and Action Plans / World Bank.* – Washington, D.C., 2003).
3. Стивен Кови, Роджер Меррилл, Ребекка Меррилл *Главное внимание – главным вещам. Жить, любить, учиться, оставить наследие.* [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://fictionbook.ru/author/stiven_kovi/glavnoe_vnimanie_glavnyim_vesham_jit_lyu/read_online.html . - Название с экрана.

УДК 331.5

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ КАК ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

КОСТИНА Л.Н.,

*канд. гос. упр, доцент, проректор по учебной работе
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Качеству трудового потенциала отводится особая роль в развитии государственной экономики. В период становления Донецкой Народной Республики (далее – ДНР) трудовой потенциал следует рассматривать как совокупность способностей всех работников осуществлять определённые цели и требования для социально-экономического развития Республики. Занятость является одним из важнейших макроэкономических показателей эффективности или неэффективности развития общества, а также важнейшим элементом в системе социально-трудовых отношений, что объясняет актуальность выбранной тематики исследования.

Цель статьи. Автор поставила перед собой цель – рассмотреть проблемы, возникающие при трудоустройстве выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования ДНР и разработать рекомендации по их устранению.

Изложение основного материала. За три года становления Республики произошли определённые сдвиги в организации управления системой высшего профессионального образования, обусловленные изменениями в государственно-политическом устройстве и социально-экономическими реформами. Распределены

в соответствии с Республиканским устройством полномочия субъектов ДНР и органов местного самоуправления в образовательной сфере. Заложена правовая база деятельности образовательных организаций. Приведены в соответствие направления подготовки всех уровней образовательного процесса, разработаны и утверждены государственные образовательные стандарты по направлениям подготовки.

Несмотря на это, существует ряд задач, требующих своевременного решения, и одна из них – трудоустройство.

Больше всего страдает из-за этой проблемы молодёжь, выпускники образовательных учреждений высшего профессионального образования Республики, не имеющие трудового стажа и опыта, получившие невостребованную специальность. Несмотря на то, что молодёжь более адаптивная к различным изменениям, такие особенности, как отсутствие опыта работы, завышенные ожидания и требования к рынку труда делают её уязвимой, вследствие чего и возникают проблемы занятости.

С данной проблематикой в той или иной степени сталкиваются практически все выпускники образовательных учреждений высшего профессионального образования ДНР. Возрастание роли трудового потенциала как основного фактора экономического развития связано с тем, что уровень развивающейся экономики всё в большей степени определяется качеством профессиональных кадров.

Трудовой потенциал общества является совокупностью интегрированных количественных и качественных характеристик рабочей силы, которая обеспечивает определённые возможности в создании материальных и духовных благ общества (рис. 1). Формирование трудового потенциала общества – процесс постоянного изменения его численности и качественного состава.

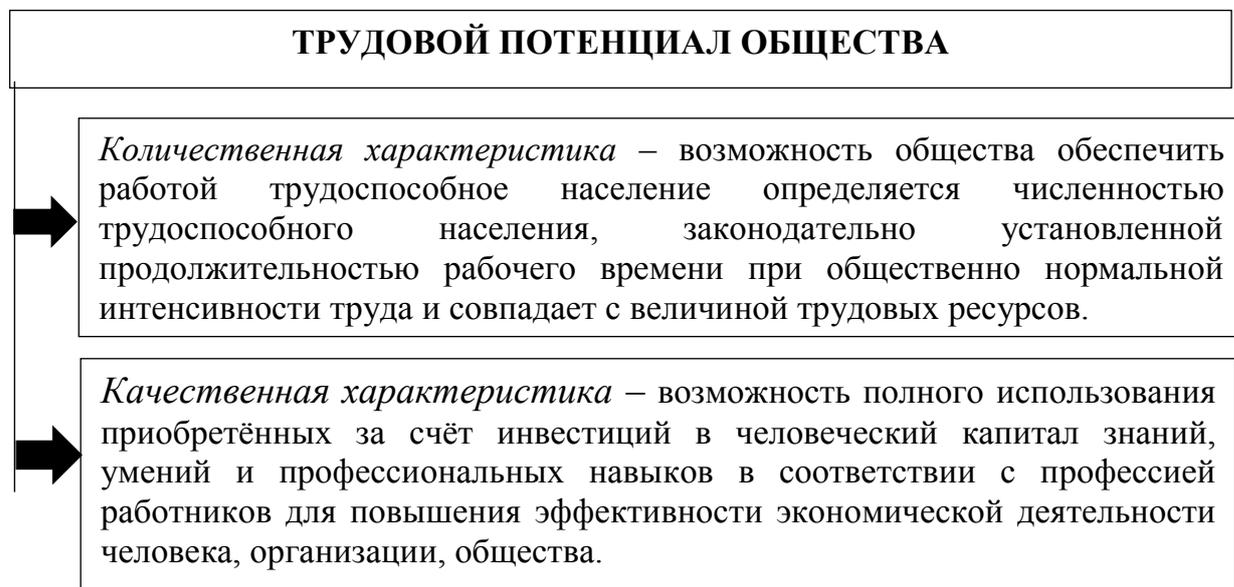


Рис. 1. Составляющие трудового потенциала [3]

До 2014 года молодёжь Донецкого региона отдавала предпочтение таким специальностям, как экономисты, менеджеры, психологи, юристы. С возникновением военного конфликта, после отъезда определённого количества квалифицированных специалистов, ситуация изменилась, и Республика столкнулась с дефицитом

медицинских работников, водителей общественного транспорта, строителей, инженерно-технических специалистов, что обусловило увеличение количества выпускников с невостребованными специальностями. В связи с этим многие выпускники вынуждены искать работу не по той специальности, которую получили в вузе, расходуя бюджетные средства Республики, направленные на регулирование рынка и переподготовку специалистов.

К важнейшим характеристикам использования трудового потенциала относится занятость. Основной проблемой занятости как социально-экономического процесса является формирование её рациональной структуры, то есть прежде всего рациональных пропорций занятости, которые должны обеспечивать наиболее эффективное развитие всех звеньев развивающейся экономики в оптимальных для данного этапа рыночных преобразований пропорциях. Это возможно лишь при хорошо отлаженном механизме управления занятостью как в масштабе Республики в целом, так и на уровне отдельных сфер деятельности и на уровне хозяйственных единиц. Для этого необходимо выявить и оценить факторы, которые влияют на структуру занятости, выбрать методы воздействия на эти факторы, а также выделить критерии рациональной занятости, согласно которым следует оказывать такое влияние. Занятость населения базируется на таких основных принципах [3]:

- исключительное право граждан распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду, добровольность и непринудительность труда;
- ответственность государства за создание условий для реализации права граждан на труд;
- свобода выбора места и времени работы, в соответствии с которыми допустимо использование различных форм занятости: постоянной и временной, частичной и эпизодической, по совместительству и на основе гибких графиков работы. При этом незанятость граждан не может служить основанием для их привлечения к административной и иной ответственности.

Исходя из информации, размещённой на официальном сайте Республиканского центра занятости (далее РЦЗ) ДНР, в разделе «Аналитика» в течение первого полугодия 2017 года в территориальных органах РЦЗ Республики состояло на учёте 30,3 тыс. лиц, ищущих работу (это на 4,4 тыс. меньше по сравнению с первым полугодием 2016 года). Из них – 12,4 тыс. лиц, ищущих работу, составляет молодёжь в возрасте до 35 лет (40,65% от общей численности лиц, состоящих на учёте в территориальных РЦЗ, что на 2,9 тыс. меньше по сравнению с этим же периодом 2016 г.) [1,2].

Наиболее востребованы в Республике строительные специальности, в добывающей промышленности открыто более 1,5 тысячи вакансий в Макеевке, Снежном, Ждановке, Торезе, Донецке. По-прежнему необходимы медицинские работники – как врачи, так и младший медперсонал. Повышается спрос на водителей, причем не только трамваев и троллейбусов, но и на водителей спецмашин.

К основным признакам, характеризующим состояние использования трудового потенциала – выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования, в сложившейся ситуации в Республике можно отнести: превышение предложения выпускников над спросом; низкая заработная плата; низкая доля официально зарегистрированных безработных и наличие скрытой безработицы;

значительные масштабы нерегламентированной занятости; молодёжная безработица; республиканские диспропорции между спросом и предложением рабочей силы; существенная декавалификация работающего населения вследствие безработицы; несовершенство нормативно-правовой базы, регламентирующей трудовые отношения.

Нестабильная экономическая ситуация, изолирование неподконтрольной территории, военный конфликт, разрушение некоторых предприятий повлекло за собой уменьшение работающих предприятий в Республике. Сложившееся положение стало причиной безработицы, значительного уменьшения спроса предложения на рынке труда, понижения заработной платы. Многие старые предприятия закрыты, а оставшиеся не имеют возможности продолжать свою работу в полную силу, что приводит к существенному дисбалансу на рынке труда, порождая длинный перечень деструктивных социальных явлений.

Экономические и организационные изменения последних лет повлекли за собой перемены в характере взаимоотношений между образовательными учреждениями высшего профессионального образования и предприятиями. Отсутствует система государственного распределения, предприятия самостоятельно определяют свою кадровую политику. Это сопровождается, с одной стороны, общим сокращением численности рабочих мест, с другой – более высокими требованиями к людям, поступающим на работу.

Учитывая, что сегодня в ДНР существует проблема безработицы, а найти постоянную работу не могут даже трудящиеся с большим опытом работы, едва ли рынок труда готов освободить лишнюю вакансию для молодых специалистов. Кроме того, специалисты с непризнанными дипломами ДНР не могут получить работу за пределами Республики и остаются заложниками ситуации, поэтому вынуждены искать работу только на рынке труда ДНР.

Кроме того, конъюнктура рынка труда непостоянна. Сегодня новое поколение абитуриентов пытается занять опустевшую нишу в профессии и поступает на востребованные специальности. Но со временем спрос и предложение на рынке труда могут кардинально измениться.

Одним из частичных решений проблемы может быть разработка концепции формирования системы содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений ВПО ДНР; формирования комплекса мероприятий, направленных на эффективное содействие трудоустройству и распределению выпускников ОУ ВПО ДНР в соответствии с полученным направлением (профилем / магистерской программой) подготовки. Возможно, целесообразно взять за основу опыт времён СССР.

Выявленные проблемы, обуславливающие трудности при трудоустройстве выпускников образовательных учреждений ВПО, можно сформировать по видам проблем (экономические, политические, организационные, управленческие, социальные, образовательные). Решение отдельных проблем требует умелого управления, решение других – времени и политических изменений.

В Республике выявленными проблемами, возникающими при трудоустройстве выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования, занимаются многие структуры на различных уровнях (законодательном, профильные министерства, непосредственно образовательные учреждения).

Автором предложены мероприятия, минимизирующие или устраняющие указанные проблемы (табл. 1).

Таблица 1

Проблемы трудоустройства молодёжи и мероприятия по их устранению

№ пор.	Наименование проблемы	Рекомендации по устранению
1	<i>Проблемы политического характера</i>	
1.1	Невозможность прохождения практики студентами образовательных учреждений ВПО за пределами Республики	Решение данных проблем требует политических изменений
1.2	Отсутствие возможности трудоустройства выпускников с дипломами ДНР из-за непризнанности Республики	
2	<i>Нормативно-правовые проблемы</i>	
2.1	Несоответствие информации в различных нормативно-правовых документах, регламентирующих образовательную деятельность ВПО, в том числе вопросов, касающихся трудоустройства	Своевременная разработка и согласование документов, регламентирующих образовательную деятельность, в том числе процесса прохождения практики и дальнейшего трудоустройства, между участниками процесса реформирования
2.2.	Непринятие или несвоевременное принятие необходимых нормативных актов	
3	<i>Проблемы экономического характера</i>	
3.1	Несоответствие полученного выпускниками образования реальным потребностям рынка труда и сложной экономической ситуации в Республике	Проведение своевременного и постоянного мониторинга необходимых для развития Республики направлений подготовки (профилей / магистерских программ)
3.2	Уменьшение количества предприятий, что обуславливает недостаточное количество баз практик	Развитие производства на территории Республики
3.3	Формирование самостоятельной кадровой политики каждым из предприятий / организаций / учреждений	Заключение действующих договоров с предприятиями на прохождение выпускниками всех видов практики и дальнейшего трудоустройства с учётом их потребности
4	<i>Проблемы управленческого характера</i>	
4.1	Отсутствие системы государственного распределения выпускников	Содействие занятости необходимо осуществлять за счёт реализации государственных программ молодёжи в сфере занятости
		Введение системы государственного распределения выпускников
		Разработка концепции формирования системы содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений ВПО ДНР. Возможно, целесообразно взять за основу опыт времён СССР

Продолжение табл. 1

4.2	Наличие одинаковых направлений подготовки во многих образовательных учреждениях создает ненужную конкуренцию при обеспечении мест для практической подготовки и трудоустройстве	Необходимость создания в ДНР профильных образовательных организаций ВПО и закрепления за ними конкретных направлений подготовки. Закрепить это право лицензией на образовательную деятельность
4.3	Отсутствие механизма отслеживания трудоустройства выпускников, закончивших общеобразовательные учреждения ВПО. Угрозы безработицы молодежи	Создание единой информационной базы о количестве выпускников Формирование спроса выпускников, согласование необходимости конкретных направлений подготовки с работодателями, учёт полученных данных при выдаче лицензий МОН ГОУ ВПО на образовательную деятельность
5	<i>Проблемы организационного характера</i>	
5.1	Отсутствие системного подхода в определении оптимальных шагов достижения эффективного реформирования в вопросах трудоустройства с учётом ряда критериев: политических, экономических, социальных и т.д.	Повышение качества планирования, реализации системы реформирования высшего профессионального образования (в том числе трудоустройства), оперативное внесение необходимых изменений
5.2	Отсутствие объективной системы оценивания реального вклада прохождения практики в освоение той или иной образовательной программы	Целевой подход к выбору места практики, соответствие её содержания государственным образовательным стандартам, широкий круг партнёров-работодателей, мотивированных на взаимовыгодное сотрудничество, реализация эффективной профориентационной работы
5.3	Несмотря на участие работодателей в разработке ГОС, определении навыков и умений студентов, на работу принимают выпускников только с опытом и стажем работы	Практически ориентированное образование в ВПО невозможно без социального партнёрства со сферой труда, без установления связи обучения студентов с предприятиями, на которых им предстоит работать. Именно такой механизм позволит преодолеть относительную изоляцию подготовки кадров от их использования, качественные и количественные различия между спросом и предложением на рынке Привлечение работодателей к проведению практических занятий в образовательном процессе, при прохождении практики дать возможность получать действительно практические навыки и умения

6	<i>Проблемы социального характера</i>	
6.2	Уменьшение спроса и предложений на рынке труда	Создание новых предприятий, увеличение количества рабочих мест
6.3	Понижение заработной платы	
6.4	Нестабильность спроса и предложения на рынке труда	Проведение мониторинга востребованности необходимых вакансий, корректировка количества подготовки специалистов конкретного направления (в зависимости от потребности – один раз в три года)
	В силу политических и экономических изменений переориентировка востребованных специальностей	

Предложенные рекомендации содействия трудоустройству и распределения выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования позволят:

- оперативно принимать управленческие решения по различным направлениям деятельности сферы образования, в том числе связанных с приведением объёмов и направлений подготовки (профилей / магистерских программ) квалифицированных кадров в соответствие с потребностями рынка труда;

- работодателям осуществлять поиск сотрудников среди студентов и выпускников с требуемым направлением подготовки (профилем / магистерской программой), квалификацией и дополнительными знаниями;

- студентам и выпускникам найти работу, соответствующую их знаниям, устремлениям и карьерным амбициям;

- предоставлять информацию по профориентированию студентов и выпускников с учётом спроса на рынке труда;

- способствовать обеспечению самозанятости выпускников образовательных учреждений ВПО через создание малых предприятий.

Выводы. Функционирование образовательных учреждений в период социально-экономического развития ДНР в значительной степени зависит от грамотного и конкурентоспособного управления, которое должно способствовать практически ориентированному образованию и дальнейшему трудоустройству выпускников. Проведённый анализ даст возможность использовать разработанные рекомендации для минимизации проблем, возникающих в процессе трудоустройства выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики.

Список использованных источников

1. Официальный сайт Республиканского центра занятости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rcz-dnr.ru/>

2. Официальный сайт Министерства труда и социальной политики ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mtspdnr.ru/>

3. Национальная экономика: учебник / под общ. ред. акад. РАЕН Н354 В.А. Шульги. – М.: Изд-во Российской экономической академии, 2002. – 592 с.

УДК 528.92

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ГИС-ТЕХНОЛОГИЙ В ЭКОЛОГИЧЕСКОМ ЗОНИРОВАНИИ ТЕРРИТОРИЙ

КУДОКОЦЕВ Н.С.

канд. биол. наук;

Государственный комитет по экологической политике
и природным ресурсам
при Главе Донецкой Народной Республики

Постановка проблемы. Экологическое зонирование территорий является достаточно сложной проблемой, так как основывается на анализе большого количества картографической информации и использовании баз данных (БД) эколого-экономических показателей.

Оценка экологической ситуации на той или иной территории определяется на основании состояния пяти факторов: атмосферного воздуха, почвы, воды, геологической среды и растительности. Т.е. делается покомпонентный анализ экологической ситуации и затем дается комплексная оценка территории на основе наложения интерактивных карт. Единого же методического подхода к комплексной экологической оценке территории нет.

Сектором экологического мониторинга Государственного комитета по экологической политике и природным ресурсам при Главе Донецкой Народной Республики предлагается новый методический подход к комплексной экологической оценке территорий и их зонированию.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблема экологического зонирования территорий рассматривалась на примерах городской среды, административных районов и областей в целом [1-8].

Целью исследования является использование нового методического подхода в зонировании территории Донецкой Народной Республики по экологическому потенциалу.

Изложение материалов основного исследования.

Нами предлагается новый подход в определении экологического потенциала территорий.

Для этого исследуемая территория разбивается на сеть квадратов с шагом в 2 км (шаг сетки зависит от конкретной исследуемой площади). В каждом квадрате определяется экологический потенциал компонентов экосистемы. В дальнейшем рассчитывается комплексный показатель экологического потенциала территории.

Пример расчета экологического потенциала растительного покрова.

Характеристика растительного покрова должна включать в себя оценку травянистой, кустарниковой и древесной растительности. Поскольку степная и кустарниковая растительность Донецкого региона практически изменена хозяйственной деятельностью человека, необходимо провести исследование состояния лесных массивов и объектов природно-заповедного фонда (ПЗФ).

Лесные массивы могут быть оценены по следующей шкале:

Площадь (га)	Оценка (в баллах)
1-50	1

51-100	2
101-500	3
500-1000	4
более 1000	5

Классификацию объектов ПЗФ на основе их балльной оценки можно осуществить по их экологическому и туристско-рекреационному значению по следующей оценочной шкале:

Национальные природные парки, природные заповедники и ботанические сады – 5 баллов;

Региональные ландшафтные парки – 4 балла;

Заказники и памятники природы государственного значения – 3 балла;

Заказники и памятники природы местного значения, заповедные урочища – 2 балла;

Парки-памятники садово-паркового искусства – 1 балл.

Определение экологического потенциала будет по следующей формуле:

$$P_э = O_б \cdot K_{эс}, \quad (1)$$

Где $P_э$ – экологический потенциал, $O_б$ – оценка в баллах по экологическому и туристско-рекреационному значению, $K_{эс}$ – коэффициент

экологического состояния (степень ненарушенности экосистемы леса), который имеет значения от 1,0 до 0,1. Нулевого значения нет, поскольку антропогенное воздействие на природу Донбасса практически везде в той или степени проявляется. Иными словами, чем выше коэффициент экологического состояния, тем выше экологический потенциал леса. Коэффициент экологического состояния можно рассчитать по степени ненарушенности лесных массивов (в %) от площади всего массива. Если он составляет 20% от всей его площади, то $K_{эс} = 0,8$.

Таким образом, каждый квадрат территории будет содержать информацию о своем экологическом потенциале. Используя картографический метод, а также метод интерполяции, широко применяемый в географии, мы можем определить с помощью изолиний наиболее благоприятные, а также антропогенно нагруженные территории.

Для выполнения поставленных задач используется программный комплекс Quantum Gis.

Выводы:

1. Для экологического зонирования территорий Донецкой Народной Республики необходима паспортизация всех компонентов ее экосистемы.

2. Необходимо применение Гис-технологий в экологическом зонировании территории ДНР и определении социально-экономического ущерба всей экосистеме.

3. ГИС позволяют вести мониторинг экологической ситуации и учет природных ресурсов. Они не только могут дать ответ, где сейчас находятся "тонкие места", но и благодаря возможностям моделирования подсказать, куда нужно направить силы и средства, чтобы такие "тонкие места" не возникали в будущем.

Список использованных источников

1. Аверин Е.Г., Парфенюк А.С. Применение ГИС-технологий при комплексной оценке экологического состояния городских территорий//Науч.

журнал Донецкого нац. техн. ун-та «Системний аналіз та інформаційні технології у науках про природу та суспільство». №1(2) – 2(3). – Донецк, 2012.

2. Воробьева Т.А. Картографическое обеспечение медико-экологических исследований / Т.А. Воробьева, Д.О. Душкова // Геодезия и картография. – 2013. – №2. – С. 11–16.

3. Кудокоцев Н.С. Зонирование Донецкой области по туристско-рекреационному потенциалу. //Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції 21-22 травня 2010 року, м. Харків. – Харків, 2010. – С. 106-113.

4. Кудокоцев Н.С. Туристско-рекреационное зонирование территории. //Материалы Международной научно-практической конференции. Барнаул - Горно-Алтайск 23-26 октября 2007 г. – Барнаул, 2007. – С. 188-191.

5. Кудокоцев Н.С., Голубничая С.Н. Туристско-рекреационное зонирование территории (на примере Волновихского района Донецкой области) //Вісник ДІТБ, №11, 2007, - С. 208-213.

6. Кудокоцев Н.С., Митько В.И. Использование ГИС-технологий в выявлении экологически аттрактивных территорий. //Материалы Международного экологического форума «Инновационная модель экологической системы города» 3-4 июня 2010 г., г. Донецк. – С. 107-108.

7. Макаров В.З., Новаковский Б.А., Чумаченко А.Н. Эколого-географическое картографирование городов. – М.: Научный мир, 2002.–178 с.

8. Ясенева И.А. Использование ГИС-технологий для геоэкологической оценки города Севастополя / И.А. Ясенева, П.В. Переверзев // Интерактивная наука – 2017, № 6 (16) — С. 16-18.

УДК 338.2: 332.1

СТРАТЕГИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ГОРОДА ДОНЕЦКА

ЛОЗА Н.Н.,

аспирант кафедры маркетинга и коммерческого дела

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли им. М.

Туган-Барановского»,

начальник управления экономики и промышленности

администрации г. Донецка

Постановка проблемы. Город Донецк – столица Донецкой Народной Республики, обладающая промышленным, агропромышленным, кадровым, научным и инновационным потенциалом, с развитой инфраструктурой ведения бизнеса. Однако ведение боевых действий на территории города повлекло за собой ухудшение показателей промышленного комплекса города.

Планирование социально-экономического развития города представляет собой сложный, непрерывный процесс, задающий ориентиры для принятия любых, в том числе тактических, текущих решений. Наличие долгосрочного

стратегического плана экономического развития позволяет принимать решения на обоснованной и проработанной базе.

Анализ ведущих исследований и публикаций. Теоретической базой работы послужили исследования зарубежных и отечественных специалистов в области экономики: С. Андреев, Г. Ашворт, С. Вард, Г. Вугд, А. Гапоненко, Д. Голд, Е. Голубков, А. Дайан, Г. Даффи, В. Зотов, А. Медведев, Т. Метаксас, А. Моррисон, Д. Капмовска, Л. Конг, Ф. Котлер, М. Опперманн, К. Пратт, И. Рейн, М. Сейфуллаева, В. Старовойтов, Ф. Хаббард, Д. Хайдер, Т. Холл и др.

Целью статьи является разработка стратегии социально-экономического развития города Донецка до 2023 года.

Основная часть. В современной практике планирования развития города в любой стране основополагающую роль играют стратегии социально-экономического развития. На основании стратегии выстраивается комплексная система мер по улучшению качества жизни населения, обеспечения благоприятного инвестиционного климата на территории, повышения эффективности экономической деятельности в городе.

Стратегия социально-экономического развития города Донецк представляет собой систему целей, задач и мероприятий, направленных на развитие экономики и социальной сферы, с учётом государственной политики в области стратегического планирования, реализуемой государственными, исполнительными органами власти, органами местного самоуправления, предприятиями, организациями и др.

Стратегия разрабатывается на основе комплекса действующих стратегических документов республиканского и местного уровней.

Концепция социально-экономического развития включает в себя оценку социально-экономического потенциала, анализ сильных и слабых сторон города, выполненный на базе SWOT-анализа и обеспечивающий определение основных задач и направлений социально-экономического развития города Донецк.

Стратегия социально-экономического развития города включает в себя:

- обоснование главной стратегической цели социально-экономического развития г. Донецк, исходя из целей и задач социально-экономического развития Донецкой Народной Республики;
- определение моделей и механизма реализации целей и задач социально-экономического развития г. Донецка;
- основные приоритеты и индикаторы (ожидаемые показатели) социально-экономического развития г. Донецк.

Стратегия социально-экономического развития города содержит набор идей и принципов, которые дадут ориентиры для предпринимателей, потенциальных инвесторов, властей и населения города, помогая определять текущие решения по социально-экономическому развитию с учётом видения долгосрочной перспективы. Стратегия может служить основой для включения её мероприятий в республиканские и местные инвестиционные программы.

В качестве основного направления роста выбрано развитие диверсифицированной экономики за счёт привлечения существенного объёма инвестиций, в первую очередь, в промышленности, а также сбалансированный рост на основе развития сельского хозяйства. Рост экономики, в свою очередь, позволит добиться значительных изменений в качестве жизни, реализации социальных задач.

Стратегия учитывает решение задач, поставленных Главой Республики в ежегодном отчёте, реализацию приоритетных республиканских проектов.

Определённые в стратегии социально-экономического развития города цели должны носить долгосрочный характер. Стратегия будет корректироваться с учётом планов развития Донецкой Народной Республики, города Донецк, в соответствии с Указами Главы Донецкой Народной Республики, постановлений и распоряжений Правительства Донецкой Народной Республики, администраций г. Донецк и его районов. При необходимости стратегия будет дополняться и уточняться.

Для высокоэффективного развития города Донецка в первую очередь необходимо выделить особо важные факторы, влияющие на функциональное развитие города, а именно: развитие промышленного и агропромышленного комплексов, малого и среднего бизнеса, а также внешнеэкономической и инвестиционной деятельности. Каждый из вышеуказанных факторов является ключевым и взаимодействует со всеми остальными группами без исключения.

1. Промышленный комплекс. В настоящее время промышленность г. Донецка проходит сложный этап восстановления, который сопровождается тяжёлым процессом вывода экономики из состояния депрессии, что обусловлено последствиями вооружённого конфликта, транспортной и экономической блокадой. Однако в большинстве отраслей промышленности намечены положительные тенденции развития.

По данным Главного управления статистики Донецкой Народной Республики, промышленный комплекс г. Донецк по состоянию на 01.12.2017 представлен 395 промышленными предприятиями, из которых осуществляют деятельность 333 предприятия.

Объём реализованной промышленной продукции за 2017 год составил 67,1 млрд руб., что на 27% больше показателя аналогичного периода 2016 года.

В структуре реализованной промышленной продукции преобладают следующие отрасли:

- поставки электроэнергии, газа, пара и кондиционированного воздуха;
- пищевая отрасль;
- угольная отрасль;
- металлургия и машиностроение;
- водоснабжение, канализация и обращение с отходами.

Данные виды деятельности составляют 93,5% в общем объёме реализованной промышленной продукции.

Добывающая промышленность г. Донецк обеспечивает экономику и население города универсальным топливом, оставаясь одной из важнейших базовых отраслей экономики города. Добываемый шахтёрами города уголь является источником производства электрической и тепловой энергии. Он необходим также для коммунально-бытовых нужд, является незаменимым технологическим сырьём для металлургической, химической и других отраслей промышленности города.

Ведущими шахтами города являются обособленные подразделения ГП «Донецкая угольная энергетическая компания» «Шахта им. М.И. Калинина»,

«Шахта им. А.А. Скочинского», «Шахта им. Челюскинцев», а также ГП «Шахта им. А.Ф. Засядько».

Отрасль по обеспечению электроэнергией, газом, паром и кондиционированным воздухом представлена 11-ю предприятиями. Наиболее значимыми из них являются: ГК «Донбасгаз», РП «Региональная энергопоставляющая компания», СП «Производство «Донецкгортеплосеть», ГП «Донбасстеплоэнерго».

Металлургическая отрасль включает в себя 50 предприятий чёрной и цветной металлургии, а также предприятия по производству готовых металлических изделий. Ведущими предприятиями металлургического комплекса являются: Филиал № 1 «Донецкий металлургический завод» ЗАО «Внешторгсервис», ГП «Юзовский металлургический завод», ЧАО «Донецкий завод высоковольтных опор», ЧАО «Завод алюминиевых профилей», ПРАО «Втормет».

Предприятия специализируются на производстве литейного и перепельного чугуна, стали, сортового и листового проката, трубной заготовки, цветного литья, алюминиевых профилей, а также на обработке металла.

Машиностроительный комплекс г. Донецк, который представляют 47 предприятий является лидером по производству машин и оборудования для многих ведущих отраслей промышленности – горнодобывающей, коксохимической, металлургической, а также строительной отрасли и агропромышленного комплекса. Ведущими предприятиями отрасли являются ООО «Донфрост», ГП «Донецкий электротехнический завод», ГП «Донецкгормаш», ГП «Донецкий энергозавод», ПАО «Донецкий экспериментальный ремонтно-механический завод», ООО «НПО «Донвентилятор», ООО «Коксооборудование», ООО «Востокуглемаш».

Пищевая промышленность насчитывает 63 предприятия, которые специализируются на производстве хлебобулочных и кондитерских изделий, муки, молочной продукции, колбасных и макаронных изделий, масла растительного и др. Основными предприятиями пищевой отрасли являются: ЧАО «Донецкий булочно-кондитерский комбинат», ООО «ПКФ «Оникс», ЗАО «Донецкий комбинат хлебобулочных № 1», ООО «Хлебторг», ООО «Торговый дом «Горняк», ДП «Тор», ООО «Лаконд», Объединение «Первый ликёро-водочный завод», ООО «ДПЗ», Объединение «Винтерпром».

Кроме того, ряд промышленных предприятий города осуществляют производство непродовольственных товаров для населения. Ведущими предприятиями по выпуску непродовольственных товаров являются: ЧАО «Золотое руно – Донецк», ООО «Ирэн», ООО «АУП «Сарепта-Медипласт», ДонУПО «Электроаппарат» УТОС, ООО «Четыре сезона», ООО «Европласт» и др. Промышленные предприятия обеспечивают жителей Донецкой Народной Республики и города Донецка бытовыми электроприборами, металлопластиковыми окнами, швейными и трикотажными изделиями, пластиковыми трубами, продукцией бытовой химии, столярными изделиями и мебелью. Продукция этих предприятий конкурентоспособна и по качеству не уступает мировым стандартам.

2. Агропромышленный комплекс является важнейшей составной частью экономики Донецкой Народной Республики, где производится жизненно важная для общества продукция и сосредоточен огромный экономический потенциал.

Агропромышленный комплекс города представляют 86 сельскохозяйственных предприятий и фермерских хозяйств, которые занимаются растениеводством (выращиванием зерновых и технических культур, овощей и картофеля) и животноводством (разведением крупного рогатого скота, свиней, птицы, производством молока, яиц куриных). Ведущими сельскохозяйственными предприятиями являются:

– ООО «Тепличный» – сельскохозяйственное предприятие, специализирующееся на выращивании зерновых, технических и кормовых культур, а также производстве молока и разведении крупного рогатого скота. Предприятием сегодня изучается опыт коллег из Российской Федерации по обновлению стада крупного рогатого скота более продуктивным поголовьем.

– ООО «Агрофирма Тепличный» занимается растениеводством, выращиванием овощей с применением современных технологий в поливе, что позволяет получить высокую урожайность овощных культур. Производство овощей составляет около 1000 тонн в год.

– ООО «Птицефабрика «Пролетарская» – направление деятельности: птицеводство и растениеводство; производственная мощность – 227 тыс. штук яйца куриного товарного;

– ООО «ТЭК» занимается выращиванием овощей в закрытом грунте по малообъёмной технологии, на балансе предприятия находится 6 га теплиц;

– ООО «АПК «Бекон» – направление деятельности: свиноводство, производство тушенки и прочих мясных изделий; производственная мощность – 0,075 тонн в сутки.

– ООО «Золотой путь», ООО «Ирэн нова», ООО «Любовское» - направление деятельности: растениеводство, выращивание зерновых и технических культур.

3. Малое предпринимательство. Социально-экономическое развитие города и Республики во многом зависит от предприятий малого бизнеса, которые вносят определённый вклад в увеличение объёмов производства, розничного товарооборота, способствуют удовлетворению потребительского спроса населения.

Экономический потенциал г. Донецк представляют не только крупные промышленные и агропромышленные предприятия. В городе успешно развиваются предприятия малого бизнеса и осуществляют свою деятельность физические лица-предприниматели.

Согласно официальным данным Главного управления статистики Донецкой Народной Республики, по состоянию на 01.12.2017 предпринимательскую деятельность в городе осуществляли 3102 малых предприятия (32 на 10 тыс. чел. наличного населения), на которых средняя численность наёмных работников составляла 18,9 тыс. чел. В 2017 году малыми предприятиями было реализовано продукции, выполнено работ и предоставлено услуг на сумму 31,8 млрд руб.

Кроме того, в городе осуществляли свою деятельность 12,7 тыс. физических лиц-предпринимателей, у которых работало более 13 тыс. наёмных работников.

4. Внешнеэкономическая деятельность. По итогам внешнеэкономической деятельности 2017 года город Донецк занимал лидирующую позицию в Донецкой

Народной Республике. На долю Донецка приходилось 54% всех экспортных и импортных операций, осуществляемых предприятиями Донецкой Народной Республики.

Наиболее крупными экспортёрами продукции в г. Донецк являлись: ГП «Республиканский центр «Торговый дом «Уголь Донбасса», Филиал № 1 «Донецкий металлургический завод» ЗАО «Внешторгсервис», ДП «Государственный оптовый рынок электрической энергии и мощности» Республиканского предприятия «Государственная магистральная сетевая компания», ООО «Торговый дом «Горняк», ООО «Интеркод», ДП «ТОР», ООО «Донфрост», ООО «Донойл», ООО «Донворма», ООО «Донецкая табачная компания»; импортёрами – Филиал № 1 «Донецкий металлургический завод» ЗАО «Внешторгсервис», ГП «Республиканская топливная компания», ООО «Торговый дом «Горняк», ООО «Медикон плюс», ООО «Опт-торг», ООО «Исидафарм», РП «Энергия Донбасса», ООО «Мостэк», ООО «Торговый дом Стимул Трейд», ДП «ТОР».

5. Инвестиционная деятельность. По состоянию на 01.12.2017 общая сумма привлечённых средств по г. Донецк составила 16 682,1 тыс. долл. США, на душу населения приходилось 17,6 долл. США прямых иностранных инвестиций.

Прямые иностранные инвестиции в 2017 году привлекались на 55 предприятий г. Донецка из 17 стран мира: Российской Федерации, Нидерландов, Германии, США, Кипра, Великобритании, Виргинских островов (Брит.), Белиза, Доминики, Турции, Иордании, Чешской Республики, Лихтенштейна, Панамы, Венгрии, Греции, Украины.

По структуре поступлений инвестиционно-привлекательными в г. Донецк являлись следующие виды экономической деятельности:

- перерабатывающая промышленность (53,1%);
- операции с недвижимым имуществом (25,3 %);
- информация и телекоммуникации (12,1%);
- транспорт, складское хозяйство, почтовая и курьерская деятельность (8,8%);
- другое (0,7%);

Главные цели стратегического развития г. Донецк – достижение высокого качества жизни населения, повышение инвестиционной привлекательности территории, устойчивое и эффективное социально-экономическое развитие города как за счёт развития действующих, так и за счёт введения в строй новых предприятий.

Стратегия направлена на развитие тех отраслей, в которых город обладает наиболее мощным потенциалом развития, а также предусматривает определение конкретных целей и задач, решение которых позволит наиболее полно его реализовать.

Стратегическими направлениями процветания города Донецк должно стать создание условий для развития:

- 1) экономического блока;
- 2) человеческого потенциала.

Реализация первого направления должна обеспечить стимулирование тех бизнес-структур, которые способны внести реальный вклад в увеличение

муниципального валового продукта, исходя из мобилизации не использовавшихся ранее потенциалов территории города.

Реализация второго направления должна обеспечить создание условий для жизнедеятельности и возможности повышения образовательного уровня с учётом требований муниципального и регионального разделения труда.

Этапы реализации стратегии в г. Донецк:

– *первый* (2019-2021 годы) – этап внедрения элементов стратегического управления, разработки и реализации мероприятий и программ среднесрочного характера с широким привлечением общественности;

– *второй* (2021-2026 годы) – этап активной реализации стратегии. На этом этапе оцениваются программы и проекты, находящиеся в стадии завершения, определяются сферы для новых стратегических программ и проектов;

– *третий* (2026-2030 годы) – этап планомерной реализации и обновления стратегических направлений, программ и проектов с учётом достигнутых результатов.

Модель инновационного, социально-ориентированного развития города должна базироваться на балансе интересов экономики, социальной сферы и экологии.

Приоритетные направления экономического развития г. Донецк при реализации намеченной на будущее стратегии:

1. Развитие металлургического производства и производства готовых металлических изделий с приоритетом увеличения объёмов продукции в сегменте готовых металлических изделий.

2. Модернизация и развитие машиностроения на основе технологических инноваций.

3. Развитие транспортно-логистического комплекса, в том числе ориентированного на обслуживание экспортно-импортных потоков, предполагающего расширение существующей и создание новой транспортно-логистической инфраструктуры; обеспечение эффективного взаимодействия всех видов транспорта с достижением международных стандартов при оптимизации уровня издержек на всех стадиях транспортного процесса.

4. Развитие науки является одним из необходимых условий реализации инновационного развития г. Донецк.

5. Развитие высокотехнологичных видов услуг в финансовой и страховой сферах, в медицине, образовании, государственном управлении, развитие кластеров финансовых, деловых и образовательных услуг, услуг в сфере НИОКР, а также туристического сектора.

6. Реализация конкурентных преимуществ в аграрном секторе и формирование высокоорганизованного АПК.

7. Развитие строительного комплекса и промышленности строительных материалов.

8. Нарращивание мощностей по производству электроэнергии при одновременном развитии сетевого хозяйства в целях повышения энергодоступности для потребителей г. Донецк, в частности, для развития новых инвестиционных площадок и территорий опережающего роста.

Выводы и перспективы дальнейшего исследования. Анализ социально-

экономической ситуации в городе показал, что город обладает значительным и разнообразным потенциалом для реализации своего устойчивого развития.

Одним из важных моментов разработанной стратегии социально-экономического развития г. Донецк является возможность её корректировки и доработки в связи с изменяющимися внутренними и внешними условиями. На основе стратегии возможна также разработка планов и программ развития на более короткий период.

В настоящее время и на республиканском, и на местном уровнях осуществляются активные действия, направленные на устранение всевозможных рисков. С учётом этого можно считать, что поставленные цели и задачи стратегии могут быть успешно реализованы на каждом её этапе через комплексные программы социально-экономического развития и конкретные целевые программы, принимаемые по каждому блоку экономики и социальной сферы, в соответствии с полномочиями органов местного самоуправления и вопросами местного значения.

Администрацией г. Донецк определены конкурентные преимущества города, отраслевые приоритеты для инвестирования с учётом географических и климатических условий, наличия сырьевой базы, кадрового потенциала: развитие агропромышленного комплекса, инновационное производство.

В городе разработана инвестиционная программа и действует Совет по инвестициям при Администрации г. Донецк, призванный содействовать привлечению инвестиций в экономику. Совет реализует политику Администрации г. Донецк по привлечению инвестиций, созданию режима наибольшего благоприятствования для субъектов инвестиционной деятельности в целях обоснованного соблюдения экономических, социальных и экологических интересов населения города, обеспечения устойчивого развития экономики, стабильной социальной обстановки города Донецк.

На сегодняшний момент администрацией Донецка утверждается Программа восстановления и развития экономики и социальной сферы г. Донецк на 2018 год.

При активной целенаправленной, единой деятельности органов власти города и Республики, направленной на обеспечение баланса интересов разных социальных групп, между властью, бизнесом и обществом, вполне реально решить те задачи, которые охарактеризованы в направлениях стратегии, республиканских программах, и достичь главной цели – реализации политических и социально-экономических приоритетов, определённых политикой Правительства Донецкой Народной Республики.

На основе реализации стратегии социально-экономического развития города при благоприятных внешних условиях возможно обеспечить повышение качества жизни населения города и формирование единой инновационно-инвестиционной системы.

Список использованных источников

1. Статистический бюллетень. Экономическое и социальное положение города Донецка за 2017 год.
2. Мороз А.И. Социально-экономическое развитие региона: проблемы и пути их решения: монография / под ред. д-ра экон. наук, проф., акад. НАНБ Г.М. Лыча. – Гродно: ГрГУ, 2016. – 258 с.

3. Общество и экономика. Международный научный и общественно-политический журнал. – М.: Наука, 2012.
4. Фетисов Г.Г. Региональная экономика и управление / Г.Г. Фетисов, В.П. Орешин М.: ИНФРА-М, 2012. — 416 с.
5. Официальный сайт администрации г. Донецка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gorod-donetsk.com/>
6. Ларина Н.И. Региональная политика в странах рыночной экономики: учебное пособие / Н.И. Ларина. – М.: Экономика, 2015. – 172 с.
7. Штульберг Б., Введенский В. Региональная политика России / Б. Штульберг, М. Введенский. – М.: Инфра-М, 2013. – 208 с.

УДК 35.073.515.3

**МИРОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ МЕХАНИЗМА ЗАЩИТЫ
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ В УСЛОВИЯХ
НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ И РАЗВИТИЯ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ
КОНЦЕПЦИЙ**

МОРОЗОВ Е.Л.

*к. гос. упр. доцент заведующий кафедрой
инновационного менеджмента и управления проектами
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

НАРЫЖНЫЙ Н.А.,
*директор департамента
международного права и сотрудничества
Министерства юстиции Донецкой Народной Республики*

Актуальность и постановка проблемы: На сегодняшнее время усиления мировой тенденции глобализации транснационального сотрудничества и торговли, вопросы развития и регулирования Интернета и других коммуникационных систем распространения информации, которые позволяют значительно увеличить копирование и передачу этих данных, данная проблема приобретает все более и более политического развития. Перевод информации (книг, документов, аудио, видео и т.п.) в цифровой формат не только упростил доступ к шедеврам мирового культурного наследия, но и актуализировало проблему нарушения авторских и смежных прав (копирайта, от англ. «copyright»).

При анализе тенденции развития государственной и мировой политики в сфере защиты интеллектуальной собственности – это спровоцировало возникновение соответствующей тенденции со стороны мирового сообщества и формирования гражданского движения которое получило название «пиратского». Так в 2006 году в соответствующим судебном процессе против наиболее популярного в мире торрент-треккера Pirate Bay, в ответ гражданское сообщество Швеции было создано и зарегистрировано Пиратская партия Швеции, тем самым дав аналогичным процессам в других странах мира [1].

Появление пиратских партий давно интересует академическое сообщество: за данными Scopus, наиболее активно соответствующая проблематика исследуется в Германии и Швеции, где пиратское движение имеет наиболее заметный политический успех, но и в США в рамках национальной безопасности уделяют данной проблеме не последнее место.

Внимание исследователей к данному феномену и его активность дальнейшего изучения, тем более, что с каждым годом пополняется и увеличивает круг вопросов и проблем, что затрагивает сферу международной защиты интеллектуальной собственности.

В данной статье нами были рассмотрены тенденции развития и перспективы внедрения альтернативных концепций защиты интеллектуальной собственности, через представителей гражданского общества (пиратских партий и т.п.), которые предлагают развивать данные концепции как особенный идеолого-правовой проект.

Анализ последних исследований и публикаций. На данный момент современные тенденции и перспективы развития систем защиты интеллектуальной собственности в условиях неопределенности развития и распространения информационных систем на протяжении последних лет занимались такие ученые как Е.В. Морозова, Д.С. Мартынова, А.В. Глушкова, В.В. Архипов, Т.В. Бачинский. В первом случае исследователи, анализировали развитие программных установок подобного рода гражданских платформ, или останутся они так называемыми партиями и какие перспективы ожидают эти партии, во-втором – факторы, которые влияют на институализацию электронных пиратов в национальных партийных системах.

Цель статьи. Является обозначение и анализ сущности и перспектив развития альтернативных концепций защите интеллектуальной собственности.

Изложение основного материала исследования. Мировая тенденция к усилению государственного контроля в сфере защиты интеллектуальной собственности в сфере защиты интеллектуальной собственности произвела до возникновения такого института как оппозиционного гражданского движения, известного как «пиратские партии». Нами при анализе в существующей литературе пиратские партии трактуются по разному, но в основном с точки зрения «public policy» их относят к новому типу как – сетевого антиистеблишментских и антиэлитистских партий, критически настроенных по отношению к «status quo» к таким, которые противопоставляют себя к другим политическим силам и движениям.

Такой политический институт - феномен как «пиратские партии» могут интерпретировать как радикальные партии одного требования с неясным становлением по шкале «левые-правые» [2]. Если прогнозирования таких политических феноменов пойдет дальше, то мы думаем, что произойдет угасание интереса к проблеме копирайта, скорее всего, произойдет процесс отмирания пиратских партий как института политики. Например, в Германии, Швеции и Исландии принуждают рассматривать пиратов как полноправных участников политического процесса, но есть немало случаев, когда за термином «пиратская партия» прячется немногочисленный и неактивный интернет – движение со слабой организацией. При анализе идеологии в работах Л. Альтюссеру: «Идеология

представляет воображаемые отношения индивидов к их реальным условиям существования» [3], перспективы пиратов также выглядят неоднозначно, хотя представителя данного гражданского движения настаивают на необходимости отхода от бывших доктрин идеологий, считаю себя не идеологами, а скорее исследователями.

Так в 2012 году Р.Ускай и К.Викак выдвинули две гипотезы, касательно развития пиратских партий. В соответствии с их исследованиями, к первой из них – эти партии которые будут двигаться от радикальных позиций, к так называемого «медианному избирателю» и общей политики, согласно другой – их некогда не можно будет однозначно отнести к правым или к левым (то есть начнется расширение и раскалывания в мировом пиратском движении в соответствии с национальными спецификами). В следствии этого, подтвердятся ли эти гипотезы, много в чем зависит и будущие пиратства [4]. Или наоборот они станут достаточно серьезной политической силой с широкой платформой и ориентацией на массового избирателя, или сохранят свой статус сетевых движений, маргинальных в политическом и электоральном сегменте.

Нами проанализированы также мировые альтернативные подходы к охране интеллектуальной собственности, как правило имеются отличия от англосаксонской и континентальной системой права, которые по разному трактуют содержание интеллектуальной собственности. Но альтернативы в построении международной системы охраны интеллектуальной собственности на наше мнение могут не только быть связаны с юридическими доктринами, но и также с социальными, политическими и идеологическими проблемами защиты интеллектуальной собственности.

При использовании метода анализа концепций, которые на наше мнение являются альтернативными, наиболее интерес представляют не вопросы отличия правовых доктрин, а вопросы институционализации этих концепций. Поскольку существующая схема институционализации способствует или препятствует распространению тех или иных взглядов на проблематику международной охраны интеллектуальной собственности в мире – это и является основным вопросом, на которое нам необходимо ответить как исследователям.

Исходя из этого анализируя институциональную основу сформированной международной системы охраны интеллектуальной собственности, данная система представлена целым рядом авторитетных международных организаций. Главную систему в ней занимает специализированная учреждение ООН Всемирная организация интеллектуальной собственности (ВОИС) – межправительственная организация, которая на данный момент является глобальной и ее усилия направлены на содействия эффективного использования и охраны интеллектуальной собственности во всем мире [4]. Но в мировом сообществе существуют и другие организации озабоченные данной проблематикой – это межправительственные организации. Так в 1994 году была заключено Соглашение о торговых аспектах интеллектуальной собственности (ТРИПС), административные функции за которыми совершает авторитетная Всемирная торговая организация (ВТО). Данное соглашение входит в пакет документов, которые обязаны ратифицировать все государства, вступающих в эту организацию. Из этого следует, что ВТО также может рассматриваться нами как

институциональный образ внедрения охраны интеллектуальной собственности на международном уровне.

В социально-политическом и идеологическом аспекте и ВОИС, и ВТО развивают одну и ту же концепцию охраны интеллектуальной собственности [5]. На наше мнение – эта концепция ориентирована на интересы собственников исключительных прав, а интересы общества (потребителей) результатов интеллектуальной деятельности учитываются во вторую очередь. Из анализа мировой практики считается, что охрана прав интеллектуальной собственности стимулирует творческую деятельность и научно-технический прогресс, что является благом и для широких гражданских кругов, которые пользуются результатами как творческим, так и научно-техническим прогрессом.

В социально-политическом и идеологическом аспекте и ВОИС и ВТО развивают одну и ту же концепция охраны интеллектуальной собственности [5]. Необходимость международной охраны выходит из того, что права каждого человека «на пользование защитой моральных и материальных интересов, которые возникают в связи с будь-какими научными, литературными и художественными трудами, автором которых является он», согласно ст.15 Международного пакта про экономические, социальные и культурные права, принятого на Генеральной ассамблее ООН в 1966 году, и признается во все цивилизованном мире, таким же неотъемлемым правом на участие в культурной жизни, право на пользования результатами научного прогресса и их практического применения. На наше мнение разница между ВОИС и ВТО в реализации этой концепции обусловлена только тем, что они продвигают ее разные аспекты, обеспечивая ее всеобщее развитие на международном рынке.

Переходя к анализу альтернативных концепций охраны интеллектуальной собственности – концепции, которые ориентируются все не на собственника исключительных прав, а на общество и индивидов, которые пользуются результатами интеллектуальной собственности. Данные организации можно подразделить на три типа. Первый тип – это анализируемые нами пиратские партии. Эти организации действуют в национальном правовом и политическом поле, берут участие в борьбе за власть, отстаивая общее право на доступ к благам информации и знаний, которые ограничиваются существующей системой охраны интеллектуальной собственности. На политической арене пиратские партии, на сегодняшнее время объединяются в международное движение «Интернационал пиратских партий», членами которого являются партии и с нескольких десятков стран мира [6]. Но официально зарегистрированы как политические партии, такие организации только в пятнадцати странах, которые на потребительском рынке являются сразу, как и основными потребителями, так и изготовителями информационных ресурсов: например, в данное число входят Франция, Германия, Нидерланды, Великобритания, США, Швеция и т.д.

Пиратская партия Швеции, например, даже получила в 2009 году несколько мест в Европейском Парламенте, но на этом, как определяют исследователи данного феномена, наверняка достигли своей «верхней черты». Из этого мы делаем вывод, что вследствие своих радикальных взглядов и отсутствия четких политических программ (за исключением конкретных предложений касательно реформирования законодательства в сфере интеллектуальной собственности и по

выходу соответствующих государств из ВОИС и ВТО), все эти партии являются маргинальными и на сегодняшней политической арене не представляют значительной политической силы.

Но, при анализе политических движений Швеции, здесь и возник данный феномен, где было создана первая в мире пиратская партия, «пиратам» удалось войти в десятку наиболее популярных партий страны, их представители занимают высокие посты в школьных и студенческих советах большинства образовательных учреждений, что дает Пиратской Партии надежду на то, чтоб стать значительной политической фигурой в этой стране в недалеком будущем; однако Пиратские Партии не в последнюю очередь возникли потому что они на сегодняшние время, не являются собой такой радикальной, как подобные организации в других странах. Ее лидер Рикардо Фальквинге, давая комментарий касательно своего законопроекта про реформу авторского права, отмену патентования и защиту права на частную жизнь, высказывался в том смысле, что авторское право сегодня не сбалансировано, напротив разрешения к открытому продаже копий дисков – что равняется отмене авторского права – удалило бы финансовую заинтересованность автора в целом. Закон, предложенный Пиратской Партией, тем самым, является законом про «сбалансирования между финансовыми интересами автора и между интереса общества потребителей в целом» [7].

Данный подход в мировом сообществе, который констатирует принципы и тенденция к возникновению альтернативного принципа охраны интеллектуальной собственности – к более умеренным организациям, для которых решение проблем связанных с интеллектуальной собственностью не является основной деятельностью. Они обращаются к данной проблеме только с тех позиций современного общества, где информационный продукт имеет высокую значимость и преждевременные ограничения на его использования причиняют вред социальному обществу. К ним мы относим Британскую библиотеку, которая обращает внимание на то, что деловые круги бизнеса часто игнорируют ограничения и исключения, которые устанавливаются законом, и вводят собственные лицензии запрета на доступ к результатам интеллектуальной деятельности в цифровой форме [8].

Выводы: На наше мнение, самая большая проблема данных концепций заключается в том, что данные организации такого типа не специализируются в данной сфере, так как они в основном ограничиваются критикой отдельных аспектов существующий системы охраны интеллектуальной собственности, связанной, во-первых, с техническим прогрессом. Программу реформирования законодательства об интеллектуальной собственности они не предполагают, но их авторитет позволяет отдельным заинтересованным группам (в том числе и пиратским) использовать их заявления в качестве аргументов для аргументации альтернативных концепций охраны интеллектуальной собственности, как на национальном, так и на международном уровне.

Исходя из этого данные организации, как правило не создают законченных концепций и доктрин охраны интеллектуальной собственности. Они создают только конкретные правовые механизмы, которые позволяют в существующих условиях охранять не все права, предусмотренным законами об интеллектуальной собственности, а только те права, которые захотят сохранить за собой субъекты

интеллектуальной собственности или те права, которые не создают вред особам, которые захотят получить полноценный доступ к культурным благам и пользоваться плодами научно-технического прогресса.

Список использованных источников

1. История формирования партии Пиратов "Piratpartiet" в Швеции [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
2. Морозова Е.В. 2014. Антиистеблишментские партии как сетевые сообщества / Е.В. Морозова // Сети в публичной политике. Политическая наука: Ежегодник. – 2014.
3. Althusser L. On ideology. London, New York: Verso, 2008. 186 p.
4. WIPO Convention (Total Contracting Parties) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.wipo.int/treaties/en/>.
5. Agreement Between the World Intellectual Organization and the World Trade Organization [Электронный ресурс]. – режим доступа : http://www.wipo.int/treaties/en/agreement/trtdocs_wo030.html.
6. Пиратский интернационал [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://ru.wikipedia.org/wiki/Пиратский_интернационал
7. Pirate Party Falkvinge interview [Электронный ресурс]. – режим доступа : <http://www.p2pnet.net/story/8417>.
8. Intellectual Property: a Balance. The British Library Manifesto [Электронный ресурс]. – режим доступа : <http://www.bl.uk/news/pdf/>.

УДК 332.14: 504

СОЗДАНИЕ ТЕМАТИЧЕСКОЙ ГЕОИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ В ФОРМАТЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ПАСПОРТА ТЕРРИТОРИИ ДНР

СЕМИЧАСТНЫЙ И.Л.,

*доцент, канд. техн. наук, доцент кафедры информационных технологий,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Постановка проблемы. Одной из ключевых проблем управления территориями является создание систем поддержки принятия решений в экологической сфере на основе технологии геоинформационных систем (ГИС).

На кафедре информационных технологий создан проект геоинформационной системы ДНР, который является универсальным инструментом для управления объектами, распределёнными территориально. Основной проблемой, рассматриваемой нами, является усовершенствование проекта ГИС ДНР для его использования при создании экологического паспорта территорий Донецкой Народной Республики. Формат ГИС позволяет учитывать картографическую и описательную (атрибутивную) информацию как об отдельных объектах территориальной инфраструктуры (населённых пунктах, дорогах, реках, водохранилищах, промышленных предприятиях), так и о пространственно

распределённых показателях уровней загрязнения воды, воздуха и почвы.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблема применения ГИС-технологий в экологической сфере исследовалась в специальных изданиях [1-8]. Вопросы использования свободно распространяемой ГИС QGIS и баз данных формата PostgreSQL в данной предметной области исследованы недостаточно.

Целью исследования является расширение возможностей тематической ГИС в виде экологического паспорта территорий ДНР с помощью создания на её основе профессиональной базы данных формата PostgreSQL.

Задача исследования – усовершенствование концепции системы принятия решений в экологической сфере ДНР на основе использования преимуществ геоинформационных технологий и распределённых баз данных PostgreSQL.

Объектом исследования являются процессы применения ГИС-технологии в экологии, *предметом* – тематическая, распределённая, профессиональная экологическая ГИС ДНР в виде электронного паспорта её территорий.

Изложение материалов основного исследования. Расширение возможностей экологической ГИС ДНР достигается подключением к ней и использованием в совместном режиме внешней базы данных формата PostgreSQL. Необходимость её использования совместно с ГИС ДНР имеет ряд обоснований. *Во-первых*, это вызвано необходимостью создания внешнего хранилища неограниченного объёма, которое можно использовать для хранения и складирования данных наблюдений за состоянием воды, воздуха и почвы территорий ДНР. *Во-вторых*, это должно быть защищённое хранилище данных. *В-третьих*, в нём необходимо хранить многочисленные тематические векторные и растровые слои из системы QGIS, для чего они должны передаваться в БД после её присоединения к QGIS. *В-четвертых*, она должна управляться СУБД, которая использует лицензию GNU.

Всем этим требованиям отвечает БД формата PostgreSQL, которая и была протестирована на кафедре информационных технологий ДонАУиГС в режиме совместного использования с тематической экологической ГИС ДНР. Для обмена данными с QGIS была использована программа PostGIS, которая позволила передавать данные картографических слоев QGIS в БД PostgreSQL. Для создания БД PostgreSQL был использован свободно распространяемый продукт pgAdmin 4.0. Созданная БД PostgreSQL имеет объём, ограниченный только возможностями ПК, является защищённой и может работать совместно с программой QGIS, которая является базовой ГИС, применяемой для создания экологического паспорта территорий ДНР.

Таким образом, в рамках исследования, проведённого на кафедре информационных технологий ДонАУиГС, была решена задача расширения возможностей экологического паспорта в форме ГИС его территорий на основе создания и совместного использования внешней БД PostgreSQL.

В ходе дальнейших исследований необходимо создать функциональную модель экологической сферы в формате БД PostgreSQL со структурой атрибутивных таблиц данной предметной области, а также приложение на языке C# для ввода атрибутивных характеристик территории в таблицы разработанной базы данных.

Список использованных источников

1. Семичастный И.Л. Использование технологий геоинформационных систем в решении экологических задач управления территориями ДНР / И.Л. Семичастный // Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика: сб материалов междунар. науч.-практ. конф. преподавателей и аспирантов. – Донецк, 2017. – С. 197-201.
2. Семичастный И.Л. Определение рейтингов привлекательности районов Донецкой области как результат применения ГИС туристско-рекреационных ресурсов региона / И.Л. Семичастный // Учёные записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия: География. – 2011. – Т. 24(63). – № 3. – С. 152-161.
3. Стефанович А. Подходы к планированию стратегического развития территории: опыт Сакского района Автономной Республики Крым: (материалы и презентации 14-й ежегодной конференции пользователей ГИС от ESRI) / А.Стефанович // Официальный сайт компании ECOMM [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ecomm.kiev.ua/images/stories/conf/2010/present/saky.ppt>.
4. Екологічний атлас України. – Київ: Центр екологічної освіти та інформації, 2009. – 104 с.
5. Семичастный И.Л. Создание основ для реализации технологий электронного управления объектами туристской сферы на базе использования ГИС районного уровня / И.Л. Семичастный // Учёные записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия: География. – 2012. – Т. 25(64). – № 1. – С. 200-213.
6. Семичастный И.Л. Основные направления организации информационной поддержки развития туризма в регионе на основе использования информационной системы туристских информационных центров (ТИЦ) / И.Л. Семичастный. – Донецк: Вісник ДІТБ. – № 15. – 2011. – С. 242-244
7. Экологический портал Санкт-Петербурга [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.infoeco.ru/index.php?id=868>
8. Экологический паспорт Московской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ecopassmo.mosreg.ru/>

УДК 331.108

ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

СТАДНИК А.М.,

*канд. гос. упр., доцент, заведующая кафедрой управления персоналом
и экономики труда,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

СМИРНОВ С.Н.,

*канд. техн. наук, доцент,
доцент кафедры управления персоналом и экономики труда,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

В настоящее время предприятия сталкиваются с множеством проблем, связанных с развитием экономических отношений. Помимо необходимости выдавать конкурентоспособную продукцию, чтобы выживать в рыночных условиях, необходимо адаптироваться к сложному законодательству, необходимо ещё и учитывать интересы работников, использовать его профессиональные возможности и умения для того, чтобы предприятие полноценно функционировало в среде, предъявляющей очень высокие требования.

Одной из самых сложных сторон управления предприятием, безусловно, можно считать управление персоналом, особенно разработку стратегии управления персоналом в трудных условиях хозяйствования.

Стратегия управления персоналом является частью стратегии управления предприятием. К разработке стратегии управления персоналом применимы те же принципы, что и к разработке стратегии управления предприятием в целом.

Актуальность проблемы стратегии управления персоналом обусловлена важностью вопросов стратегического развития предприятия; в свою очередь персонал - это тот ресурс предприятия, который реализует стратегию развития предприятия, делает возможным и реальным достижение целей деятельности этого предприятия.

Проблеме стратегии управления персоналом посвящены работы Р. Марр, Г. Шмидт, О.Н. Громовой, П.В. Журавлева, С.А. Карташова, Н.К. Маусова, А.Е. Махметовой, Ю.Г. Одегова, В.С. Половинко, С.И. Самыгина, Л.Д. Столяренко, С.И. Шило.

Стратегия управления персоналом рассматривается как генеральное направление мероприятий по созданию высокопроизводительного и эффективного коллектива в контексте стратегических целей организации.

Большинство предыдущих авторов указывают на значимость целевых установок в использовании человеческих ресурсов, необходимость полного и всестороннего учёта факторов внутренней и внешней среды компании.

Целью статьи является обоснование предложений по формированию стратегии управления персоналом с учётом корпоративной стратегии

Эффективная деятельность любого предприятия напрямую зависит от эффективного использования человеческих ресурсов. Невозможно рассчитывать на успех, если проблема управления людьми и увеличения отдачи от человеческих ресурсов не входит в число приоритетов в работе организации.

Следует учитывать, что не только организация имеет цели. Свои собственные цели, индивидуальные цели имеет и каждый работник предприятия. Необходимо исходить из соответствия индивидуальных и организационных целей. Это означает, что при возникновении противоречий и несовпадении интересов нужно искать справедливые компромиссы, а не отдавать предпочтение целям организации.

Большинство исследователей считают, что изначально определяется стратегия управления организацией, и лишь за тем формируется стратегия управления персоналом. Поиск и набор работников в организацию должен осуществляться из числа наиболее способных кандидатов. Он формализован, главное - привлечь высококомпетентных специалистов, в которых предприятие действительно нуждается. Руководители персоналом такого предприятия должны обладать значительной гибкостью мышления и действий и обеспечивать развитие индивидов, высокую степень их участия в управлении [1, с. 52].

Основные элементы стратегического плана состоят из следующих этапов:

1. Формирование видения миссии и целей организации (определение сферы деятельности и постановка стратегических целей).

2. Стратегический анализ (анализ внешней среды, направленный на выявление позитивных возможностей и предполагаемых угроз, и анализ внутренней среды, связанной в основном с определением конкурентных преимуществ).

3. Стратегический выбор – формирование экономической (базовой) стратегии, что предполагает формирование стратегических альтернатив, оценки стратегии, определение стратегии для достижения намеченных целей.

4. Реализация стратегии (составление бюджетов и планов, проведение организационных изменений).

5. Организация мониторинга, оценка результатов деятельности и выполнение корректирующих воздействий.

Предприятия широко используют систему мониторинга и осуществляют анализ факторов внешнего окружения и внутренней среды, результаты которого используют как информационную основу для выявления и анализа проблем с целью выработки альтернативных стратегических решений. Стратегическое развитие любой компании в значительной степени зависит от макроэкономической ситуации в стране, а именно:

налоговой системы;

законодательной базы;

своевременности принятия государственного бюджета;

тенденций развития рынка, причём не только внутреннего, но и зарубежного;

минимального уровня заработной платы;

инфляционной составляющей и др.

Стратегические управленческие решения должны быть направлены на решение определённых задач, вытекающих из намеченной системы целей функционирования предприятия. Система целей разрабатывается исходя из экономической стратегии организации. Целью разработки экономической стратегии является определение долговременных, принципиальных и наиболее важных намерений коллектива предприятия в отношении объектов производства, доходов и расходов, капитальных вложений, цен, социальной защиты.

Главная цель стратегии предприятия должна быть детализирована на подцели на основании составляющих элементов стратегии, т.е. ряд функциональных стратегий (стратегия устойчивого поддержания производственного потенциала, инновационная, инвестиционная, маркетинговая, ресурсная, социальная стратегии).

Выявление проблем предприятия и установление стратегических целей его развития осуществляется на базе комплексного анализа социально-экономического и финансового состояния. По результатам анализа состояния предприятия готовится перечень проблем, сдерживающих развитие предприятия, с указанием истинных причин возникшей или ожидаемой проблемной ситуации; последствий ее влияния на работу предприятия, возможных альтернативных путей ее решения. При этом выделяются явные проблемы (как старые, так и новые), а также скрытые проблемы, которые могут появиться в планируемом периоде. Выделяются также особенные и нестандартные проблемы, возникающие во внешней и внутренней среде функционирования предприятия. Выделение таких групп проблем необходимо потому, что они требуют особого, нестандартного подхода к постановке управленческих задач и методов их решения. Перечень проблем рассматривается главными специалистами предприятия. По результатам рассмотрения готовится заключение о важности и очерёдности их решения и предложения о путях их решения. Проранжированные проблемы являются базой для выработки концептуальных подходов формирования портфеля управленческих решений по достижению системы целей развития предприятия.

Принятие экономической стратегии и пакета стратегических решений осуществляется после всестороннего обоснования и широкого обсуждения специалистами предприятия, а решения по социальным проблемам – дополнительно коллективом предприятия и выборными органами. Разработанная стратегия и пакет стратегических решений утверждаются руководством предприятия и являются базой для разработки долгосрочных и среднесрочных программ (планов) работы предприятия.

Необходимо находить баланс между необходимыми изменениями и стабильностью. Квалификация, преданность специалистов являются факторами, определяющими успех стратегии. Кроме того, работники должны уметь адаптироваться к изменениям, быстро приобретать недостающую компетенцию в решении соответствующих задач. Вознаграждение должно быть основано на оценке индивидуального труда и на эффективной работе в группе, на анализе группового поведения.

Стратегия управления персоналом должна быть ориентирована на стратегическое развитие персонала, что предполагает создание обучающейся организации и условий для обучения, развития и совершенствования

профессиональных знаний и навыков, необходимых для решения проблем, стоящих перед организацией. Это развитие, основанное на анализе склонностей и способностей сотрудников, должно осуществляться с позиций общей стратегии предприятия. Развитие компетенции сотрудников должно обеспечиваться за счёт постоянного повышения их квалификации. В связи с расширением сфер деятельности организации необходимо обеспечить реальную возможность профессионального развития специалистов [2, с. 85]. Практику повышения квалификации, продвижения работников необходимо достаточно чётко структурировать и формализовать для того, чтобы развитие персонала соответствовало целям развития предприятия.

Важной составляющей стратегического развития персонала выступает социальное развитие персонала, которое направлено на:

- совершенствование социальной структуры персонала;
- улучшение эргономических, санитарных, гигиенических условий труда, охраны труда и техники безопасности;
- материальное и моральное стимулирование высокоэффективного труда, рационализаторской деятельности, изобретательства, творческой активности;
- формирование и поддержание среди сотрудников здорового социально-психологического климата, создание условий для дружного совместного труда;
- соблюдение социальных гарантий работников;
- решение бытовых проблем работников и членов их семей [3, с. 286].

Процедуры оценки, применяемые при реализации стратегии, более формализованы, но фактор преданности предприятию является далеко не последним при рассмотрении деятельности отдельного специалиста и сотрудника [4, с. 9].

Основные усилия должны быть направлены на чёткую взаимосвязь стратегических решений по управлению организацией и системы управления персоналом. В целом реализация взаимосвязи стратегий должна осуществляться в форме участия руководителей служб по управлению персоналом в разработке стратегических решений предприятия [5, с. 83].

Выводы. В современных условиях грамотный подход к вопросу реализации стратегии в рамках каждой отдельной компании представляется главным вопросом ее выживания в динамично развивающейся окружающей среде. Несмотря на высокие темпы происходящих изменений, стратегическое управление представляет собой коренной элемент стабильности.

При разработке стратегии управления персоналом необходимо анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации и факторы, влияющие на их изменение, а также учитывать стратегию организации в целом.

Стратегия управления персоналом может быть, как подчинённой по отношению к стратегии предприятия в целом, так и совмещённой с ней, представляя при этом единое целое. Стратегическое управление персоналом в первую очередь должно быть нацелено на эффективное и рациональное использование трудового потенциала коллектива работников.

Список использованных источников

1. Кузнецова И.Д. Разработка кадровой стратегии организации в антикризисном менеджменте // Современные наукоемкие технологии /

И.Д. Кузнецова, Е.А. Земскова// —2006. — №2. — С. 50-57.

2. Алимбеков Т.А. Формирования и реализация стратегии управления персоналом / Т.А. Алимбеков// Вестник Саратовского государственного технического университета. — 2009. —№ 38. — С. 184-188.

3. Бортникова Т.В. Социальное развитие организации: подходы к управлению / Т.В. Бортникова // О некоторых вопросах и проблемах экономики и менеджмента: сб. научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. - Красноярск, 2014. – С. 285 – 287.

4. Абдукаримов В.И. Стратегия развития персонала в системе стратегического менеджмента/ В.И. Абдукаримов// Социально-экономические явления и процессы. – Выпуск 8. - Том 9. - 2014. – С. 7-10.

5. Апенько С.Н. Характеристики системы стратегического управления персоналом в зависимости от степени динамичности среды / С.Н. Апенько, А.Ю. Коньшунова// Вестник Омского университета. Серия: Экономика, 2006. - №4. – С. 81-86.

УДК 351: 339.137.2

РЕИНЖИНИРИНГ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ГОСУДАРСТВА

ШУМАЕВА Е.А.,

*канд. гос. упр., доцент кафедры «Менеджмент и хозяйственное право»
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»*

ЧЕГОДАЕВ Б.В.,

*соискатель кафедры «Менеджмент и хозяйственное право»
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»*

Современные тенденции развития мировой экономики, глобализация и унификация международных принципов осуществления хозяйственной деятельности требуют новых подходов к организации всех сфер народного хозяйства каждой страны в отдельности. Развитие регионализации промышленных связей в рамках межгосударственных объединений (союзы, блоки и др.) трансформируют, в свою очередь, и экономическо-организационное взаимодействие, которое находится в динамике при необходимости проведения постоянных и эффективных организационных изменений. Данный подход обуславливает рассмотрение реинжиниринга бизнес-процессов как одного из векторов гармонизации проводимых организационных изменений.

Реинжиниринг, направленный на повышение эффективности существующих бизнес-процессов по отраслям народного хозяйства, является наиболее действенным современным инструментом данного сегмента организационных изменений. Наряду с имеющимися преимуществами реинжиниринга, с помощью соответствующих механизмов можно повысить конкурентоспособность как отраслей, так и отдельного субъекта хозяйствования, что актуально для стран постсоветского пространства.

После распада союзного государства, сокращения или полного прекращения инвестиций в промышленные сегменты рынка на международных площадках продукция новых государств не могла конкурировать с западными аналогами, что впоследствии привело к разрушению целых отраслей, например, авиации, ракетно- и приборостроения и других. На макроэкономическом уровне причинами снижения конкурентоспособности в постсоветских странах являлись: отсутствие свободной конкуренции, бюрократизация, недостаточно развитые рыночные механизмы, структурные диспропорции и др. [1, с.139].

В сложившихся условиях и в целях решения существующих проблем для достижения экономического роста в любой стране необходимо выработать такой механизм проведения организационных изменений по отраслям экономики и каждого в отдельности промышленного предприятия, который обеспечит повышение их конкурентоспособности и качественно структурирует управление развитием соответствующих предприятий. Одним из действенных механизмов повышения эффективности и конкурентоспособности экономически значимых отраслей народного хозяйства, апробированным и внедрённым в западных странах, является подход к применению реинжиниринговых механизмов.

В современном мире накоплен значительный научно-практический объём знаний в части применения реинжиниринга бизнес-процессов. основоположниками теории реинжиниринга по праву считаются М. Хаммер и Дж. Чампи, которые первыми исследовали данный кластер организационных изменений, вывели зависимости и сферы применения [2].

В контексте тематики настоящего исследования автором проведён анализ основных механизмов реинжиниринга бизнес-процессов, в том числе повышения эффективности соответствующих организационных изменений, руководствуясь трудами таких авторов, как: А.А. Сергеева [3], Д.К. Меирбекова [4], Я.Ф. Хакимуллиной [5], А.Г.Файзуллиной [5], Л.В. Ермолиной [6], Ю.В. Тараскиной [7], А.А. Саинчук [8] и др.

Необходимо отметить вклад западных авторов в развитие теоретико-методической базы реинжиниринга, в том числе его адаптации к конкретным особенностям сфер, отраслей и организаций. Из них можно выделить исследования следующих авторов: Т. Давенпорта [9], Е.Г. Ойхмана [10], Й. Малхотра [11], Б. Хусейна [12], Г.Дж. Йоханссона [13], П. Макхью [13], А. Дж. Пендлбери [13], У.А. Уилера [13] и др. Однако большинство авторов проводят исследования отдельных финансово-экономических проблем субъектов хозяйствования без учёта синергетического эффекта всей совокупности негативных факторов, оказывающих непосредственное воздействие на экономику государства.

На практике организационные изменения происходят постоянно, в той или иной плоскости, вне зависимости от желания высшего руководства организации и причастных работников. Как утверждал Дж. Харрингтон, организацией управляют не менеджеры, а применяемые процессы [14, с. 18]. Таким образом, управление соответствующими процессами заключается в методологии проведения изменений, не связанных с изменением поведения и сознания людей. Иными словами, изменениям можно подвергнуть всё, за исключением отдельных личностных признаков субъекта управления.

На сегодняшний день руководитель той или иной организации (предприятия, учреждения), разрабатывая стратегию развития своей хозяйственной деятельности, решает, какой конечный продукт (выгоду) он хочет получить от воплощения изменений. В условиях динамичности внешней среды выбор стратегии усложняется, поскольку затруднительно предвидеть результат. Идеальное состояние системы в момент планирования в конечном итоге может не верифицироваться с прогнозируемыми идеальными параметрами. При планировании, прогнозировании и непосредственно проведении организационных изменений целесообразно отслеживать внешние условия, вносить изменения в применяемые механизмы при чёткой ориентации на конечный результат. Ввиду отсутствия единой классификации организационных изменений, автором предложена соответствующая схематическая платформа, агрегирующая канонические и современные признаки данных изменений (рис. 1).

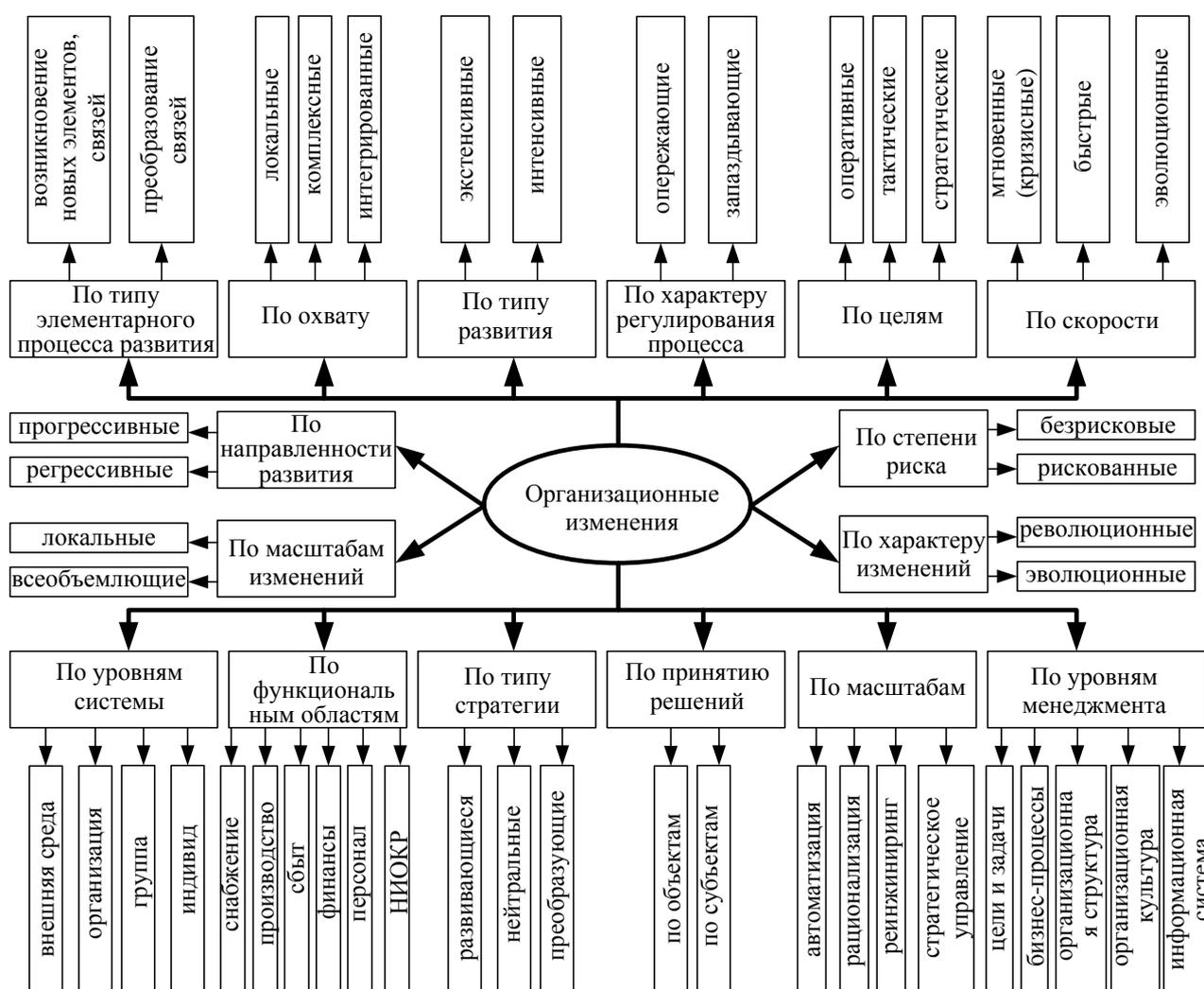


Рис. 1. Классификация организационных изменений (составлено авторами)

Представленная классификация организационных изменений не является исчерпывающей, однако в ней учтены все основные аспекты данного понятия.

В настоящее время одна из важных научно-практических задач – поиск и апробация эффективных подходов и мероприятий управления организационными изменениями, позволяющих задействовать весь потенциал отраслей или предприятий в частности. Актуальность изучения процессов выполнения соответствующих изменений обусловлена необходимостью интеграции и занятия хозяйствующими субъектами определённых ниш на международных рынках. С этой целью рассмотрим современные методы организационных изменений, базирующихся на концепции эффективного организационного (отраслевого) развития.

Организационное (отраслевое) развитие представляется как совокупность управленческих мероприятий, направленных на реализацию необходимых изменений в отрасли или организации. Указанные мероприятия носят долгосрочный характер и находятся в сфере стратегического менеджмента. С учётом этого и с целью повышения эффективности деятельности хозяйствующего субъекта или отрасли в целом в рамках организационного (отраслевого) развития необходимо активизировать внутренние резервы, изменить стратегию и обеспечить качественную трансформацию системы управления. Данная концепция предполагает проведение реформирования, что заключается в преобразовании формы хозяйствования, адаптированной к внешним и внутренним факторам, а также к сложившимся экономическим условиям. В части отраслевого реформирования данный подход должен базироваться на разработке государственных программ в совокупности с проводимой административной реформой. Без изменения принципов управления отраслями народного хозяйства со стороны государственного аппарата невозможно эффективно осуществлять организационные изменения в более мелком кластере отрасли, таком, например, как отдельная организация (учреждение, предприятие).

Очередным шагом проводимого исследования является анализ основных направлений организационных изменений с целью выделения реинжиниринга бизнес-процессов как отдельного и независимого механизма осуществления необходимых преобразований в транспортной сфере. Современные авторы выделяют три основных направления организационных изменений: реструктуризация, реорганизация и модернизация [15, с. 96]. Однако за длительный период существования организационных изменений они прошли ряд трансформационных процессов, что целесообразно визуализировать в рамках настоящего исследования (рис. 2).

Условное разделение направлений организационных изменений на современные и типовые выполнено в соответствии с представленным рисунком. К современным направлениям отнесено: аутсорсинг, инжиниринг, реинжиниринг, бенчмаркинг и ребрендинг. Автором установлены временные промежутки, в которых исследователи впервые упоминали и применяли соответствующие направления организационных изменений. Каждое из направлений заслуживает отдельного внимания, однако целесообразно перейти к рассмотрению основ и принципов существующих механизмов реинжиниринга.

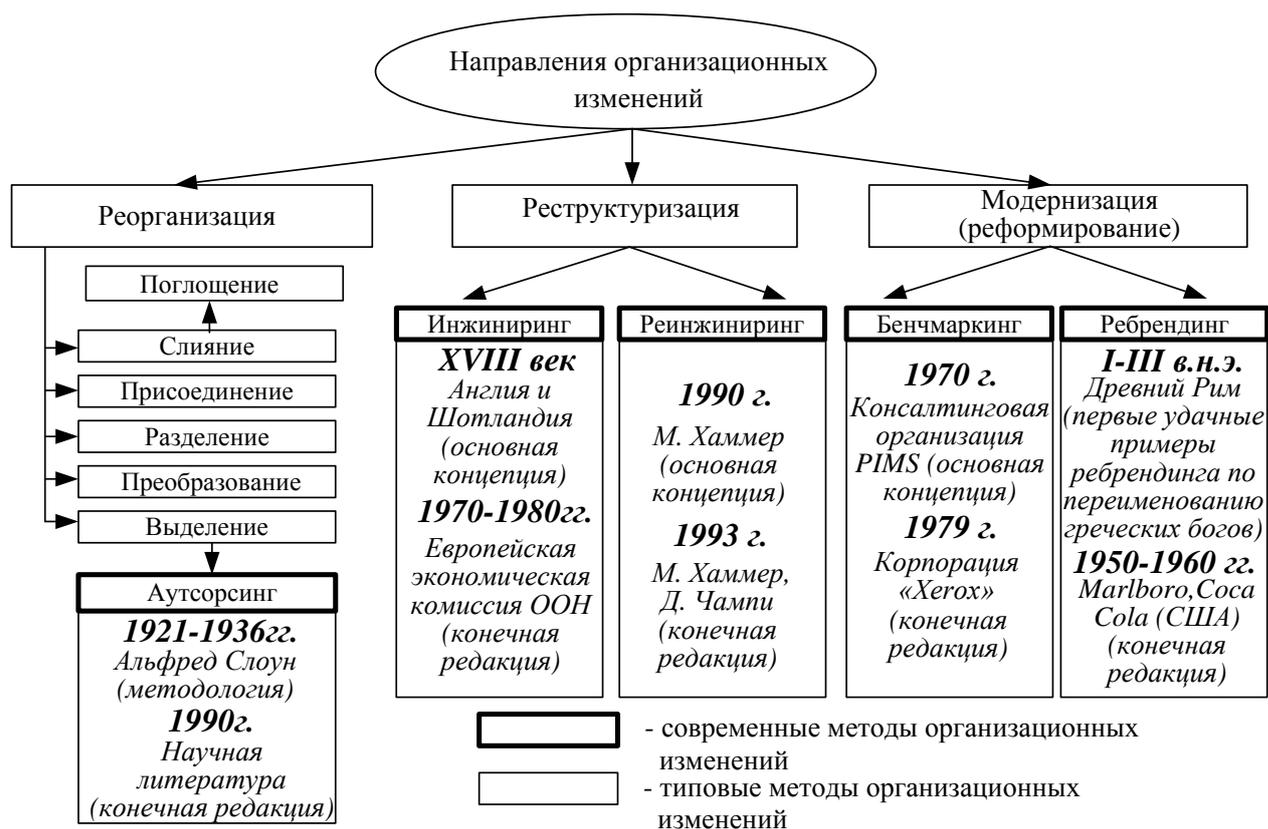


Рис. 2. Генезис организационных изменений (составлено авторами)

В век постиндустриального развития экономических связей основной задачей реинжиниринга является определение оптимальной структуры отраслей народного хозяйства и гармонизация взаимодействия всех её элементов. Этот фактор за последние 10 лет привёл в мировом масштабе к выдавливанию (уходу) с рынков неконкурентоспособных хозяйствующих субъектов, например, Lehman Brothers Holdings Inc., Eastman Kodak, Singer, WorldCom, CIT Group Inc., Consec Inc. и др.

Принимая во внимание сложившиеся тенденции, при которых компании с вековой историей не могут принять современные вызовы, будет целесообразным изменение и адаптация организационных структур хозяйствующих субъектов и отраслей народного хозяйства к сложившейся ситуации, что доказало свою актуальность в промышленных регионах мира.

Выделим три типа проблем, при которых реинжиниринговые механизмы необходимы и целесообразны:

- 1) отрасль находится на грани краха в связи с тем, что неконкурентоспособна как на внутреннем рынке, так и на международном;
- 2) отрасль не имеет в настоящее время затруднений, но возможно спрогнозировать неизбежность возникновения трудноразрешимых проблем, связанных, например, с изменяющейся рыночной конъюнктурой и пр.;
- 3) отрасль не имеет проблем сейчас, необходимо спрогнозировать их в обозримом будущем.

По мнению авторов, задачи реинжиниринга верифицируются с задачами внедрения инноваций, а именно: освоение новых технологий и методов деятельности для обеспечения конкурентоспособности предприятий в рамках

национальной, региональной и мировой экономик корреспондируется с ростом экономических показателей соответствующих бизнес-структур. Наряду с этим, определим, что реинжиниринг предусматривает новый способ мышления – взгляд на построение финансово-экономических механизмов как инженерную компоненту всей национальной экономической системы.

Таким образом, в силу устаревших организационных структур хозяйствующих субъектов и отраслей народного хозяйства в ряде постсоветских стран, в рамках минимизации внешних и внутренних угроз и обеспечения необходимого уровня экономической безопасности, в условиях нестабильности конъюнктуры мировых рынков и глобализационных процессов требуется проведение всеобъемлющего реинжиниринга с целью достижения эффективности секторов национальной экономики. Здесь следует отметить, что проведение реинжиниринга должно сопровождаться созданием благоприятной конкурентной среды и проведением административной реформы. При этом необходимо разработать на государственном уровне целевые программы внедрения механизмов реинжиниринга в ту или иную отрасль, а также методики реализации и контроля их исполнения. Методология реинжиниринга применяется с недавнего времени, однако в западных странах она зарекомендовала себя с положительной стороны. По нашему мнению, всеобъемлющий реинжиниринг должен распространяться на все сферы, а выработанная методика его внедрения в той или иной стране должна быть имплементирована в правовое поле с учётом региона и уровня экономического развития государства.

Список использованных источников

1. Шумаева Е.А. Реинжиниринговые механизмы повышения конкурентоспособности отраслей экономики / Е.А. Шумаева, Б.В. Чегодаев // Повышение конкурентоспособности социально-экономических систем в условиях трансграничного сотрудничества регионов: сборник статей IV Межрегиональной научно-практической конференции с международным участием (6-7 апреля 2017 г., г. Ялта). – Ялта: РИО ГПА (филиал) ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», 2017. – С.139-140.
2. Хаммер М. Реинжиниринг корпорации. Манифест революции в бизнесе; пер. с англ. / М. Хаммер, Д. Чампи. – М.: «Изд-во Манн, Иванов и Фербер», 2011. – 288 с.
3. Сергеев А.А. Реинжиниринг бизнес-процессов / А.А. Сергеев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kpilib.ru/article.php?page=644>
4. Меирбеков Д.К. Реинжиниринг бизнес-процессов предприятия / Д.К. Меирбеков // Современные научные исследования и инновации. – 2015. – № 3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2015/03/49762>
5. Хакимуллина Я.Ф. Реинжиниринг бизнес-процессов предприятия / Я.Ф. Хакимуллина, А.Г. Файзуллина // Символ науки. – 2016. – №1-1. – С. 214-216.
6. Ермолина Л.В. Реинжиниринг бизнес-процессов на примере промышленного предприятия / Л.В. Ермолина // Основы ЭУП. – 2014. – № 4 (16). – С.82-87.

7. Тараскина Ю.В. Модель разработки проекта реинжиниринга бизнес-процессов нефтяных компаний / Ю.В. Тараскина // Вестник АГТУ. Серия: Экономика. – 2010. – № 1. – С.203-210.
8. Саинчук А.А. Реинжиниринг аутсорсинга бизнес-процессов / А.А. Саинчук // Управление проектами и развитие производства. – 2011. – № 3 (39). – С.62-74.
9. Давенпорт Т. Реинжиниринг новой волны / Т. Давенпорт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.osp.ru/cio/2002/11/172370>
10. Ойхман Е. Реинжиниринг бизнеса: реинжиниринг организаций и информационные технологии / Е. Ойхман [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bookre.org/reader?file=373257>
11. Malhotra Y. Business Process Redesign: An Overview / Y. Malhotra [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.brint.com/papers/bpr.htm>
12. Hussein B. PRISM: Process Reengineering Integrated Spiral Model. An Evolutionary Approach to Dynamic Process Reengineering / B. Hussein [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/CsxJa>
13. Johansson H.J. Business Process Reengineering: Breakpoint Strategies for Market Dominance / H.J. Johansson, P. McHugh, A.J. Pendlebury, W.A. Wheeler [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/CsxRB>
14. Харрингтон Дж. Совершенство управления изменениями / пер. с англ. В.Н. Загребельного; науч. ред. В.В. Брагина. – М.: РИА «Стандарты и качество», 2008. – 192 с.
15. Варзунов А.В. 4 «Ре-» изменения бизнеса: реформирование, реорганизация, реструктуризация, реинжиниринг / А.В. Варзунов, О.А. Цуканова // Научно-технический вестник информационных технологий, механики и оптики. – 2009. – № 6 (64). – С.96-101.
16. Шумаева Е.А. К вопросу о внедрении реинжиниринга в государственное управление / Е.А. Шумаева, Б.В. Чегодаев // Сборник научных работ. Серия: «Государственное управление». – 2017. – № 2(6). – С. 127-137.

**РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРИ
ОПРЕДЕЛЕНИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО
ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА**

ЯРЕМБАШ А.И.,

*д-р. эконом. наук, доцент, профессор кафедры инновационного менеджмента и
управления проектами*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

БОЖИЧ Д.В.,

Министр промышленности и торговли ЛНР

САВЕНКО А.В.,

*канд. техн. наук, доцент кафедры инновационного менеджмента
и управления проектами*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Постановка проблемы. В результате сложных геополитических процессов, происходящих в Донбассе в последнее время, его регионы столкнулись со сложнейшей задачей построения стратегически конкурентоспособной экономики. Резкое снижение экономического потенциала, выдвигает проблему поиска основы эффективного развития региональных социально-экономических систем.

Концепция управления, направленная на формирование и реализацию проектов и программ социально-экономического развития регионов требует корректировки. Основу необходимых изменений авторы видят в определении реального экономического потенциала территорий и поиске путей его рационального использования.

Актуальность. В настоящее время большую роль в государственной экономике играет эффективное управление территориально-отраслевыми, социально-экономическими системами регионов, которые характеризуются существованием как экономических, так и других интересов субъектов экономических процессов.

Для этого необходимо обеспечение неограниченного по времени экономического роста и развития социально-экономической системы. Особенно остро эта проблема стоит в социально-экономических системах с достаточно высоким, но специфическим потенциалом и уникальными условиями хозяйствования (таких как Донбасс), характеризующимися наличием множества ограничений и сложностей в реализации экономических процессов.

Существует проблема выявления, определения, оценки и изменения экономического потенциала регионов, а также формирования механизмов изменения структуры их экономического потенциала, что определяет актуальность данного исследования.

Анализ предыдущих исследований и публикаций. В последнее время возрос интерес к изучению проблем регулирования параметров экономического развития. Так ряд исследований посвящено проблемам обеспечения стабильного и

устойчивого, роста территориальных экономик, достижения их конкурентоспособности, а также другим аспектам жизнедеятельности региональных социально-экономических систем.

Этими вопросами занимались такие отечественные и зарубежные ученые, как В.Г. Беломестнов В.Г., Р.А. Белоусов, А.Г. Гринберг, В. Коссов, Э. Фезер, Дж. Робинсон и др.

Основу экономического развития, по мнению авторов, составляет выявление и использование экономического потенциала системы, проблема изучения которого не нашла должного отражения в концепциях управления современными территориальными социально-экономическими системами.

Решение задач поиска, выявления, оптимизации и рационального использования экономического потенциала региональных социально-экономических систем, должно начинаться с обеспечения эффективного информационного обеспечения.

Целью исследования является теоретическое обоснование роли информационного обеспечения при определении социально-экономического потенциала региональных социально-экономических систем.

Изложение основного материала исследования. Первый этап исследований, направленных на повышение социально-экономического потенциала территории состоит в его выявлении с целью дальнейшей количественной и качественной оценки. Основу данного этапа составляет информация, определяемая как экономическая категория повышающая степень определенности в описании существующей социально-экономической ситуации.

Следует отметить, что точное определение и оценка реального социально-экономического потенциала является необходимым условием формирования эффективных программ развития территориальных производственных и социальных кластеров. При этом, чем выше вероятность реализации проектов, включаемых в программы развития, тем определеннее возможность развития системы в целом.

Процесс выявления потенциала основывается на пяти аспектах, определяемых интересами субъектов, входящих в региональную социально-экономическую систему (РСЭС), а именно:

1. *Геополитическая обстановка.* Предполагается анализ геополитических интересов исследуемой РСЭС. Анализируются конкуренция, состояние рынка, показатели концентрации бизнеса и т.д..

2. *Финансовая ситуация.* Проводится изучение и оценка финансовых показателей функционирования РСЭС. Основным критерием, при этом, можно считать как прибыльность отдельных предприятий, входящих в РСЭС, так и общую прибыль территории в целом [1]. Под этим показателем следует понимать финансовые показатели проектов в определенный период времени (срок реализации проекта) который может варьироваться от нескольких лет (для инвестиционных проектов) до бесконечности (развитие региона и государства) (табл. 1).

Прибыль территории определяется территориальными издержками.

Социально-экономическая ситуация в конкретном регионе формирует объемы издержек производства и обращения, средний территориальный уровень рентабельности и другие экономические показатели.

При рассмотрении издержек, являющихся основой инвестиционной привлекательности регионов, целесообразно их разделение на объективные и субъективные.

Таблица 1

Критерии и показатели оценки эффективности потенциала региона

Показатель	Сущность	Особенности расчета
Валовой региональный продукт (ВРП)	ВРП – обобщающий показатель хозяйственно-экономической деятельности региона, характеризующий процесс производства. Определяется как совокупность добавленных стоимостей отраслей экономики и чистых налогов на продукты	Показатель не учитывает распределения продукта и его эффективность для субъектов региона.
Прирост валового продукта (ПВП)	ПВП – основной критерий оценки динамики социально-экономического развития региона. Определяется как сумма вновь создаваемых продукции в стоимостном / количественном выражении и оценивается как разность между выпуском товаров и услуг в целом по региону и промежуточным потреблением.	Показатель учитывает 3 влияющих фактора: - ресурсы; - стоимость капитала; - численность населения, занятого на предприятиях региона
Региональная валовая добавленная стоимость (ВДС)	ВДС исчисляется на уровне отраслей региона, как разность между выпуском товаров и услуг (в денежном выражении) и промежуточным потреблением (в стоимостном выражении).	Не отражает эффективность использования производственного потенциала.
Совокупные доходы регионального бюджета (Σ ДБ)	ДБ – показатель взаимозависимости структуры и параметров баланса региона с учетом источников формирования доходов и структуры целевых расходов на нужды развития региона	Учитывается пропорциональная зависимость доходов РБ от уровня динамики ВДС и ПВП в регионе
Совокупные расходы регионального бюджета (Σ РБ)	Σ РБ – показатель потребности региона в необходимом финансировании на нужды регионального развития	Целесообразно группирование на условно-постоянные и условно-переменные составляющие
Общая прибыльность региона	Рассчитывается как добавленная стоимость за вычетом потребления основного капитала, чистые налоги на продукцию, доходы домашних хозяйств	Вычитается потребление ресурсного и производственного капитала, т.е. учитываются чистые доходы региональной экономики и ее субъектов

Объективные издержки определяются как перспективной, так и текущей политикой развития РСЭС. Субъективные же издержки определяются настоящей и будущей политикой развития системы.

Издержки состоят из следующих элементов:

- заработная плата;
- материальные затраты и амортизация;
- организационные затраты.

Материальные затраты составляют основу затрат на развитие социально-экономического потенциала региона. Они определяют инвестиционную привлекательность территории, и формируют его социальную привлекательность. При этом, структуру себестоимости общественно-полезного продукта, целесообразно условно подразделить на ресурсную и организационную составляющие.

Ресурсная составляющая отражает технологическую эффективность использования ресурсов в производстве (т.е. эффективность применяемых технологий). Организационная составляющая определяется методами организации производства. Следовательно, *состояние и функциональность РСЭС зависит от соотношения этих составляющих в общей структуре затрат на производство валового регионального продукта.*

Это означает, что основной целью управления издержками, в программах развития потенциала РСЭС, является создание оптимальной организационной структуры управления, способствующей решению проблемы обеспечения инвестиционной и социальной привлекательности территории.

Издержки РСЭС, по характеру их формирования, можно классифицировать на производственные, коммуникационные и рыночные.

Производственные издержки обусловлены существующими в РСЭС факторами производства. Управлять такими издержками только посредством инновационного развития производственной системы.

Коммуникационные издержки обусловлены трансформациями коммуникационных связей и уровнем взаимодействия между РСЭС, функционирующими на определенной территории.

Рыночные издержки определяются, в основном, ситуацией на территориальных рынках, формируемой уровнем конкуренции и существующим правовым полем в регионе.

Таким образом, одной из главных задач органов власти всех уровней, в управлении экономическими процессами в регионах, является обеспечение оптимального баланса между вышеуказанными видами издержек

3. Инвестиционный климат. В настоящее время наблюдаются существенные диспропорции в области инвестирования в производственную и непроизводственную сферы РСЭС. Это обусловлено неполнотой достоверной информации о реальном состоянии территориальной экономики в целом и ее отдельных составляющих. Это, главным образом, касается необходимости оптимизации соотношения доходов и издержек предприятий, вызванной отсутствием обоснованного учета рисков и затрат на минимизацию их возможных последствий, т.е. функционированием в условиях не полной определенности.

Приоритетными для инвестиций являются предприятия с меньшими рисками. При этом основными условиями инвестирования являются:

- возможность прогнозирования спроса;

- возможность сокращения цепочки «производитель – конечный потребитель товара» за счет ликвидации ненужных посредников;
- возможность прогнозирования и влияния на ценообразование;
- эффективность существующих методов управления производством и реализацией продукции;
- уровень конкуренции в отраслях и конкурентоспособность действующих производств, и т.д.

Таким образом, для устранения инвестиционного дисбаланса в регионе, первостепенными задачами являются:

- сбор, анализ, обработка и представление потенциальным инвесторам достоверной и полной информации об экономической привлекательности отраслей, составляющих РСЭС;
- создание экономических, социальных, инфраструктурных, управленческих и прочих условий для необходимых трансформаций социально-экономического потенциала в случае возможных изменений в функционировании РСЭС, в соответствии с требованиями инвесторов.

4. Использование ресурсов и технологий. Производится анализ наличия необходимых материально-ресурсных ресурсов и эффективности их использования. Для этого, в качестве определяющих критериев, следует использовать объемно-стоимостные показатели наличия и расхода ресурсов. На уровне предприятий требуется проведение анализа имеющихся активов и их оборачиваемости, на уровне РСЭС, т.е. отслеживается количество и движение производственных фондов, а также объемы выпускаемой продукции. При этом приоритетными являются финансовые интересы субъектов РСЭС, нормативные показатели, определенные на отраслевом уровне, выступают как проектные ограничения.

5. Социальные интересы. Определяются социальные приоритеты субъектов РСЭС. На уровне предприятия это удовлетворение социальных нужд работников, производственная и организационная культура, также наличие нематериальных активов и т.д., а на региональном уровне - это степень удовлетворения потребностей населения региона.

Таким образом, процесс выявления социально-экономического потенциала региона (СЭПР) заключается в поэтапном анализе информации, касающейся выявления и возможностей удовлетворения интересов и потребностей субъектов РСЭС. Важным фактором, при этом, является полнота и достоверность информационного обеспечения при рассмотрении каждого из вышеизложенных аспектов.

Рассмотрим информационное окружение инвестиционного проекта (рис. 2).

Из рисунка следует, что формирование проекта на трех факторах, требующих соответствующего информационного обеспечения:

- состояние рыночной среды;
- необходимое ресурсное обеспечение;
- существующие проектные ограничения.

Порядок выявления потребностей в потенциале может быть различным и начинаться с любого элемента рассмотренного на схеме 2.

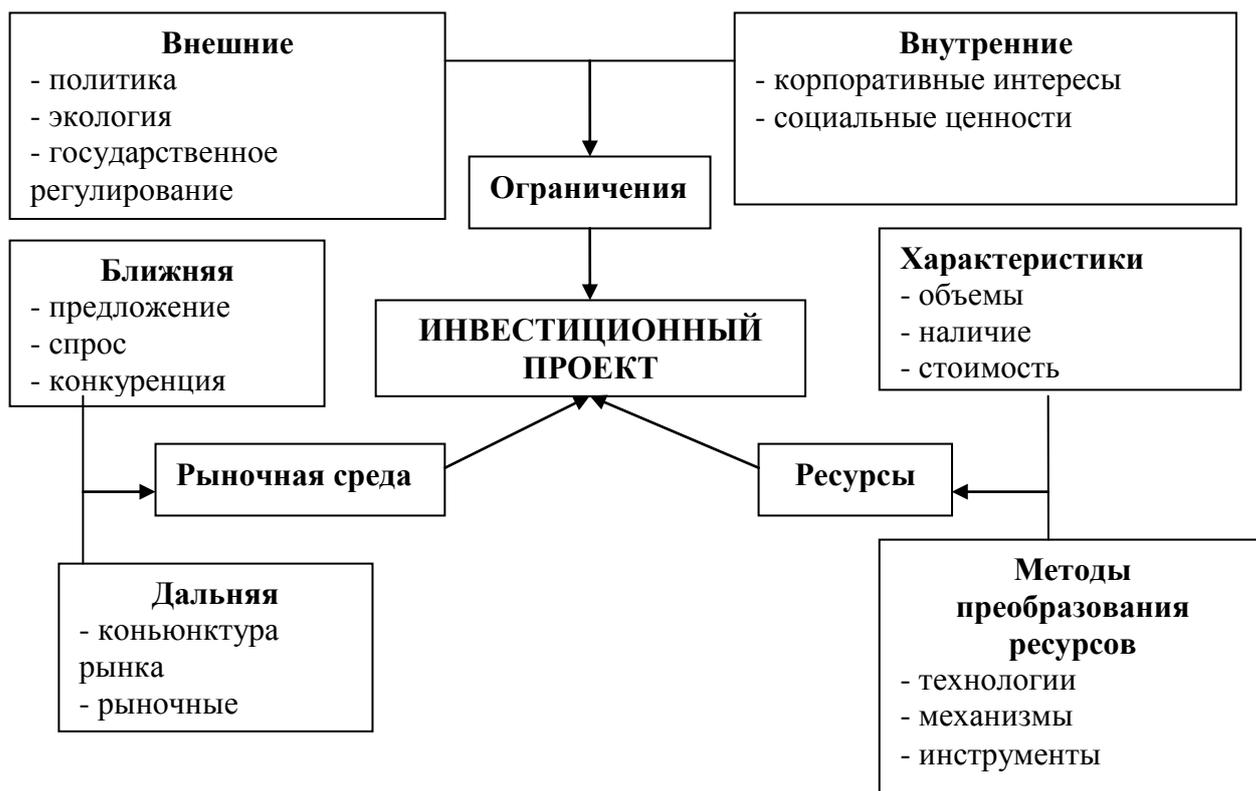


Рис. 2. Информационное обеспечение факторов, влияющих на формирование инвестиционного проекта

Процесс формирования инвестиционного проекта является продуктом анализа и переработки имеющейся информации. Методы, применяемые при этом, можно сгруппировать в две группы:

- формализованные, основанные на аналитическо-комбинаторном подходе;
- эвристические, основанные на экспертном подходе.

Данное умозаключение может быть использовано и для процесса выявления социально-экономического потенциала региона.

Сам процесс формирования потенциала РСЭС можно представить в виде четырех составляющих, которые определяют [2]:

- номенклатуру, объемы и качество необходимых ресурсов в системе (R_s);
- отклонения (степень неопределенности) в структуре, качестве и количестве запасов ($\pm R_s$);
- величину и скорость количественного изменения запасов (V_R);
- величину и скорость изменения стоимости запасов (V_C).

Т.е. описываем процесс формирования потенциала РСЭС группой (множеством) показателей $\langle R_s, \pm R_s, V_R, V_C \rangle$.

Построенное таким образом описание потенциала конкретной РСЭС, может стать фундаментом для инициирования инвестиционных проектов и определения возможности реализации таковых.

Для этого необходимо оценить возможность реализации инвестиционного проекта с показателями $\langle R_s^i, \pm R_s^i, V_R^i, V_C^i \rangle$ с показателями конкретной РСЭС

$\langle R_S, \pm R_S, V_R, V_C \rangle$ по наличию, замещению, или возможности дополнения потенциала. При этом необходимо учитывать различные (в т.ч. и альтернативные) варианты соотношения требующихся потенциалов инвестиционных проектов и существующего совокупного потенциала РСЭС.

Возможны четыре варианта:

1. Проект и система пересекаются частично. В этом случае потенциал проекта может использовать потенциал РСЭС, либо дополнять его:

$$\langle R_S, \pm R_S, V_R, V_C \rangle \cup \langle R_S^i, \pm R_S^i, V_R^i, V_C^i \rangle$$

2. Проект дополняет потенциал системы. Такие проекты, в основном, ориентированы на один регион, но имеют и межрегиональное значение:

$$\langle R_S, \pm R_S, V_R, V_C \rangle \cap \langle R_S^i, \pm R_S^i, V_R^i, V_C^i \rangle$$

3. Проекты частично используют потенциал РСЭС. При этом проекты реализуются в интересах субъектов вне РСЭС:

$$\sum \langle R_S^i, \pm R_S^i, V_R^i, V_C^i \rangle \subseteq \langle R_S, \pm R_S, V_R, V_C \rangle$$

4. Проекты используют потенциал РСЭС полностью. Этот вариант применяется в программах, в которых необходимо оптимальным образом использовать потенциал системы:

$$\sum \langle R_S^i, \pm R_S^i, V_R^i, V_C^i \rangle \in \langle R_S, \pm R_S, V_R, V_C \rangle$$

Таким образом, представляется возможным инициировать формирование отдельных проектов и подбирать их для системы даже при отсутствии описания проекта, но имея описание его потенциала.

В настоящем исследовании, *под социально-экономическим потенциалом региона, понимается выявление и оценка социально-экономических (включая природно-географических) особенностей и ресурсов, обуславливающих направления, возможности и ограничения его развития.*

В основе модели формирования и использования экономического потенциала РСЭС лежит взаимосвязь потребностей региона и общества с использованием экономического потенциала. При этом удовлетворение растущих потребностей общества потребует использования резервов и расширения инновационной деятельности. Следует отметить, что в процессе развития региональной экономики предлагаемая модель может быть расширена и дополнена (рис. 3.).

Следует учесть, что на формирование и использование потенциала РСЭС оказывают влияние инновационные процессы, которые нуждаются в собственном потенциале. Кроме того, на экономический потенциал влияют процессы, протекающие в мировой экономике, определяющие свойства внешней среды системы и методы учета и прогнозирования.

Традиционно, в региональной экономике речь шла не только и не столько о расширении производственного потенциала территорий, сколько о максимизации степени его использования [3]. Сегодняшние реалии говорят, в первую очередь, о выявлении потребностей в формировании потенциала в условиях конкретных территориально-отраслевых социально-экономических системах.

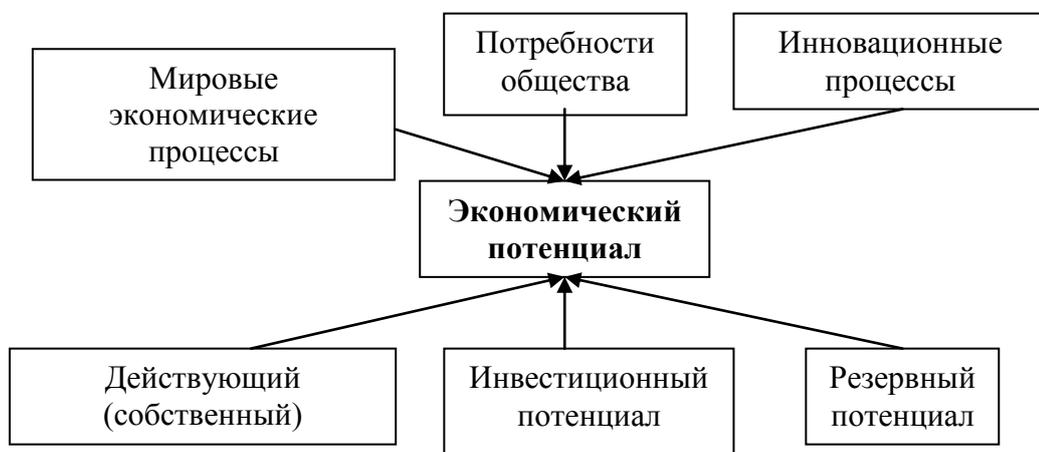


Рис. 3. Процесс выявления потенциала социально-экономической системы

В настоящее время помимо интересов общества, активно проявляются интересы корпораций, проводящих свою политику формирования потенциала, с учетом реального спроса и потребления. Это послужило причиной того, что экономический потенциал РСЭС стал менее ориентирован на общественные потребности, а частично структурируется по интересам отдельных субъектов РСЭС (рис.4).

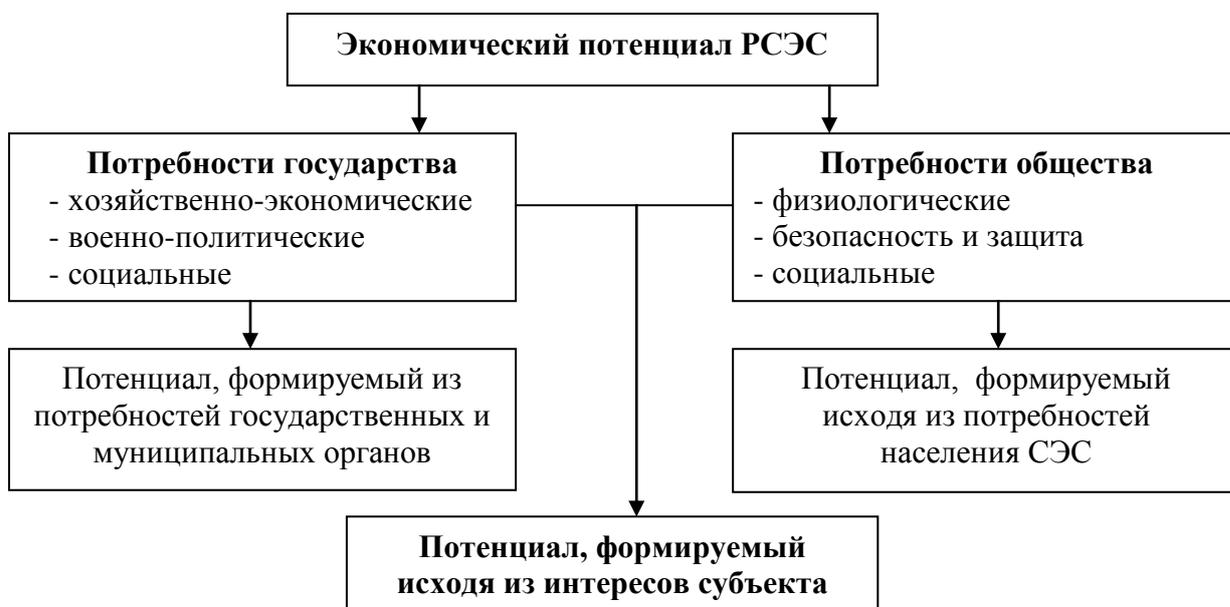


Рис. 4. Структуризация формирования потенциала РСЭС исходя из потребностей субъектов

Не смотря на то, что главным интересом отдельного субъекта экономической деятельности является получение прибыли, именно государственно-общественные потребности, рассчитанные по существующим нормативам, должны стать основой определения его потенциала.

Информация о проекте позволяет определить качественно-количественные параметры ресурсов, необходимых для реализации данного проекта, что, в свою очередь, позволяет, при необходимости, произвести структурные изменения потенциала, чтобы исключить возникновение неупорядоченности в системе и поспособствовать ее стабилизации.

Таким образом, информация непосредственно участвует в двух важнейших процессах развития социально-экономической системы:

- процесса оптимизации, обеспечивающего экономический рост РСЭС;
- процесса стабилизации, направленного на достижение запланированных показателей экономического роста.

Кроме того, информация о капиталах, предлагаемых на рынке за конкретные товары и информация о данных товарах, способна сформировать управляемый спрос.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. При рассмотрении роли информации в определении потенциала РСЭС, следует отметить, что она является его важнейшей частью, определяя и описывая ресурсную составляющую.

Информация, в нашем случае, рассматривается как экономическая категория, не только определяющая цель, направление, методы и инструменты развития РСЭС, и позволяющая оптимизировать возможности использования потенциала системы.

Использование информации (плюс привлечение инвестиций) генерирует формирование процесса инвестиционно-инновационного развития РСЭС.

Предприятия, активно использующие информацию, имеют наибольшие возможности в формировании своего экономического потенциала.

Наличие достоверной, своевременной информации о состоянии и перспективах развития РСЭС, во многом определяет степень ее активности и инвестиционной привлекательности.

Именно от информации во многом зависит реализуемость социально-экономических проектов и программ развития территории.

Существует прямая и обратная зависимость инвестиционной привлекательности РСЭС от наличия и количества информации о ней.

Таким образом, можно обосновано утверждать, что управление информацией будет означать, в то же время, и управление потенциалом РСЭС.

Список использованных источников

1. Ярембаш А.И. Управление проектами и программами преодоления негативных социально-экономических последствий реструктуризации угольной отрасли [монография]. ДонГУУ, Донецк, 2015. – 351 с
2. Беломестнов В.Г. Управление потенциалом социально-экономических систем региона. –Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2005. – 161 с.
3. Экономический потенциал развитого социализма / Под ред. Мочалова Б.М. – Экономика, 1982 г.

УДК 658.5

**МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ
ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
СПЕЦИАЛИСТОВ**

ЯРЕМБАШ А.И.,

*д-р. эконом. наук, доцент, профессор кафедры инновационного менеджмента и
управления проектами*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

КОВРАНКОВА Е.А.

*аспирант кафедры инновационного менеджмента
и управления проектами*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Постановка проблемы. Эффективное функционирование социально-экономической системы государства требует внедрения инновационной модели развития. Это потребует внедрения современных технологий, разработки действенных методов и механизмов управления во всех отраслях деятельности общества, что невозможно без использования компетентных специалистов.

Необходимость разработки и реализации образовательных проектов, к которым, безусловно, относятся и проекты формирования профессиональных компетенций специалистов (ПФПКС), обусловлена, в том числе, активизацией экономической деятельности и порождающимися ею организационными изменениями. При этом, для таких проектов проблемой является неоднозначность определения их результатов и их относительно невысокое качество, что, в некоторых случаях, приводит к неполному удовлетворению требований заказчиков.

Актуальность темы исследования. В соответствии с теорией проектного управления, для обеспечения качества реализации ПФПКС особую значимость приобретает системный подход.

Актуальность. Отсутствие системного подхода к решению проблемы качества образовательных проектов не позволяет, в полной мере, учесть уникальность проектов ПФПКС, обусловленную их спецификой, и широким спектром запросов заказчиков. Кроме того, результат проекта, его адаптированность к условиям и требованиям внешней среды, сложность и многовекторность решений, требуют использования специфических инструментов управления качеством ПФПКС и организацией эффективного мониторинга его реализации.

Именно это является одной из главных причин торможения решения вопроса управления ПФПКС, относящихся к образовательным. Это, в свою очередь является препятствием на пути эффективной реализации инновационной стратегии развития как отдельных субъектов хозяйственной деятельности, так и экономики страны в целом. Все вышеизложенное обусловило выбор темы настоящего исследования и его актуальность.

Цель исследования состоит в разработке принципов и выявлении

закономерностей управления образовательными проектами и построении, на их основе, системной модели управления проектами формирования профессиональных компетенций специалистов.

Объектом исследования является процесс управления образовательными проектами.

Предмет исследования - теоретические и практические аспекты процесса управления образовательными проектами и их качеством.

Изложение основного материала. Уникальность ПФПКС обусловлена именно его продуктом (специалистом, обладающим нужными компетенциями), который одновременно выступает одним из заказчиков. Это происходит потому, что:

- на этапах инициирования и планирования ПФПКС, лицо желающее получить определенные компетенции, выступает одновременно и в роли заказчика и в роли главного, исходного ресурса проекта;

- на этапе реализации проекта то же самое лицо является продуктом и заказчиком, который определяет степень удовлетворения собственных требований:

- на этапе завершения проекта продукт в роли заказчика принимает решение о полноте достижения целей проекта и о удовлетворении запланированных в проекте требований.

Анализ, выполненный с помощью использования метода аналогий, позволил определить качество продукта (результата) ПФПКС как *соответствие сформированных компетенций специалиста требованиям, установленным при планировании проекта.*

При этом следует учитывать, что требования заказчика могут изменяться в ходе реализации проекта, и эти изменения могут влиять на качество продукта (результата) ПФПКС.

Достижение необходимого уровня качества продукта ПФПКС (специалиста), возможно только при условии одновекторной целевой направленности заказчика, исполнителей и лица получающего нужные компетенции (продукта проекта), а также снижения влияния рисков, связанных с личностью последнего. Под такими рисками следует понимать любые изменения, возникающие как реакции на управленческие действия из-за проявления его личных качеств).

Поиск возможностей удовлетворения требований заказчиков и обеспечение эффективного управления качеством любых проектов необходимо производить путем постоянного отслеживания и своевременное выявление отклонений с помощью мониторинга качества, являющегося основой принятия управленческих решений при реализации проекта [1].

В проектах ПФПКС ассортимент корректирующих мер, используемых для обеспечения необходимого уровня качества, обусловлен спецификой продукта таких проектов. Поэтому выбор необходимого инструментария управления базируется на уточненном понятии термина *мониторинга качества*, определяемого как комплекс мероприятий, обеспечивающих непрерывное отслеживание и анализ сведений о компетенциях, которые планомерно формируются у продукта проекта в течение всего срока его реализации.

Для уточнения понятийного аппарата управления ПФПКС, при определении основных видов образовательных действий, основное ударение делается на понятия очной и дистанционной форм обучения, учитывающие требования

действующей нормативно-правовой базы высшей школы (см. таблицу. 1).

Таблица 1

Терминологическая база деятельности и образовательных проектах формирования профессиональных компетенций специалистов

Термин	Определение
Профессиональная направленность ПФПКС	Совокупность дисциплин, направленных на формирование необходимых профессиональных компетенций специалистов
Дисциплина	Совокупность образовательных действий, состоящий из учебных блоков, и являющийся логически завершенной частью формирования профессиональных компетенций
Очная форма обучения	Предусматривает обязательный контакт преподавателя с обучающимся. В том числе: 1. Лекция – форма обучения (ФО), предназначенная для формирования теоретических знаний, а также для определения основного содержания и характера других видов учебных действий 2. Практическая работа - форма обучения, направленная на формирование навыков практического применения знаний, полученных на лекции 3. Лабораторная работа - ФО, во время которой формирование навыков основано на проведении имитационных экспериментов и моделирования с использованием специального оборудования 4. Индивидуальная работа - ФО, целью которой является самостоятельное изучения отдельных дисциплины или ее разделов 5. Консультация - ФО, которая выполняется с целью дополнительного объяснения определенных теоретических положений или аспектов их практического применения
Дистанционная форма обучения	Не предусматривает контактов преподавателя с обучающимся, состоит из заданий на самостоятельную работу и направленный на формирование новых, восстановление старых и формирование дополнительных знаний навыков, в дополнение к очной ФО
Очно - дистанционная форма обучения	Предусматривает регулярные (но не постоянные) контакты преподавателя с обучающимся, состоит из комбинации задач и инструментов очной и дистанционной форм обучения и предполагающая достижение результата (сформированных знаний и навыков), в соответствии с заданием ПФПКС
Практические контрольные работы	Выполняются в рамках мониторинга, определяющего степень соответствия результата заданным критериям качества ПФПКС
Экзамен (комплексный)	Окончательный этап мониторинга качества - контроль направленный на проверку и оценивание результата (сформированных знаний и навыков), в соответствии с заданием ПФПКС

Анализ данных таблицы 1, показывает, что в существующих системах управления образованием, очно-дистанционная форма обучения в наименьшей степени может быть подвержена влиянию извне. Поэтому в основу мониторинга качества положено предположение о необходимости и целесообразности

организации именно такой формы, как в наибольшей мере обеспечивающей удовлетворение требований заказчиков при формировании, у обучающихся навыков самостоятельности, самообразования и саморазвития.

Совершенствование процесса управления ПФПКС должно базироваться на исследованиях процессов управления качеством таких проектов, выявлении закономерностей и разработке инструментария мониторинга качества.

ПФПКС, в ходе реализации, может подвергаться различного рода трансформациям. Это связано с изменениями конфигурации продукта таких проектов. ПФПКС, как система, подвергается воздействию внешнего окружения и зависит от состояния внутренней среды. Это, в свою очередь, влияет на результативность и эффективность управленческих действий, своевременность и достоверность результатов мониторинга качества и т.д.

Для выявления и исследование причинно-следственных связей в процессе управления качеством образовательных проектов был применен метод системной динамики. В результате чего было выявлено, что изменение уровня фактического качества продукта, как главного результата образовательных проектов, обусловлено темпами: изменения требований заказчиков к качеству, конкуренции, изменению взаимодействующих факторов обеспечения качества, использование реального времени, выполнение работ и мониторинга качества. В динамике увеличения фактического уровня качества приводит к увеличению каждого из темпов и является следствием изменения этих темпов [2].

Объединение изученных отдельно элементов дало возможность сформировать концептуальную модель управления качеством образовательных проектов (рис. 1).

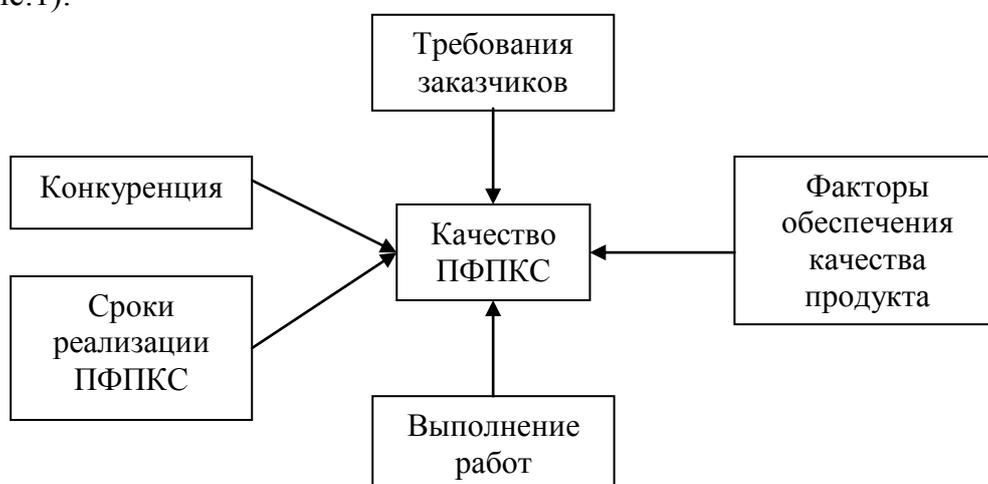


Рис. 1. Концептуальная модель управления качеством ПФПКС

Формирование и реализация ПФПКС базируется на трех факторах:

- уровень качества;
- уровень использование ресурсов;
- уровень трудоемкости образовательных работ (процессов).

Под ресурсами понимается минимальная материальная или нематериальная составляющая процесса обучения, необходимая для успешного освоения учебной дисциплины продуктом проекта. Сюда можно отнести кадровое, организационное, методическое, информационное и другое обеспечение учебного процесса.

Скорость и объем расхода ресурсов может изменяться в зависимости от уровня качества, которое необходимо обеспечить.

Трудоемкость – общая продолжительность выполнения отдельных образовательных работ, предусмотренных в учебном процессе на теоретическое и практическое освоение конкретной дисциплины. Фактическая трудоемкость состоит из фактически выполненных объемов образовательных работ и контрольных мероприятий по всем формам обучения.

В свою очередь, уровень качества является показателем, значение которого зависит от трех факторов: времени и ресурсов, затрачиваемых на обучение и уровня трудоемкости образовательных процессов. Кроме того, необходимо учитывать риски личности продукта, который имеет возможность корректировки процесса обучения. Взаимодействие уровня фактического качества от изменения факторов времени и ресурсов составляет основу мониторинга качества проектов ПФПКС.

Значительную роль в процессе реализации ПФПКС имеет форма обучения, которая является обязательным элементом системной модели управления проектом ПФПКС (рис.2).

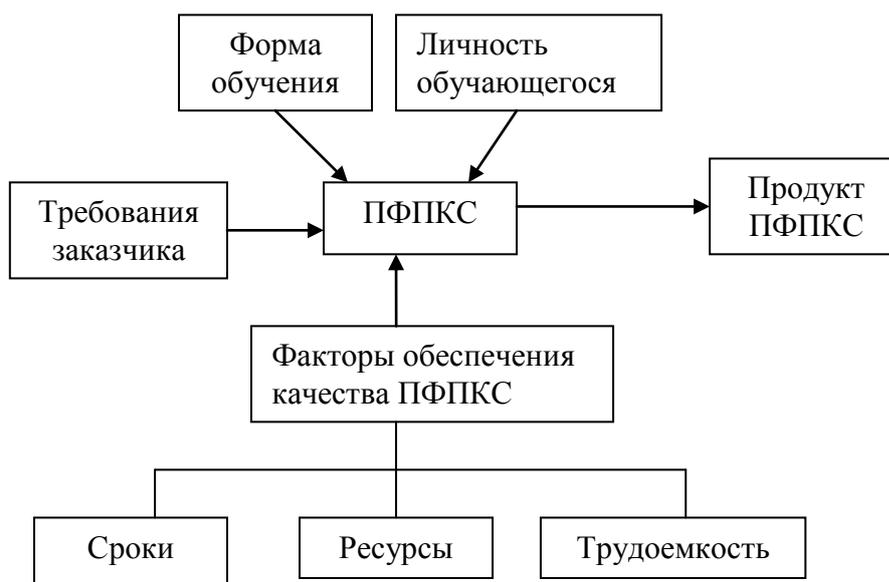


Рис. 2. Системная модель управления ПФПКС

Объединение концептуальной модели управления качеством образовательных проектов и системной модели управления ПФПКС позволяет идентифицировать основные образовательные процессы, последовательность их выполнения, определить роль заказчика в процессе обучения.

В соответствии с системной моделью управления ПФПКС выявлены базовые принципы для реализации процесса образовательных проектов в части формирования у продукта профессиональных компетенций, а именно:

– принцип комплексности, который заключается в том, что при проведении периодического контроля, необходимо проверять сформированные компетенции по отдельным дисциплинам в комплексе;

– принцип мониторинга знаний и навыков - знания проверяются путем оценки умения их применять при решении конкретной практической задачи, с помощью использования всего объема знаний, в соответствии с иерархией целей обучения;

– принцип продвижения - дальнейшее продвижение продукта по проекту (по программе подготовки) возможно только после устранения недостатков, которые были выявлены во время мониторинга качества;

– принцип последовательности - формирование конфигурации продукта происходит путем последовательного продвижения по иерархии целей обучения, которое исключает возможность перехода к другой категории без постижения предыдущей.

Выводы. Основной научный результат настоящего исследования заключается в углублении и развитии теоретических аспектов управления проектами формирования профессиональных компетенций специалистов мониторинга и разработке научно обоснованных рекомендаций относительно обеспечения качества продукта образовательных проектов согласно потребностям заказчиков.

Список использованных источников

1. Рач В.А., Формирование качества продукта образовательных проектов // Управление проектами и развитие производства. Зб.наук.пр. - Луганск: вид-во СНА ім. В.Даля, 2003. - № 2 (7). - С. 55-60.

2. Борзенко-Мірошніченко А.Ю. Модель системной динамики как основа построения инструмента процесса мониторинга качества образовательных проектов // Управление проектами и развитие производства: Зб.наук.пр. – Луганск: вид-во СНА ім. В.Даля, 2006. - № 3 (19). - С. 5-15.

ПОДСЕКЦИЯ 1: МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

АБРАМЧИКОВ М.А.,

*слушатель Центра дополнительного профессионального образования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
и.о. директора ККП «Донецкгорсвет»
Администрации г. Донецка*

Развитие жилищно-коммунального хозяйства в Донецкой Народной Республике в современных условиях требует реформирования. Эффективность преобразований зависит в основном от создания механизмов управления муниципальным жилищным фондом и его инфраструктурным обеспечением.

Проблемами эффективного функционирования жилищно-коммунального комплекса (ЖКК) являются: ограниченность бюджетных средств для развития комплекса. Стоимость услуг жилищно-коммунального комплекса не покрывает расходную часть, что в итоге приводит к убыточности деятельности в этой сфере. Реформирование ЖКК путём экономии средств посредством переложения высоких издержек на плечи потребителей может выражаться через повышение тарифов на жилищно-коммунальные услуги. При этом данный путь не будет отвечать реальной ситуации ограниченности ресурсов у населения. В этом случае целесообразным является вопрос рассмотрения внедрения на государственном уровне системы субсидирования населения. Внедрение такой системы позволит стабилизировать регулярность поступления платежей за жилищно-коммунальные услуги от населения.

Реформирование ЖКК, предусматривающее создание конкурентной среды по предоставлению услуг, позволит улучшить качество предоставляемых услуг. Однако в этом случае не избежать повышения тарифов на жилищно-коммунальные услуги, что вызовет недовольство населения.

Изменение тарифов должно сочетаться не только с экономическими, организационными, рыночными реалиями, но и учитывать уровни доходов населения.

Перспективами развития ЖКК является его перевод и функционирование в системе социально-ориентированного рыночного хозяйства.

В связи с этим перспективными направлениями являются: улучшение качества предоставляемых услуг ЖКК; снижение издержек и расходов бюджета на содержание ЖКК; предоставление льгот населению по оплате услуг; стимулирование энерго- и ресурсосбережения; упорядочивание тарифов с учётом обеспеченности населения.

Перспективными направлениями усовершенствования и реформирования работы жилищно-коммунального комплекса является создание на региональном

уровне нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ЖКК, которая будет учитывать экономические, природные, демографические и другие особенности определённого региона.

Внедрение и развитие договорных отношений в сфере ЖКХ будет способствовать повышению эффективности системы управления. Договорные отношения могут оформляться между администрацией, производителями услуг и населением.

Целесообразными будут разработка, внедрение и использование в Донецкой Народной Республике стандартов качества работ и услуг в жилищно-коммунальной сфере с учётом особенностей функционирования каждого отдельного региона и ограниченности ресурсов.

PR-МЕНЕДЖМЕНТ: ПОНЯТИЕ, ГЕНЕЗИС И ЭВОЛЮЦИЯ

АКИМЕНКО А.В.,

*аспирант кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Связи с общественностью являются одним из самых эффективных средств социального управления, т.к. в отличие от других технологий реализуется как «стратегия доверия» [1]. Ориентация на разумные принципы и эффективные способы управления жизнью общества, личностные ценности и индивидуальные свободы человека, формирование демократических институтов обусловили развитие современных информационных и коммуникативных технологий, средств массовой информации и коммуникации. Качество и динамика информационно-коммуникативных процессов, глобальная информатизация, вызванная стремительным развитием компьютерных технологий и, как следствие, средств массовой информации, способствовали трансформации окружающей социальной действительности в информационно-коммуникативную: сбор, накопление, обработка, анализ, хранение, передача, использование, производство информации являются преимущественными социальными процессами.

Сегодня PR-менеджмент является важнейшим элементом социального управления на всех его уровнях – от управления внутренними и внешними коммуникациями отдельной социальной структуры до управления транснациональными коммуникациями. Связи с общественностью ориентированы не только на внесение изменений в состояние социальных систем в масштабе отдельных организаций, на развитие общественной «связности» в целом, но и на создание новых социальных структур: государственных, общественных, политических, экономических и культурных.

Государственное управление представляет собой разновидность социального управления, субъектом которого являются органы государственной власти и их должностные лица, а объектом – общественные процессы и отношения. Чтобы понять, насколько целесообразно и эффективно конкретное направление государственного управления, необходимо принимать во внимание важный

показатель единственности – общение, правильно налаженный диалог между государством и человеком [2]. Государство, с одной стороны, осуществляет свою деятельность не в разрез с общественными потребностями, а для их удовлетворения. С другой стороны, каждый гражданин государства имеет возможность неким образом откорректировать определённые элементы государственной политики, что является законодательными основами любого развивающегося общества. Особая роль в этом процессе отведена public relations (PR) как инструменту установления качественного диалога власти с населением.

Термин «public relations» или сокращенно PR (англ. – связи с общественностью) в 1807 г. впервые упоминался президентом США Т. Джефферсоном, полагающим, что целенаправленное конструирование отношений неделимо с общественностью, без этого не может быть демократии. Однако на сегодняшний день единого подхода к трактовке сущности данной дефиниции нет.

В 1987 г. Институт общественных отношений (IPR), созданный в Великобритании, дал такое определение «Public Relations» – это планируемые, продолжительные усилия, направленные на создание и поддержание доброжелательных отношений и взаимопонимание между организацией и её общественностью, где под «общественностью организации» понимались работники, партнёры и потребители (как местные, так и зарубежные) [3].

PR существует с давних времён как средство воздействия на общественное мнение. Данный термин в своих истоках появился в политических сферах США и Великобритании, и в 90-х годах XX века PR ассоциировался главным образом с политическими кампаниями [4]. Происхождение и эволюция явления «PR» раскрыта в таблице.

Таблица

Периодизация эволюции дефиниции «PR»

Год	Историческое событие
1	2
1807	Впервые термин «публик рилейшнз» употреблён президентом Т. Джефферсоном на «Седьмом обращении к Конгрессу», США
1829	Появление первого пресс-агента Эмоса Кендалла у президента Э. Джексона, США
1911	Первые ростки организованной активности в области PR в работе Страховой комиссии при попытке объяснить Закон о национальном страховании Л. Джорджем, Великобритания
1914	Айви Л. Ли – личный советник Джона Д. Рокфеллера – младшего, США
1917	Создаётся президентом Т. Вильсоном Си-Пи-Ай, Комитет по общественной информации, США
1918	Связями с общественностью занимаются Министерство информации, Национальный комитет по военным нуждам, Комитет под руководством лорда Нортклиффа, Великобритания
1919	Чиновник, занимающийся прессой в Министерстве военно-воздушных сил, Великобритания
1920	Учреждена Британская библиотека информации. Также открываются посольства Великобритании в Париже, Риме и Берлине
1923	«Анализируя общественное мнение» – книга Эдуарда Л. Бернейза, США

Продолжение таблицы

1926	Королевское правление по торговле, С. Таллентс, который основал и возглавлял Институт по связям с общественностью, Великобритания
1930	К. Байрон основал компанию по связям с общественностью, США
1932	В штате премьер-министра представитель по связям с общественностью, Великобритания
1939	Отделы PR появились во всех ведомствах, занимавшихся социальными проблемами, и в вооружённых силах, Великобритания После войны вновь создаётся министерство информации – Центральное управление информацией, Великобритания
1942	Министерство военной информации под руководством Э. Дэвиса, США
1945	Начинается работа по связям с общественностью в промышленности
1948	Бурное развитие PR во многих странах
1953	Информационное агентство США, учреждённое президентом Д. Эйзенхауэром, США
1955	Образование Международной Ассоциации по связям с общественностью IPRA, Великобритания
1984	Возникновение Института PR, Великобритания
1999	Образование Совета управляющих по вопросам вещания, США

Таким образом, видим, что генезис и эволюция явления PR исторически взаимосвязаны с формированием общественного мнения. Такая работа реализовывалась преимущественно в политических структурах и в государственных органах управления. Ведь государственная политика не может считаться эффективной, если у населения нет доверия к деятельности политических сил.

Список использованных источников

1. Буари Ф. Паблик рилейшнз, или стратегия доверия / Ф. Буфари. – М.: Инфра-М, 2001. – 178 с.
2. Масленникова Е. Государственное и муниципальное управление / Е. Масленникова, М. Мокеев, Н. Гегедюш. – М.: Высшее образование, 2018. – 192 с.
3. Блэк С. Паблик рилейшнз. Что это такое? / С. Блэк. – М.: Новости, 1990. – 240 с.
4. Выскубова Н. PR-деятельность как фактор влияния на общественное сознание / Н. Выскубова // Теории и проблемы политических исследований. – 2016. – № 1. – С. 93-107.

ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ МЕХАНИЗМОВ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ДЕМОКРАТИЧЕСКОМ ПРАВОВОМ ГОСУДАРСТВЕ

БРЮШКОВ Р.В.,

*канд. техн. наук, доцент кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»*

САДЕКОВА А.М.,

*канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»*

Анализ научных исследований в части использования механизмов публичного управления при строительстве новой государственности указывает на то, что в мировой практике наиболее востребованной является принцип максимальной открытости политической и социально-экономической систем. Этот принцип способствует не только повышению эффективности органы власти, но и позволяет сформировать механизмы публичного управления, обеспечивающих демократизацию их управленческой деятельности.

Как показывает научные изыскания ученых Мескона М.Х., Матейковича М.С., Глушаковой О.В. и др. к процессам публичного управления можно отнести совершенствование внутренней координации, управление человеческими, финансовыми и материальными ресурсами, коммуникационными и информационными системами, а также управление, связанное с предоставлением публичных муниципальных услуг [1-5].

В основе этих процессов должны лежать такие принципы как гласность и открытость, что является важнейшим условием формирования и развития современного демократического правового государства. Следует заметить, что в совокупности эти процессы, способствуют эффективному решению вопросов повышения качества жизни населения как наиболее значимого фактора в обеспечении национальной безопасности.

Такой подход к организации системы управления позволяет обеспечить взаимодействие государства, общества и негосударственных структур в процессе выработки и реализации государственной политики. Но его реализация требует широкого спектра инструментов, содержание и формы которых должны отвечать целям и задачам публичного управления.

Ученые и практики обращают особое внимание на механизмы публичного управления по реализации государственной политики, среди которых следует выделить организационный, социальный и другие.

Так, организационный механизм публичного управления представляет собой совокупность способов и алгоритмов действий должностных лиц публичной

администрации, посредством которой осуществляется публичное управление в части решения гражданского комплекса взаимосвязанных проблем или реализации одной, или нескольких связанных функций публичной власти. Его реализация основана на результатах применения нормативно-правового механизма публичного управления. Сущностью этого механизма является совокупность юридических средств, предусмотренных в рамках компетенции органа публичного управления для обеспечения исполнения им своих полномочий. Инструментом реализации социальной политики государства выступает социальный механизм публичного управления. Он представляет собой отношения между публичной администрацией и обществом или его сегментом, а также реализуемый в рамках этих отношений комплекс повторяющихся и воспроизводящихся действий, опосредованно позволяющие обеспечить достижение целей и решение задач публичного управления. Формирование системы органов публичного управления и их внутривидового устройства, а также совокупности должностей публичной администрации, посредством функционирования которых реализуются публичное управление и политика возможно благодаря использованию институционального механизма публичного управления.

Разработка комплексов методов использования механизмов, приведенных выше, способствует формированию заинтересованности в достижении лучших социально-экономических результатов управления элементами системы публичного управления и приведет к повышению мотивационной составляющей. Заинтересованность будет способствовать возникновению стимулов для достижения конкретных целей, чем обуславливается инициирование определенной активности субъектов и объектов публичного управления в динамических условиях внешней и внутренней среды.

Необходимость реализации механизмов публичного управления для формирования и развития современного демократического государства становится очевидным.

Выводы. Основываясь на исследованиях, результаты которых приведены выше, можно сказать, что концепция развития современного государства должна базироваться на механизмах публичного управления. Их применение позволит сделать публичное управление более совершенным и отвечающим потребностям личности, государства и общества.

Эффективная деятельность механизмов публичного управления возможно при условии выполнения следующих принципов:

организация деятельности участников публичного управления в соответствии с установленными целями;

реструктуризация органов публичной власти и реорганизация их деятельности в соответствии с изменениями потребностей общества;

развитие мотивации рационализации организационных структур и систем управления;

эффективное информационное обеспечение публичного управления.

Список использованных источников

1. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М. : Дело, 2002.
2. Матейкович М.С. Публичное управление в России: пути

совершенствования. URL: <http://www.litkafe.ru/7819-publichnoe-upravlenie-v-rossii-puti.html>.

3. Волкова В.Н., Денисов А.А. Теория систем. М.:Высш. шк., 2006. 511 с.

4. Цыгичко В.Н. Прогнозирование социально-экономических процессов. М.: Кн. дом «Либроком», 2009. 240 с.

5. Глушакова О.В., Михайлов В.В. О стандартах публичного управления устойчивым социально-экономическим развитием территории // Вестник НГУЭУ. - 2014. - № 3. - С. 60-74.

ТЕХНОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЕ ОБРАЗА БУДУЩЕГО ТЕРРИТОРИИ

ВАСИЛЕНКО В.Н.,

*д-р экон. наук, профессор, главный научный сотрудник,
заслуженный деятель науки и техники Украины
ГУ «Институт экономических исследований»*

В последние годы получила распространение технология форсайт (англ. *foresight* – взгляд в будущее) – эффективный инструмент формирования приоритетов, использующий мобилизацию большого количества участников для разработки научного предвидения в таких сферах деятельности, как наука и технологии, экономика, государство и общество [1]. Следует отметить, что главной целью форсайта не является решение проблем сегодняшнего или завтрашнего дня. Его целью выступает улавливание тенденций развития будущего мира и создание различных его вариантов на основе сегодняшних научных разработок и технологий. Он указывает, в каком направлении следует развиваться стране, региону, городу, любому населённому пункту.

Форсайт представляет собой специально организованный процесс систематической оценки долгосрочных перспектив развития территории с участием бизнеса, научного сообщества, органов власти и институтов гражданского общества. Форсайт позволяет оценить возможную специализацию конкретного территориального образования и согласовать с ключевыми заинтересованными сторонами разработку проектов в рамках наиболее перспективных направлений развития, определённых в процессе форсайта [2].

Форсайт как инструмент обычно связывают с процессами научного предвидения на базе задействования стратегического мышления, предназначенного для раскрытия расширенного диапазона доступных стратегических вариантов развития. Форсайт предназначен для повышения способности лиц, принимающих решения, расширять границы восприятия будущих проблем и перспектив.

Рассматривая практику применения технологии форсайт, можно выделить ряд присущих ей основных признаков: форсайт направлен на выявление перспектив развития в будущем, потенциальных возможностей и проблем; форсайт объединяет основных субъектов политики для разработки стратегических документов и для исследования перспектив развития в будущем [3]. Можно сказать, что это процесс сотрудничества представителей органов государственной власти, научного сообщества, представителей бизнеса и гражданского общества,

цель которого – консенсус на основе разработанных сценариев развития общества; форсайт направлен на «действие», т.е. на реализацию конкретных мер сегодня; форсайт основывается на интерактивных методах и моделях исследования будущего.

С точки зрения работы с содержанием технология форсайт включает в себя следующие шаги в ходе работы [4]: 1) *анализ ситуации* – определение рамок (границ) рассматриваемого объекта, трендов, описывающих наиболее вероятное развитие ситуации; 2) *объективацию* – описание действующих в рассматриваемых рамках технологий, форматов, законодательных ограничений, картины предопределённого будущего («продолженного настоящего»); 3) *проблематизацию* – выявление на карте будущего областей дискомфорта для участников; 4) *субъективацию* – самоопределение и выбор наиболее благоприятного образа будущего, в том числе нахождение своего места в этом будущем; 5) *приоритезацию* – выбор участниками тех проектов изменений, которые, по их мнению наиболее, способствуют реализации их ожиданий от будущего.

Процесс форсайта включает в себя опредмечивание (то есть конкретизацию) и внесение в карту проектов и событий, приводящих к тем или иным последствиям. Самая лучшая ситуация, когда какие-то сущности (тренды, форматы, события, угрозы, возможности) воспринимаются отдельными участниками как их личные цели или желательные для предметной сферы состояния [5]. В этом случае проекты и события, появляющиеся на тех трендах и технологических, форматных линиях, которые ведут к желаемому состоянию, становятся фактически этапами его воплощения. В таблице приведён перечень методов технологии форсайт, применяемых на практике.

Таблица 1

Методы технологии форсайта

Методы с частотой использования		
высокой	средней частотой	низкой частотой
Зарубежная практика		
Обзоры литературы, сценарии, метод мозгового штурма, экспертные панели, семинары	Метод Дельфи, метод критических технологий, SWOT анализ, сканирование среды, тренды	Технологические дорожные карты, картирование, опросы населения, имитационное моделирование, ретрополяция, эссе, деловые игры, анализ взаимовлияния факторов, анализ мегатрендов, многофакторный анализ, методы библиометрии
Отечественная практика		
Обзоры литературы, углублённые интервью, экспертные панели, SWOT анализ, построение сценариев, метод мозгового штурма	Метод критических технологий, технологические дорожные карты, анализ взаимного влияния, методы библиометрии, метод Дельфи	Деревья релевантности, многофакторный анализ, сканирование среды.

Таким образом, главной целью форсайта не является решение проблем сегодняшнего или завтрашнего дня, его целью выступает улавливание тенденций будущего состояния территориального образования и создание различных его вариантов на основе сегодняшних научных разработок и технологий. Тем самым он указывает, в каком направлении следует развиваться территориальному образованию. Предметом технологии форсайт выступают многочисленные методы с участием бизнеса, научного сообщества, органов власти и институтов гражданского общества, использование которых позволяет заниматься проектированием из будущего в настоящее. Форсайт нужен для того, чтобы улучшать процесс принятия, реализации и контроля решений по экономическому и социальному развитию территориальных образований.

Список использованных источников

1. Третьяк В.П. Форсайт в вопросах и ответах / В.П. Третьяк. – М: ИЭПП, 2007. – 265 с.
2. Сизов В.С. Территориальный форсайт: опыт форсайт-исследования муниципального образования // Вопросы новой экономики. - № 2 (26). – 2013. – С. 11-27.
3. Шаталов М.А., Ахмедов А.Э., Смольянинова И.В. Технологии форсайт как фактор обеспечения устойчивого развития экономических систем // Известия ВУЗов Кыргызстана. – 2016. - № 8-2. – С. 48-50.
4. Стрекалова Н.Д. Бизнес-планирование: учебное пособие / Н.Д. Стрекалова // СПб.: Питер. – 2012. – 352 с
5. Прудский В.Г. Форсайт как основа стратегии социально-экономического развития региона / В.Г. Прудский, А.М. Ощепков // Вестник Пермского ун-та. – 2012. – С. 22-26.

ЭФФЕКТИВНОЕ ГОСУДАРСТВО И ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

ВИШНЕВСКАЯ Е.Н.

*канд. экон. наук, доцент, заведующая кафедрой экономической теории и государственного управления
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»*

В связи с глобальной цифровой революцией, в развитии экономики и общества ускоряются процессы, связанные с поиском новых форм организации взаимодействия правительства, граждан и бизнеса, реализацией новых подходов к оказанию общественных услуг. Эти изменения во многом обусловлены усиливающимся влиянием авангардных цифровых технологий на все сферы общественной жизни. Достаточно чётко прослеживается тенденция к ускорению создания и распространения новых цифровых платформ, продуктов и услуг, которые быстро завоёвывают популярность и задают новые форматы человеческой деятельности в соответствующих сферах. В повседневном обиходе всё чаще

используются словосочетания «цифровая революция», «цифровая экономика», «цифровое правительство» и др.

В связи с этим следует отметить, что вопрос построения сильного эффективного государства в XXI веке, о котором писал Ф. Фукуяма, по-прежнему остаётся «одной из наиболее важных проблем мирового сообщества», поскольку «... слабость и разрушение государств служит источником многих наиболее серьёзных мировых проблем: от бедности до СПИДа, наркотиков и терроризма» [1, с. 5]. Однако теперь его решение требует новых подходов, отвечающих современным реалиям.

Специалисты Всемирного банка, которые в конце 90-х годов XX в. занимались исследованиями в данной сфере, пришли к ожидаемому выводу, что не существует универсального рецепта построения эффективного государства. Тем не менее они определили некоторые наиболее общие принципы его построения, которые сохраняют свою актуальность. Это, во-первых, соизмерение действий государства с его потенциалом. И, во-вторых, придание новых стимулов работе общественных институтов. Для этого, в свою очередь, необходимо обеспечить гибкость в работе официальных лиц при одновременном ограничении проявления волонтаризма и коррупции [2, с. III]. В современных условиях реализация этих принципов и модернизация правительственных институтов может быть достигнута, по крайней мере, частично за счёт использования возможностей новейших, т. н. подрывных (англ. disruptive) технологий.

Их применение способно значительно изменить государственное управление, способствовать более эффективному, дешёвому и персонализированному оказанию услуг, традиционно предоставляемых государственными органами, в том числе за счёт возможностей, открываемых цифровизацией услуг, роботизацией, интернетом вещей, финтехом, формированием распределённых записей о событиях в цифровом мире (т. н. блокчейн) и др. Как, например, отмечает специалист в области информационно-коммуникационных технологий М. Свон [3, с. 113], одним из следствий создания «блокчейн-правительства» может стать сдвиг от принудительной единой модели оказания услуг «во благо всех», применяющейся в настоящее время, к более гибкой, подстраиваемой под нужды отдельных граждан: «При такой персонализации, например, один резидент может платить за более качественную переработку мусора, включающую компостирование органических отходов, а его сосед – за более качественное школьное образование».

Вместе с тем, само по себе движение в направлении цифровизации не является залогом успешного развития государства. Цифровые технологии – это только инструмент, который может быть использован как на благо, так и во вред. Всё зависит от целеполагания, которое выходит за пределы собственно технической сферы. Кроме того, цифровые технологии сами по себе они не могут исправить недостатки технической и социально-экономической системы того или иного государства, такие как, например, низкий технико-технологический уровень производства, устаревшая инфраструктура, традиции коррупционного поведения и поиска ренты и др. Более того, возрастают риски усугубления новых проблем, таких как киберпреступность, посягательства на личное пространство

граждан, вытеснение труда роботами, растущее социальное неравенство в связи с изменением структуры рынка труда и др.

Тем не менее, несмотря на все эти вызовы и проблемы, цифровизацией экономики и государственного управления можно и нужно заниматься, поскольку научно-технический прогресс не остановить, а отставание любой страны в этом отношении может иметь необратимые последствия для её национальной безопасности и темпов социально-экономического развития. Политически обусловленная нацеленность части правящих сил на краткосрочную экономическую выгоду в ущерб "длинному" цифровому технологическому развитию, может привести к критическому отставанию страны в среднесрочной, а тем более, долгосрочной перспективе.

На постсоветском пространстве уже наблюдаются важные цифровые новшества в сфере государственного управления. В частности, заслуживают внимания опыт Эстонии [4], Казахстана [5], Беларуси [6]. В 2017 г. Правительство Российской Федерации также разработало и утвердило программу перехода страны к цифровой экономике [7]. Для её реализации потребуется обеспечить предоставление государственных и муниципальных услуг в электронной форме, создать многофункциональные центры и Единый портал государственных услуг, сформировать систему межведомственного электронного взаимодействия, обеспечить развитие базовых государственных информационных ресурсов (национальных баз данных), предоставление общих сервисов, например, идентификации и аутентификации, сведений из платёжных систем и др. [8, с. 5]. Все эти меры призваны придать новый импульс работе общественных институтов, а, значит, могут стать ещё одним большим шагом на пути построения более эффективного государства.

Очевидно, что этих же новых цифровых принципов важно придерживаться при перестройке и модернизации системы государственного управления в республике. Все они должны быть осмыслены на уровне правительства и трансформированы в соответствующие стратегические инициативы.

Список использованных источников

1. Фукуяма Ф. Сильное государство: Управление и мировой порядок в XXI веке: [пер. с англ.] / Френсис Фукуяма. – М.: АСТ: АСТ МОСКВА: Хранитель, 2006. – 220 с.
2. Всемирный банк. Отчёт о мировом развитии за 1997 год «Государство в меняющемся мире». – Москва: Прайм-ТАСС, 1997. – 305 с.
3. Свон М. Блокчейн: Схема новой экономики / Мелани Свон : [перевод с английского]. – Москва: Издательство «Олимп-Бизнес», 2017. – 240 с.
4. Süddeutsche.de GmbH, G. (2018). Die Zukunft ist schon da, aber sie ist vor allem in Estland. [online] Süddeutsche.de. Available at: <http://www.sueddeutsche.de/digital/sz-serie-smart-city-ein-land-alles-digital-1.3652533> [Accessed 1 May 2018].
5. Zerde.gov.kz. (2018). Государственная программа "Цифровой Казахстан". [online] Available at: <https://www.zerde.gov.kz/activity/management-programs/digital-kazakhstan/> [Accessed 1 May 2018].

6. Союз Беларусь/Россия (2018) Беларусь сделала революционный шаг к цифровой экономике [online] Available at: <https://rg.ru/2018/02/12/belarus-sdelala-revoliucionnyj-shag-k-cifrovoj-ekonomike.html> [Accessed 1 May 2018].

7. Правительство России. (2018). Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» [online] Available at: <http://government.ru/rugovclassifier/614/events/> [Accessed 1 May 2018].

8. Всемирный Банк, Институт развития информационного общества. Цифровое правительство 2020. Перспективы для России. 2016. – 79 с.

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ МЕХАНИЗМЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ ДЕСОЦИАЛИЗАЦИИ

ВЛАСЮК Ю.С.,

*ассистент кафедры теории управления и
государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Снижение этических, нравственных критериев у некоторых личностей приводит к формированию отдельных форм социальных отклонений, которые снижают качество жизни, самооценку, критическое отношение к собственному поведению, что впоследствии вызывает состояние социальной изоляции индивида, а в некоторых случаях его полной изоляции. Как следствие, нестабильные социальные процессы становятся основой проявления девиантного и делинквентного поведения, в основе которых заложены нарушения социальной адаптации, десоциализация и ресоциализация личности. Как свидетельствуют научные данные, такое поведение не может оставаться вне поля зрения исследователей, поэтому изучение социально-психологических механизмов формирования девиантного поведения является важным вопросом для государства.

Формирование личности может осуществляться не только под влиянием благоприятных условий, но и под влиянием различных асоциальных групп со своими нормами и ценностями, носящими антиобщественный характер. В этом случае мы можем говорить о десоциализации личности. Десоциализация – это не что иное, как социализация, которая осуществляется под влиянием негативных десоциализационных воздействий, что приводит к социальной изоляции, имеющей асоциальный характер, к деформации системы внутреннего регулирования и формированию искажённых ценностно-нормативных представлений. Десоциализация – это процесс распада или деградации личности, когда социализация имеет фрагментарный характер и утрачивает свою сложность как многосторонний социальный процесс или приобретает асоциальную и антиобщественную направленность. Процесс десоциализации означает, что на определённом этапе возникает деформация личности (в основном под влиянием отрицательной микросреды), которая происходит в результате отчуждения индивида от институтов социализации, носящих моральные, правовые и другие

нормы. Результатом такого отчуждения является разрушение прежних позитивных норм и ценностей, ассимиляции и антисоциальное поведение.

На этом фоне происходит формирование девиантного поведения, распространение среди большого количества людей асоциальных взглядов, представлений, оправдывающих, поощряющих и провоцирующих нарушение норм морали и права. Оно отражает влияние объективных и субъективных факторов, внешних и внутренних, социальных и индивидуальных. Как социальное явление девиантное поведение создаётся под воздействием общественной среды и оказывает влияние на общие объективные факторы, социальные структуры. На личностном уровне это проявляется в форме набора конкретных действий, которые имеют индивидуально уникальные комбинации психобиологические, культурные, интеллектуальные и другие особенности, связанные с конкретной ситуацией в жизни. Человек, как правило, идёт навстречу требованиям государства, но по определённым причинам (социальные условия, отсутствие материальных ресурсов, нетрудоспособность и т.д.) он не может сделать это. Такая ситуация отражается на его сознании и вынуждает осуществлять поиск других направлений в своём поведении. Анализируя отклонения в поведении, можно выделить следующие уровни:

- личность, которая имеет определённое поведение;
- норма, которая является критерием оценки поведения;
- группа или организация, которая отвечает этому поведению;
- социальные отклонения, которые проявляются в форме незначительных обид, нарушении моральных норм, правил поведения в общественных местах, игнорировании социально-полезных работ, злоупотреблении спиртным и наркотиками.

Процесс десоциализации – результат сложного взаимодействия факторов, которые происходят в обществе и в сознании человека. На образование десоциализации воздействуют как внешние (социальный, социально-экономический), так и внутренние (биологический, психологический) факторы. Человек сталкивается с безработицей, низким уровнем жизни, определёнными субкультурами. Также следует учесть, что данные факторы меняются в процессе развития общества. Но главный источник отклонений – социальное неравенство.

Деятельность по преодолению десоциализации осуществляют социальные учреждения: семья, школа, трудовые коллективы, образовательные учреждения, общественные организации и т.п.

Ситуация в современном мире создала условия для социальной турбулентности и огромного количества всевозможных рисков, препятствующих позитивной социально-культурной и экономической динамике в обществе; породила коррупцию, такие виды преступлений, которых в недавнем прошлом не было (терроризм, насильственные преступления, жестокость и интолерантность, похищения людей); спровоцировала такие социальные явления, как массовая безработица, обнищание народа, беспризорность и попрошайничество, наркоманию и алкоголизацию подрастающего поколения. Это, в свою очередь, привело общество к дезориентации и утрате идентификации как на индивидуальном, так и на групповом уровне. Всё это представляет серьёзную угрозу не только отдельно взятой личности, но и обществу в целом, и как следствие – государственности.

Чтобы преодолеть процесс десоциализации населения, государству необходимо предпринять ряд мер для дальнейшего предотвращения подобной ситуации. Это в первую очередь касается СМИ, рекламы, Интернета, безнравственных телепередач, несущих в себе псевдокультуру, поглощающих образовательный и воспитательный процесс и часто замещающих семью. В результате этого происходит процесс смещения акцентов в функционировании всех социальных систем (образовательной, семейной, личностной, политической и экономической).

Необходимо отметить, что данная проблема не остаётся без внимания государства, которое предпринимает ряд мер по предупреждению и преодолению десоциализации населения Республики, а именно:

– проводится мониторинг населения, которое находится в сложных социальных ситуациях;

– разрабатываются нормативные документы и соответствующие законы (Закон «О системе профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» № 175-ІНС от 14.04.2017, действующая редакция по состоянию на 18.05.2017; Закон «О социальной защите инвалидов» № 48-ІНС от 15.05.2015 и т.д.);

– поддерживаются инициативы образовательных и общественных организаций по привлечению молодежи к участию в мероприятиях, направленных на усиление патриотического воспитания, раскрытие творческих способностей личности, формирование социально-общественного сознания.

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ВОЛЖЕНСКАЯ Л.А.

*слушатель Центра дополнительного профессионального образования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
начальник отдела по делам молодежи, спорта и туризма
администрации г. Снежное*

В период становления Донецкой Народной Республики проблемы молодежи приобретают исключительно важную значимость. В современных условиях молодежь все чаще рассматривается как важнейший стратегический ресурс. Практика развивающихся государств показывает, что они научились использовать ресурсы, которыми обладает молодежь, а именно: мобильность, инициативность, восприимчивостью к инновационным изменениям, новым технологиям, способностью противодействовать негативным вызовам

Государственную молодежную политику следует рассматривать как самостоятельное направление деятельности государства, которое реализуется на основе активного взаимодействия с институтами гражданского общества, общественными объединениями и молодежными организациями.

Значительную помощь в разработке молодежной политики ДНР в настоящее время оказывают ОО «Молодая Республика», Молодежный Совет Федерации профсоюзов ДНР, ОО «Оплот Донбасса». Последняя, например, в апреле 2018 года презентовала свою «Молодежную платформу», в программе которой подчеркнута важность привлечения молодежи к делу строительства Донецкой Народной Республики. Работа «Молодежная платформа» будет включать: политическое направление, патриотическое воспитание, работу в благотворительной сфере.

Достижение поставленной цели развитие потенциала молодежи и его использование в интересах развития страны предполагается осуществить, во-первых, за счет вовлечения молодежи в социальную практику и ее информирование о потенциальных возможностях саморазвития, обеспечение поддержки научной, творческой и предпринимательской активности молодежи, оказания помощи молодежи в разработке специальных проектов, развития эффективных моделей и форм вовлечения молодежи в трудовую и экономическую деятельность; поддержки межрегионального и международного взаимодействия молодежи и т.п.

В рамках решения этой задачи в июле 2017 года в Донецке прошел первый республиканский форум «Молодежь ДНР» для активных и инициативных молодых людей живущих на территории нашей республики. На форуме ребятам была предоставлена возможность узнать подробнее о развитии проектов в одном из трех направлений, а именно: волонтерство; медиа и организация и проведение мероприятий.

Масштабное мероприятие в рамках Гуманитарной программы по воссоединению народа Донбасса прошло в марте 2018 года в ДонНУЭТ имени Туган-Барановского - Республиканский молодежный форум «Молодежь. Инициатива. Республика» (МИР). Здесь можно было узнать о деятельности республиканских студенческих отрядов, волонтерского отряда «Вместе к детям» и многое другое.

С целью формирования связей между юнкоровскими творческими объединениями системы дополнительного образования, школьными редакциями СМИ, молодежными медиа-организациями, приобретения профессиональных навыков и умений будущими журналистам в Донецке уже три года подряд проводится Республиканский форум молодых журналистов «Весна Донбасса».

Кроме того, среди молодежи уже нашла одобрение инициатива центрального штаба республиканских молодежных, студенческих отрядов ДНР по привлечению студентов к полевым работам. В качестве инициативы предложено создать такие сельхозотряды на базе Донбасской аграрной академии. В Минагропроме отметили, что рабочая сила пригодилась бы сельхозпредприятиям при сборе урожая, а в Минспорта при этом предложили законодательно закрепить возможность поощрения участников студотрядов.

Второй задачей в развитии потенциала молодежи является формирование целостной системы поддержки обладающей лидерскими навыками, инициативной и талантливой молодежи, в том числе многократное увеличение количества молодых людей, участвующих в конкурсных мероприятиях, создание и развитие системы поддержки и сопровождения талантливой молодежи из малых городов и сельской местности, вовлечение ее в деятельность органов самоуправления, активная пропаганда и популяризация достижений талантливой молодежи ДНР;

С целью решения основных составляющих этой задачи оказало содействие Министерство экономического развития ДНР, объявив конкурс «Олимпиада

инициатив», главной целью которого стало создание условий для развития деловой инициативы среди молодежи, развития конкурентоспособной личности, социальной ответственности и предприимчивости. Конкурс проводится по следующим номинациям:

- «Лучшая инициатива для развития социальной инфраструктуры ДНР»;
- «Лучшая инициатива для развития экологической инфраструктуры ДНР»;
- «Лучшая инициатива для развития промышленной инфраструктуры ДНР».

Как отметили в пресс-службе ведомства, участие в данном конкурсе позволит проявить свое нестандартное мышление, творческий подход к решению ежедневных вопросов, а также воплотить желание в реальность – сделать жизнь в Республике лучше.

Победитель в каждой номинации будет зачислен в кадровый резерв Министерства экономического развития Республики и награжден дипломом победителя конкурса.

Сегодня, по информации Министра молодежи, спорта и туризма ДНР, лучшие молодежные проекты в Республике уже финансируются и реализуются.

Третья задача, которую предстоит решить - гражданское образование и патриотическое воспитание молодежи, стимулирование интереса молодежи к историческому и культурному наследию Республики, содействие формированию правовых, культурных и нравственных ценностей среди молодежи, развитие добровольческой деятельности молодежи

В качестве примера можно привести участие молодежи Донецкой Народной Республики в патриотическом слете «Я-патриот 2018», проводимого ДНР в г. Ступино Московской области РФ в рамках военно-исторического фестиваля «Огненная дуга» для воспитанников военно-патриотических спортивных клубов России и ДНР.

На наш взгляд, решение этих задач обеспечит социализацию и активную самореализацию молодежи в молодой Республике, что в свою очередь поможет реализовать основные направления молодежной политики, тем самым улучшив существующие социально-экономическими и политическими условия в Донецкой Народной Республике.

ОТБОР КАДРОВ И ЕГО РОЛЬ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

ВОРОБЬЁВА Л.А.,

канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры теории управления и государственного администрирования

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»

Сегодня проблема отбора кадров в системе государственного управления и местного самоуправления, как и в других организациях в целом, является одной из наиболее актуальных.

Следует отметить, что важнейшей проблемой на данном этапе функционирования органов государственной власти является повышение уровня работы с персоналом. Это обусловлено объективными качественными изменениями, происшедшими в нашей Донецкой Народной Республике. Органы государственного управления нуждаются в специалистах, удовлетворяющих определенным квалификационным требованиям, владеющих личностными и социально-психологическими характеристиками, необходимыми для выполнения функций государственной службы.

В связи с необходимостью приведения кадрового состава в соответствие требованиям новой реальности, в Донецкой Народной Республике осуществляется работа, направленная на повышение эффективности государственной службы. Существенной преградой на пути решения этой задачи является нехватка современных, адаптированных к новым условиям, механизмов отбора кадров, которые учитывали бы особенности динамично изменяющейся социальной реальности.

Как известно, процесс управления персоналом включает следующие основные направления деятельности [2]:

- планирование персонала, осуществляемое с учетом потребностей организации и внешних условий;
- поиск и отбор кадров;
- адаптация новых работников;
- анализ работы и нормирование труда;
- система стимулирования труда;
- обучение и развитие персонала;
- оценка исполнения;
- внутриорганизационные перемещения работников;
- формирование и поддержание корпоративной культуры, традиций, порядков, норм, правил, образцов поведения и ценностей, обеспечивающих результативное функционирование организации.

Следует отметить, что поиск и отбор персонала является основным элементом и должен быть тесно скоординирован с главными направлениями работы в сфере управления персоналом.

Как уже отмечалась, основная цель отбора кадров для работы в органах государственной власти и местного самоуправления заключается в том, чтобы отобрать такого претендента на должность, который был бы в состоянии наиболее эффективным способом достичь запланированного результата.

Если говорить об источниках привлечения персонала, то они могут быть как внутренние, так и внешние. Каждый из них имеет свои преимущества и недостатки. Эффективность источников привлечения персонала представлена на рисунке 1. [4].

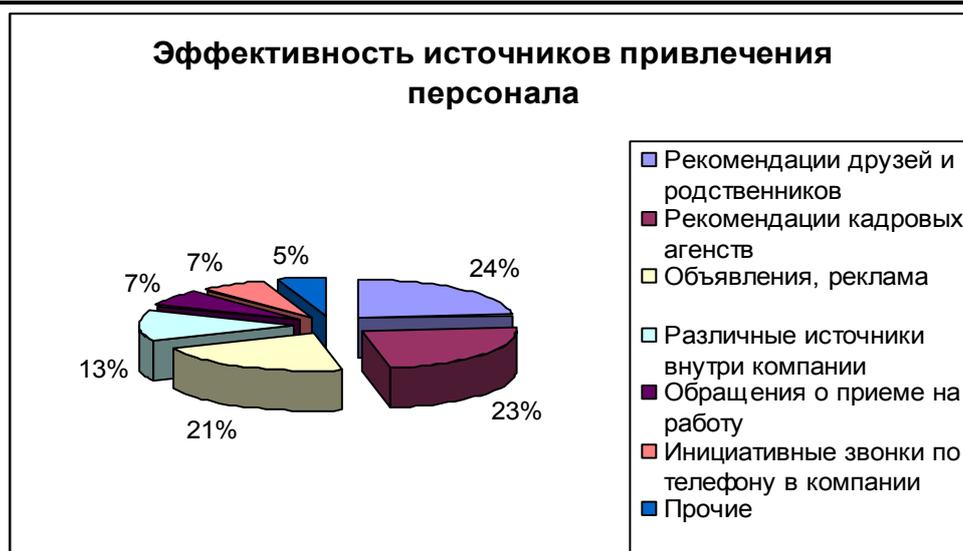


Рис 1. Эффективность источников привлечения персонала

Методы набора также могут быть активными и пассивными.

Для того, чтобы политика Донецкой Народной Республики в области управления персоналом была более эффективной, а работники полностью соответствовали по своим профессиональным, личностным и деловым качествам требованиям организации, необходим комплексный подход. Данный подход должен состоять из таких основных задач [2]:

- определение необходимости в персонале с учетом базовых целей организации;
- получение точной информации о том, какие требования к работнику предъявляет вакантная должность;
- установление квалификационных требований, необходимых для результативного выполнения работы;
- определение личностных и деловых качеств;
- поиск возможных источников пополнения персонала и выбор соответствующих методов привлечения подходящих кандидатов;
- определение методов отбора персонала, позволяющих лучше всего оценить пригодность кандидатов к работе в данной должности;
- обеспечение наилучших условий для адаптации новых работников к работе в организации.

Однако, на практике при поиске и отборе новых работников возникает ряд проблем [3]:

- нет разработанной, подкрепленной соответствующими процедурами и документами системы поиска и отбора персонала;
- во многих организациях не разработаны процедуры отбора новых работников;
- недостаточно финансовых ресурсов для организации работы в области поиска и отбора персонала;
- сравнительно небольшой опыт и уровень квалификации работников, занимающихся отбором персонала;

- отделы персонала многих организаций не проводят систематическую работу по изучению потребности подразделений организаций в персонале;
- не разработаны положения и инструкции, регламентирующие работу в этом направлении;
- при отборе новых работников часто не используются четкие критерии, увязанные с требованиями профессии и рабочего места.

Проведенный анализ показал, что сегодня поиск и отбор новых работников затруднен из-за отсутствия соответствующих процедур, методического и документального обеспечения. Кроме того, одной из серьезнейших проблем является недостаток квалифицированных специалистов, способных организовать эту работу.

Список использованных источников

1. Герасимов Е. С. Критерии отбора, подбора и найма персонала : отечественный и зарубежный опыт решения вопроса // Вестник Университета Российской Академии Образования. - 2011. - N 2. - С. 184-187.
2. Горшкова Е. Г. Внедрение единого стандарта оценки персонала при подборе // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2006. - N 6. - С. 84-95.
3. Мануйлова О. Развитие системы отбора при найме персонала в органах местного самоуправления // Муниципальная служба. - 2010. - N 1. - С. 50-60.
4. Пименов А. Эффективный поиск сотрудника: все гениальное просто // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - 2010. - N 5. - С. 46-52.

**ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ:
ОРГАНИЗАЦИЯ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ**

ГИЖА А.В.,

*канд. филос. наук, доцент кафедры философии
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»*

Характерной особенностью современного государственного управления является его исторически обусловленный рациональный характер. Это означает, во-первых, понимание и видение серьезных изменений самих исторически сложившихся форм организации политической власти и экономической жизни, их существенную метаморфозу в цивилизационный период, от античности до нынешнего времени. Во-вторых, учитывая изменение и самого ведущего типа общественно принятой рациональности, важно осознавать специфичность именно современности, классического этапа модернити, нарушаемого на протяжении последних сорока лет различного рода постмодернистскими переоценками и так называемыми «деструкциями».

Иными словами, картина мира классической рационалистически выверенной онтологии человеческого бытия, как она сложилась в период становления и развития буржуазных отношений, картина, в рамках которой проходила вся модернизационная деятельность европейской цивилизации с Нового времени до

1971 года, до момента отказа привязки доллара к золоту, в настоящее время испытывает серьёзные понятийно-мировоззренческие деформации, вплоть до актуализации архаизирующих тенденций возобновления доновевропейских норм общественных представлений и поведенческой практики.

Чем принципиально отличается Новое время от предыдущей исторической эпохи? Впервые система государственно-политического и экономического управления стала основываться не на стихийно сложившихся формах власти и нормативной базе предшествующих поколений, а выстраиваться личностно-осмысленным, но не волюнтаристским действием политика и государственного деятеля. Отныне исчезла возможность устойчивого и эффективного, т.е. сберегающего и усиливающего силу государства инерционного управления по принципу «завета предков». В связи с этим, в частности, и прозвучала максима Гегеля о философии как об «эпохе, схваченной в мысли». Ранее эпоха такого осознания не требовала и вполне пребывала в неподвижном ракурсе религиозно-мифологической данности.

Насколько адекватно осознана роль интересов государства в его посясторонне понятой мотивационной и программной направленности, насколько выражена политическая воля управляющего центра следовать этому направлению – настолько успешной оказывается его как внутренняя, так и внешняя политика. Каждый шаг на пути прогресса требует преодоления инерционной бездумной стихийности и, напротив, всемерного усиления рационально проработанных и внятно сформулированных приоритетов общественного развития. С другой стороны, само понятие прогресса в условиях буржуазных отношений оказывается неполным, реализующим содержательно ограниченную свою сторону преимущественно материально-потребительского уровня. Духовный интерес и смысловая глубина общественных индивидов и их практики в рамках евроатлантической цивилизации мало-помалу выхолащиваются и симулируются по мере закономерного исчерпания сущностной характеристики исходной просвещенческой парадигмы. Ведущая роль дегуманизирующей стороны европейской формы прогресса к настоящему времени стала достаточно очевидной.

Таким образом, методологического и категориального понимания требует вся сумма условий общественного развития, от исходных первопонятий личности, её прав и свобод до аспектов функционирования государства, прежде всего в его управленчески-организационном качестве.

Если мы посмотрим на эволюцию государственного аппарата управления в истории России, от конца XVII века до завершения периода модерна, примерно, до 1985 г., то ожидаемо увидим картину постепенного роста количества чиновников на единицу количества населения. Идёт становление централизованного государства с параллельным усилением структурной организации, созданием учреждений и различного рода ведомств. Характерным штрихом на протяжении всех этих веков является факт значительно большей бюрократизации западноевропейских государств по сравнению с Россией. Так, если в 1698 г. В России один чиновник приходился на 2250 человек, то во Франции, за 30 лет до этого, отношение было 1 к 390. Вследствие реформ начала XVII столетия возникла редкая флуктуация уменьшения удельного веса чиновников – 1 к 3,4 тысяче в 1726 году.

К началу первой мировой войны (данные на 1910 год) наиболее забюрократизированной страной традиционно оставалась (и была изначально) Франция – отношение 1 к 57. Потом шли Германия (1 к 79), США (1 к 88), Англия (1 к 137) и Россия (1 к 161).

Вопреки предположению необходимости резкого роста чиновников при социализме, в 1922 г. наблюдалось снижение их удельного веса – отношение 1 к 190. В дальнейшем, тем не менее, некоторый рост происходил, но в весьма умеренных темпах и к 1985 г. отношение было 1 к 115. Сейчас, по некоторым данным, с учётом методологической разбросанности оценок, отношение в РФ составляет 1 к 90.

Эти данные показывают систематический экстенсивный рост внешнего показателя численности аппарата управления, которые косвенно свидетельствуют о двух факторах: его падающей производительности и возможном повышении уровня сложности решаемых задач. Возможна и комбинация этих двух составляющих. Преимущественность первого выделенного аспекта подчёркивается соотношением зарплат руководящего состава и нижележащего уровня. В западных странах зарплата замминистра составляет 3-4 зарплаты работников с высшим образованием или 6 среднедушевых ВВП, а в РФ наблюдается превышение в 14-15 раз.

Отсюда мы можем сделать определённые выводы относительно управляющей прослойки и направлений её действительной оптимизации.

Прежде всего, требуется выравнивание отношения зарплат по всей социальной иерархии к той норме, которая выработана в странах с эффективным управлением. Это простой количественный показатель, тем не менее, он имеет исключительное значение в процессе общественной легитимации власти, обеспечивая её поддержку широкими слоями населения в силу того простого факта, что власть в этом случае, при всех оговорках, демонстрирует определённое единство с народом.

Далее, обязательна привязка зарплат руководителей аппарата управления к состоянию процессов, которые находятся под их контролем. Абсурдна ситуация, когда дела в отрасли ведут к росту внешних долгов, а руководство выписывает себе громадные премии.

Особое внимание следует уделять реальному повышению эффективности управленческого труда. Так говорят и пишут многие, но на этой констатации обычно всё и заканчивается. Эффективность требуется реализовать не путём простого повышения интенсификации труда управленца, тем, что его дополнительно загружают функциями сокращённого персонала за ту же зарплату, а через нормализацию управленческих решений, направленных, прежде всего и исключительно, на саму суть дела. Это простое требование часто просто саботируется, и чиновник плодит многочисленные отчёты со сложными показателями, заваливая подотчётные инстанции требованием скорейшего предоставления тех или иных данных, организованных к тому же в сложные документальные формы. Подчеркну, интерес именно к сути дела решает правильно поставленные задачи быстро и максимально оптимально, с наименьшими затратами времени и сил.

Следующее соображение касается самого делопроизводства. Здесь

достигаемая простота документооборота происходит через переход к его защищённому электронному варианту. При этом не должно быть, за исключением немногочисленных оговоренных случаев, дублирования документов на бумажных носителях. Минимизация и упрощение отчётных параметров также должны быть в приоритете повышения эффективности управления. Кроме того, в обязательном порядке исключается дублирование информации и определяется предел неоправданному росту вариантов её компоновки, т.е. ситуации, когда равным счётом одно и то же подаётся в различном оформлении.

В условиях становления и развития органов государственного управления Донецкой Народной Республики важнейшую роль играют сами кадры, их идейная направленность, искренняя поддержка народной власти. Соответственно, недопустима ситуация, когда на руководящие должности попадают приверженцы прежней власти, если, конечно, речь не идёт о классных специалистах. В этом случае они работают под контролем соответствующих органов.

Список использованных источников

1. Писарькова Л. Много ли чиновников было в России? / Л. Писарькова // Отечественные записки. – 2004. – № 2. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.strana-oz.ru/2004/2/mnogo-li-chinovnikov-bylo-v-rossii>
2. Гаман-Голутвинов О.В. Бюрократия (чиновничество) в России / О.В. Гаман-Голутвинов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://xn----ptblgjed.xn--p1ai/node/3005>

УПРАВЛЕНИЕ: АНАТОМИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ

ГУБЕРНАЯ Г.К.,

*д-р экон. наук, профессор,
профессор кафедры теории управления
и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

В качестве введения. У каждого человека своя правда жизни и свои намеченные и возможные перспективы.

У каждого народа (страны) свои особенности и социального генотипа, и властно-общественных отношений, своя правда в них.

У каждой территории свои природные и производственные возможности и, следовательно, и своя правда в них.

Но множество разнообразных правд опираются на фундамент истины. Истина – отражение устойчивого, регулярного взаимодействующего пересечения правд.

Правдами занимается управление, истину постигает наука. Поиск истины является целью науки. Истина проявляет себя через правды, очерчивая для управления неразрушительные направления обеспечения жизни и её развития.

По сути проблемы. Конечно, всех интересует судьба нашего края. Но модель социально-экономического развития Донбасса и её обоснование, научное и логико-событийное, изложено в статье автора «Территориально-эффективное управление как опыт и перспективные возможности Донбасса» (Менеджер. – 2017. – № 3). Здесь же представляются оставшиеся за пределами указанной статьи аргументы, претендующие на то, чтобы стать концептуальным обоснованием выводов, изложенных в указанной статье.

Понятно, представить автору здесь законченную теорию нет возможности. Как, впрочем, и никому другому. Заключение обоснованное. Оно связано с особенностями и масштабами общественных систем, максимально открытых, а потому не позволяющих отдельным экспериментам являться в качестве доказательства-вывода для всей системы. Поэтому в обществоведении так важно знание истории, поэтому обществоведческие выводы обоснованно могут быть сделаны на масштабных исторических материалах после «того как...». И поэтому в логике научного познания, представляющей цепочку «гипотеза – концепция – теория»¹, можно претендовать на концепцию, что и представлено в данном материале.

Предложу с самого начала определение того, что такое «эффективное управление». Это – управление, рациональное как с точки зрения организации объекта и процесса его функционирования, так и с точки зрения учёта наследованных особенностей народа².

Эффективное управление имеет дело не с отдельными элементами системы, а со связями внутри неё и во вне. Но поскольку управление осуществляют люди, есть опасность «перебора» в управлении. Когда управление невежественно или неосторожно, оно переносится на «элементы» – людей, превращаясь во власть. А во власти **всегда** есть опасность перебора, связанная с забывчивостью того, что человек – не элемент. Перебор с властью сродни перебору с алкоголем. Меру нужно знать, чем бы не занимался. ***Мера во власти – это её адекватность условиям*** и уважение к человеку, к тем, кем управляешь.

Здесь мы вновь обращаемся к тому, о чём сказано выше, что управление – это, прежде всего, процесс управления связями, т.е. управление соединением, а не разъединением. Поэтому в условиях не чрезвычайных, в условиях обычно текущей жизни оно должно быть не жёстким, а гибким: не крики, не окрики, а организация и организованное стимулирование, не только деньги (хотя их обоснованная дифференциация тоже), но и доверие, создающее пространство каждому работнику в рамках единых для всех организационных правил и предписаний.

В оценке управления участвуют не только конечные **показатели** деятельности, если речь идёт об экономических объектах, но и **характер** целенаправленного процесса, особо значимый в государственных, муниципальных и общественных структурах управления. Отсюда особая роль личности в управлении, усвоенная автором ещё с университетских времён из работы Г.

¹ Гипотеза – предположение о том, куда, зачем и как идти; концепция – ресурсы и направление движения; теория – истина и проложенная к ней дорога. При этом заметим также, что любое общественное движение (развитие, регресс) нелинейно.

² Исследованы Н. Дубининым и Л. Гумилёвым.

Плеханова «К вопросу о роли личности в истории».

Проблема личности в истории всегда была актуальной. Особенно во власти. Власть всегда наиболее ругаема. Если не в открытую, то в кулуарах³. Управление ругаемо меньше, а если ругаемо, то по делу – результаты заметнее. Однако во власть хотят попасть многие, особенно для «закрепления» в условиях безработицы. Об этом можно судить, но это нельзя осуждать, не будучи в условиях чрезвычайных. Но всегда есть опасность превращения управления во власть, нами хорошо освоенная и некоторыми неплохо усвоенная.

Эта опасность и одновременно сладкая мечта немалого числа людей по законам социальной генетики настолько хорошо освоена, что нельзя пройти мимо вроде бы частного случая, но в гипертрофированной форме отражающего этот наш социальный феномен, случайно обнаруженный в жизни одним из талантливых и наблюдательных авторов газеты «Новороссия» Игорем Карамазовым. При посещении психбольницы к нему подошел «представительного вида дядечка», который «представился министром финансов земного шара», поинтересовался, сколько ему нужно денег для «полного счастья» и тут же выписал «чек» на миллион рублей [2]. Комментарии не нужны. Добрый был человек, заботливый. Но немало и таких, которые, пользуясь трагизмом региона, да и всей Украины, пробираются во власть и управление, чтобы нажиться самим. Не будем об этом. Это – разговор отдельный. Здесь акцентируем внимание на **основаниях эффективного управления**.

Сегодня, в период неустойчивости и неопределённости, самое ценное, что можно приобрести, это – знания. Не должности – они временные, а знания⁴. Но обретение знаний зависит не только от предоставленных властью и управлением условий, но в очень большой степени от самого человека. Не выучить невежду, если он не желает учиться, не вылечить больного, если он не желает лечиться.

Управление людьми, как управление взаимосвязями – это процесс не только прямого воздействия, законы и правила которого известны каждому, закончившему вуз по соответствующей специальности. Это также обратные связи, сознаем, не учитываемые нами до тех пор, пока общественное мнение не взорвётся, поскольку отдельные его проявления не принимались во внимание.

Что лежит в основе обратных связей?

1. Наследованные особенности народа (см. [1, с. 72-88]).⁵
2. Реалии природно-экономических условий страны и/или региона.
3. Выявленное на взаимодействии (1) и (2) ядро возможностей социально-экономического развития, способное мультиплицировать прогрессивные (эффективные) результаты достигнутого (достижимого, достигаемого) на всё общество и/или сообщество.

Если во втором условии эффективного управления всё более-менее ясно («любовь к родному пепелищу, любовь к отеческим гробам»), то в первом для социально-генетической истины наследования чуждым является термин

³ О причинах см. [1, с. 5-29]

⁴ Правда, и кушать хочется, а для этого нужны работа и деньги.

⁵ Понимая эти особенности, зная историю их зарождения, формирования и развития, поймём, почему коммуны в сельском хозяйстве у нас не прижились, а в Израиле (кибуцы) стали успешными и спасительными.

«национальные меньшинства», заранее приговаривающий часть населения к «меньшовартости» – термин, недопустимый по отношению к человеку – творению Божьему, но социально живущему.

Если управление неэффективно, то рано или поздно «другие придут, сменив уют на риск и непомерный труд, пройдут тобой не пройденный маршрут» (В. Высоцкий).

Список использованных источников

1. Губерная Г.К. Власть и управление: монография / Г.К. Губерная. – Донецк: ДонГУУ, 2016. – 130 с.
2. Карамазов Игорь. Занимательная психиатрия / Игорь Карамазов. – «Новороссия». – 2018. – 12 апреля. – С. 6.

ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ КАК ПРОЦЕСС ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

ЕРМОЛАЕВА Н.В.,

*ст. преподаватель кафедры теории управления и
государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Эффективность деятельности органов государственного управления зависит от профессионализма корпуса государственных служащих, способных качественно выполнять задачи и функции государства. Несоответствие профессионализма государственной службы потребностям государства и общества зачастую снижает эффективность деятельности государственных органов. Поэтому в последнее время проблема профессионализма государственной службы стала наиболее актуальной.

Профессиональная государственная служба является составляющей кадровой политики государства. В связи с этим, формирование системы профессионального развития персонала государственных органов должно быть наиболее важным направлением государственной кадровой политики. Современная кадровая политика рассматривает профессионализацию как систему подготовки и переподготовки специалистов для органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Профессионализация государственной службы – явление многоаспектное. К таким аспектам можно отнести следующие:

- законодательный. Направление подготовки «Государственное и муниципальное управление» должно быть одним из общественно-экономических видов деятельности. В связи с этим необходимо законодательно закрепить статус и урегулировать деятельность государственных служащих и служащих органов местного самоуправления;

- образовательно-профессиональный. Необходимость профессиональной подготовки лиц, привлекаемых на службу в органах государственной управления и местного самоуправления;

- научный. Государственная служба является специфической профессиональной деятельностью. Следовательно, требует разработки научной основы.

- кадровый. Рассматривая кадровую составляющую профессионализации, т.е. подготовку, переподготовку и повышение квалификации, нельзя ограничиваться исключительно учебным процессом. Важным аспектом является подбор людей для обучения с последующим распределением или трудоустройством специалистов.

Профессионализацию можно рассматривать как процесс создания профессиональных групп, имеющих определенные специфические ценности и интересы. С другой стороны, профессионализацию можно рассматривать как развитие способностей индивида к выполнению функций государства, а также развитие специальных знаний, умений и навыков.

Одним из направлений государства должно стать сосредоточение усилий на развитии профессиональной и эффективной государственной службы посредством создания новых или совершенствование имеющихся программ подготовки госслужащих, а также создание модели компетенций руководителей и специалистов. Модель компетенций позволяет сделать оценку имеющихся или приобретенных знаний, умений и навыков персонала.

Во время подбора персонала для работы в органах государственной власти модель компетенций может являться критерием оценки новых сотрудников.

В ходе обучения персонала модель профессиональных компетенций может служить основанием для определения содержания обучения госслужащих.

В 2016 году принят Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление». В данном стандарте определены компетенции, которыми должны обладать выпускники образовательных организаций. Таим образом, налицо применение компетентностного подхода в ходе обучения.

Компетентностный подход также должен быть применен и для создания модели профессиональных компетенций государственных служащих.

Зарубежный опыт показывает, что подобные модели существуют во многих странах. Например, в Великобритании разработана модель профессиональных компетенций SHL. Модель включает следующие показатели: стремление к власти и руководству, общительность, склонность к компромиссам, общие интеллектуальные способности, готовность к новому, добросовестность, эмоциональная стабильность, стремление к успеху. А также определены черты личности, способствующие развитию перечисленных компетенций.

В США применяется другой подход. Модель профессиональных компетенций в США включает следующие компетенции: руководство изменениями, руководство персоналом, управление ресурсами, достижение результатов, коммуникации и формирование коалиций.

Разработана модель профессиональных компетенций и российскими учеными Российской академии государственной службы. Кроме того, разработкой

моделей компетенций занимаются и отдельные ведомства субъектов Федерации. Одной из таких моделей является модель, разработанная Министерством сельского хозяйства Пермского края Российской Федерации. В модели представлены следующие компетенции: стрессоустойчивость, энергичность, инициативность, уверенность в себе, убедительность в общении, ответственность, целеустремленность и другие.

Таким образом, модели профессиональных компетенций позволяет провести оценку как кандидатов на замещение должности в органах государственной власти, так и оценку результативности деятельности действующих государственных служащих.

В завершении хочется отметить, что профессиональное развитие в сфере государственного и муниципального управления должно носить динамичный характер. Развитие профессиональных компетенций государственных служащих должно носить стратегический характер и быть основой для создания высокоэффективной государственной службы.

ПЕРСПЕКТИВЫ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ: СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПОДХОДЫ К ИХ РЕШЕНИЮ

ЗАЯРИН А.Г.,

преподаватель кафедры теории управления и государственного администрирования

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»

При определении политики социально-экономического развития и разработке механизмов её реализации следует уделять внимание дальнейшим перспективам развития региона на долгие годы вперёд. Для этого в планах регионального развития необходимо наряду с местными условиями учитывать и влияние тенденций и факторов, носящих глобальный характер. К таким глобальным тенденциям, в частности, относится повсеместное внедрение в экономику и другие сферы человеческой деятельности технологий, основанных на применении вычислительной техники – цифровизации экономики.

В публичном пространстве в качестве глобального вектора мирового развития о направлении цифровизации впервые было упомянуто в 2016 году в докладе Всемирного банка «Цифровые дивиденды», где было указано, что воплотить в жизнь преобразовательный потенциал революции в сфере цифровых технологий мешают традиционные проблемы развития [1]. К таковым авторы доклада относят недостаточное развитие: нормативно-правовой базы, позволяющей фирмам в полной мере использовать цифровые технологии; навыков, позволяющих работникам, предпринимателям и государственным служащим использовать открывающиеся в цифровом мире возможности; и подотчётность институтов, использующих интернет для расширения прав и возможностей

граждан. В целом, по мнению авторов доклада, те страны, которые смогут быстро приспособиться к эволюции цифровой экономики, получат наибольшие цифровые дивиденды.

Однако, в перспективе, повсеместное внедрение цифровых технологий в экономику принесёт обществу не только дивиденды, но и породит очень серьёзные социальные проблемы. Цифровые технологии – это не только интернет, мобильные телефоны и все прочие средства сбора, хранения, анализа информации и обмена ею в цифровой форме, как считают авторы доклада. Современные цифровые технологии также позволяют на основе широкого применения робототехники автоматизировать производственные и другие бизнес-процессы, вытеснив из них человека. При этом в отличие от автоматизации конца 60-х – начала 70-х годов XX века, основанной на применении аналоговых приборов управления машинами, нынешняя, цифровая автоматизация, сделает относительно безлюдными не только промышленное производство, но и непромышленную сферу, в том числе и сферу услуг, куда в своё время были перенаправлены ставшие ненужными в промышленности трудовые ресурсы.

Таким образом, в результате широкого внедрения в экономику цифровых технологий отчётливо вырисовывается грядущая проблема занятости населения. Эффективное её решение потребует переосмысления целевых ориентиров как государственного, так и регионального развития. К числу последних долгое время было принято относить экономический рост и другие показатели, определяющие уровень благосостояния. Однако уровень благосостояния граждан пусть и ключевой, но узкий показатель. Он наряду с другими показателями, такими, как безопасность, социальная защищённость, справедливость, входит в качестве слагаемого в более широкий интегральный показатель благополучия.

Избрание в качестве целевого ориентира развития достижения благополучия граждан потребует не только экономического роста, но и развития других сфер деятельности общества. Дивиденды от роста производительности труда в экономике на основе внедрения цифровых технологий при определённых условиях, можно консолидировать в бюджетах, как в государственном, так и в региональных. При направлении этих ресурсов в другие сферы общественной деятельности, не относящиеся к экономике, появляется возможность создания новых рабочих мест, что и решит не только проблему занятости, порождаемую цифровизацией экономики, но и позволит более успешно закрывать целый ряд проблем, связанных с иными аспектами жизни граждан, влияющими на показатель их благополучия.

Список использованных источников

1. Всемирный банк. 2016 год. Доклад о мировом развитии 2016 «Цифровые дивиденды». Обзор. Всемирный банк. – Вашингтон, округ Колумбия. Лицензия: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://documents.worldbank.org/curated/en/224721467988878739/pdf/102724-WDR-WDR2016Overview-RUSSIAN-WebRes-Box-394840B-OUO-9.pdf>

ОПТИМИЗАЦИЯ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

ИВАНИНА Е.А.,

канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры теории управления и государственного администрирования

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»

Трансформационные изменения, присущие современному обществу, находят своё проявление в модификации экономических, политических, социальных процессов, в пересмотре ключевых принципов функционирования общественного производства и выбранных приоритетов его развития. На мировом уровне в качестве приоритетов своего развития международное сообщество определило усиление роли социальной ответственности, государства и бизнеса как неотъемлемую составляющую устойчивого развития (1987 год, Генеральная Ассамблея ООН).

С учётом специфических условий формирования и протекания политических, социальных, культурных и прочих аспектов, определяющих порядок жизни современного общества, в каждой стране или группе стран сформировалась определённая модель социальной ответственности. Их анализ позволил выделить такие типы моделей социальной ответственности:

– модель активного участия государства в реализации социальной ответственности (она предполагает предоставление социальных благ в общей основе с учётом интересов всех сторон (преимущественно западноевропейские страны));

– модель пассивного участия государства в реализации социальной ответственности (ей присуще второстепенное влияние государственных органов власти, а основная роль отводится компаниям, государство же стимулирует данный процесс налоговыми льготами и прочими привилегиями (Япония, Южная Корея, США));

– модель умеренного вмешательства государства (характеризуется минимальным участием властных институтов в решении социальных вопросов; как правило, реализуется через систему законодательных актов, в основном присуща странам с развивающейся экономикой (например, страны БРИКС)).

Хотелось бы отметить и тот факт, что помимо указанных моделей социальной ответственности, можно выделить ещё одну – модель социальной ответственности непризнанных государств, которая будет отличаться от уже обозначенных тем, что в ней отсутствует так называемая благотворительность бизнеса. И это естественно, поскольку функционировать и развиваться частным компаниям на подобных территориях невозможно законным способом. В таком случае на первый план в непризнанных государствах выступает социальная ответственность государства как основного гаранта обеспечения хотя бы минимального качественного уровня жизни населения этих территорий. Государство берёт на себя обязанность по выплате пенсий, пособий, охране

правопорядка, оказанию гуманитарной помощи нуждающимся гражданам, созданию рабочих мест и предоставлению гарантии занятости, в то время как его экономика либо разрушена, либо находится в стадии восстановления. И в таких условиях возможности оптимизации модели социальной ответственности видятся в следующем.

В отечественной теории и практике социальная ответственность традиционно была одним из основных принципов функционирования государственного механизма. В отличие от западной политической традиции, в нашем обществе социальная ответственность воспринимается не столько как ответственность бизнеса и власти перед обществом, сколько как ответственность каждого гражданина перед государством. И тогда проявление социальной ответственности зависит от сферы социальной деятельности в структуре непризнанного государства, в связи с чем приемлема такая типология ответственности, как гражданская, моральная, политическая, юридическая, производственная и т.д.

Например, политическая ответственность вытекает из особенностей политических отношений и принятых норм регулирования в государстве. Эти отношения возникают в процессе взаимодействия между социальными группами, различными национальностями, государствами, в том числе и непризнанными. Специфика политической ответственности обусловлена тем, что она наступает не только в случае ошибочного или противоправного политического действия, но и при непрофессионализме, лоббировании личных интересов в ущерб общественным и т.д. Их сущность – отрицающая оценка политической вины автора государственной политики со стороны определённого класса, группы или общества в целом. И данный тип социальной ответственности особенно актуализируется в Донецкой Народной Республике.

Моральная же ответственность имеет достаточно широкую сферу применения, тесно переплетается с социальной сферой, правовой культурой, политической деятельностью государства. Её важным свойством является осуждающее отношение общества к нарушителю общепринятых социальных норм поведения, поступки которого противоречат нормам морали и права, сформированных в государстве на основе традиций и законов. Эти нормы морали непосредственно выходят из представлений о добре и зле, справедливости и честности, достоинстве и благотворительности и тому подобное. Поэтому данные аспекты общественного поведения выступают критерием социальной оценки определённых качеств личности, группы, коллектива.

Профессиональная ответственность связана с видами деятельности субъекта: воспитательной, педагогической, врачебной, научной, судебной, политической, управленческой и др.

В целом феномен социальной ответственности, с точки зрения приведённой её типологии, следует, на наш взгляд, учитывать при выработке направлений разработки и реализации государственной политики в Республике, что является основой оптимизации модели социальной ответственности в непризнанных государствах.

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ЭКСПЕРТИЗА КАК ОСНОВНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ В СИСТЕМЕ АНТИКОРРУПЦИОННЫХ МЕР

ИВАНИНА Е.А.,

*канд. экон. наук, доцент кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»;*

ЦЫПАЛОВА Е.В.,

*магистрант кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»*

Самой значимой из основных составляющих в системе антикоррупционных мер является антикоррупционная экспертиза нормативных правовых актов и их проектов. В период становления Донецкой Народной Республики как правового государства она имеет наиболее важное значение в правотворческой деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления, поскольку является не только средством совершенствования законодательства, но и способствует выявлению нормативных коллизий. Особой ценностью антикоррупционной экспертизы является то, что она имеет предупредительный характер в работе по профилактике и предупреждению коррупции: являясь обязательным инструментом для государственных органов и органов местного самоуправления, она способствует повышению качества подготавливаемых нормативных правовых актов исключительно на этапе их разработки [1].

В отсутствие законодательного регламентирования проведения антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и их проектов в Донецкой Народной Республике особый научный интерес, в целях интеграции в правовое поле Российской Федерации, представляет практика реализации отдельных антикоррупционных мер в законодательном процессе субъектов Российской Федерации, изучение созданной нормативной правовой базы для проведения антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и их проектов, рассмотрение фундаментальной юридической основы для нового вида деятельности органов государственной власти, местного самоуправления, а также институтов гражданского общества.

Теории экспертиз в законотворческом процессе были рассмотрены в трудах С.А. Авакьяна, А.Б. Венгерова, Д.А. Керимова, В.В. Лазарева, Н.М. Марченко, А.В. Малько, Л.А. Морозовой, Е.Р. Россинской, А.Н. Кокотова, О.И. Коротковой, А.В. Кудашкина, В.Л. Кудрявцева, С.В. Матковского, И.А. Миронова, С.Н. Аكوпова и других [2, 3].

Главой 7 Закона Донецкой Народной Республики от 7 августа 2015 года № 72-ІНС «О нормативных правовых актах» предусматривается проведение экспертизы проектов нормативно-правовых актов, в частности, проектов законов, а

также проектов нормативно-правовых актов, подготавливаемых государственными органами исполнительной власти и подлежащих антикоррупционной экспертизе [4].

В работе парламентариев Донецкой Народной Республики находится проект закона Донецкой Народной Республики «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов» № 393-КД, который устанавливает правовые и организационные основы антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов с целью выявления в них коррупциогенных факторов и их последующего устранения [6].

Аналогичные правоотношения в Российской Федерации регламентированы Федеральным законом от 17.07.2009 № 172-ФЗ «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов», в соответствии с которым Правительством Российской Федерации 26.02.2010 г. было принято Постановление № 96 «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов», которым, в свою очередь, были утверждены Правила проведения антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов и Методика проведения антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов [5]. Согласно указанному Постановлению, антикоррупционную экспертизу нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов проводит Министерство юстиции Российской Федерации в отношении проектов федеральных законов, проектов указов Президента Российской Федерации и проектов постановлений Правительства Российской Федерации; проектов поправок Правительства Российской Федерации к проектам федеральных законов; нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, иных государственных органов и организаций, затрагивающих права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающих правовой статус организаций или имеющих межведомственный характер, а также уставов муниципальных образований и муниципальных правовых актов о внесении изменений в уставы муниципальных образований; нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации. Кроме того, на законодательном уровне закреплена деятельность независимых экспертов, получивших аккредитацию на проведение антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов.

В рамках проведения антикоррупционной политики в Донецкой Народной Республике следует особое внимание уделить антикоррупционной экспертизе как основной составляющей в системе антикоррупционных мер, поскольку в период военного положения, в условиях правовой неопределённости, высок риск проявления коррупциогенных факторов в работе субъектов законодательной инициативы. При этом, для более эффективного и объективного проведения исследований наличия коррупционных составляющих в нормативных правовых актах и их проектах, государственные гражданские служащие и независимые эксперты должны получить определённые знания, необходимые для осуществления антикоррупционных экспертиз, то есть – антикоррупционное образование.

Список использованных источников

1. Агеев В.Н. Принципы организации производства антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и их проектов в современной России / В.Н. Агеев, А.Э. Бикмухаметов, П.А. Кабанов, С.В. Матковский // Следователь. – 2010. – № 2. – С. 6-10.
2. Антикоррупционная экспертиза нормативных правовых актов и их проектов: терминологический словарь / под ред. П.А. Кабанова. – Казань: Познание, 2010. – 148 с.
3. Астанин В.В. Обеспечение репрезентативности экспертизы на коррупциогенность проектов нормативных правовых актов / В.В. Астанин // Антикоррупционная экспертиза нормативно-правовых актов и их проектов: сборник статей / сост. Е.Р. Россинская. – М., 2010. – С. 9. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: studmedlib.ru
4. О нормативных правовых актах: закон Донецкой Народной Республики от 07.08.2015 № 72-ИНС // [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://dnrsovet.su>
5. Судебная практика и законодательство: Федеральный закон от 17.07.2009 № 172-ФЗ «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов» // [Электронный ресурс] / – Режим доступа: <http://legalacts.ru/doc/federalnyi-zakon-ot-17072009-n-172-fz-ob/>
6. Заключение к проекту закона Донецкой Народной Республики «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов» № 393-КД // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://supcourt-dnr.su/zakonodatelnaya-iniciativa/zaklyucheniya/zaklyuchenie-k-proektu-zakona-doneckoy-narodnoy-respubliki>

**ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ХОЗЯЙСТВЕННОГО ПОРЯДКА
СО СТОРОНЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ИНСТИТУТОВ**

КАЧАН С.М.,

*старший преподаватель кафедры теории управления и
государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

В условиях политических, экономических и социальных преобразований актуализируется проблема эффективности государственных институтов, способных реагировать на вызовы внешней среды по вопросам упорядочения хозяйства.

Весомый вклад в исследование проблем эффективности хозяйствования и вопросов государственного регулирования был сделан многими как российскими, так и зарубежными учёными и практиками [1 – 3].

Наша цель – рассмотрение особенностей регулирования хозяйственного порядка государственными институтами.

Изложение основного материала. Основным предметом исследований

экономистов в сфере упорядочения хозяйственных систем является анализ не только готовых хозяйственных порядков, но и процесс их становления, функционирования и преобразования. Теория экономического порядка рассматривает вопрос о целенаправленности действий различных экономических субъектов, в том числе и государственных институтов, по формированию определённого порядка социально-экономической системы [4 – 6].

Так как хозяйственный порядок является совокупностью реализованных на практике хозяйственных форм, в которых протекает повседневный конкретный хозяйственный процесс, то он может быть установлен государством (государственными институтами) или формироваться в ходе исторического (эволюционного) развития [1].

Важно подчеркнуть, что процесс становления государственных институтов лежит в плоскости обеспечения эффективного развития хозяйства и определяются уровнем и средой функционирования социально-экономической системы с учётом её возможностей и ограничений.

Анализ показывает, что в постсоветских странах влияние государственных институтов на хозяйственное упорядочение может быть представлено следующими базовыми характеристиками: неопределённость государственных институтов в ценностных ориентирах, мировоззренческих установках и мотивациях развития общества; несовершенство и противоречивость законодательно-правовой базы, частая смена «правил игры» и, как следствие, неясность и неопределённость целей реформ и правил принятия политических и хозяйственных решений; проявление негативных форм адаптации различных групп населения к условиям хозяйствования, что снижает возможности государства по регулированию социально-экономических процессов; падение жизненного уровня населения, ухудшение финансового, экономического и политического положения государства.

Для повышения действенности хозяйственного порядка функционирование государственных институтов должно быть основано на следующих принципах государственного управления экономикой: объективности управления, демократии, правовой упорядоченности, законности, публичности, сочетания централизации и децентрализации, социальной направленности. В контексте формирования системы регулирования хозяйственного порядка со стороны государственных институтов интересны особенности её функционирования в условиях трансформации с учётом вышеназванных принципов.

Анализируя работы ведущих специалистов в сфере влияния государственных институтов на регулирование хозяйственного порядка, можно выделить три наиболее вероятные модели: либеральную, перераспределительную и социально ориентированную.

Так, в Донбассе, где остро стоят вопросы, связанные с созданием комплексной модели государственного управления экономикой, наиболее вероятной с точки зрения формирования эффективных государственных институтов, является социально ориентированная модель упорядочения хозяйства. Данная модель соответствует тенденциям общемирового развития формирования «экономики знаний», инновационному развитию производства, научно-техническому прогрессу, гуманизации и социализации экономической жизни одновременно с развитием индивидуальной свободы и личной ответственности.

Для того, чтобы модель социально ориентированной экономики могла быть реализованной в Донбассе, необходимо, прежде всего, формирование гражданского общества и стратегической концепции развития, определение устойчивых «правил игры» и чёткое разграничение компетенции властных структур.

Выводы. Таким образом, в условиях преобразований государственные институты являются основой действенного хозяйственного порядка.

Социально ориентированная модель упорядочения хозяйства является наиболее реалистичной для её продуцирования государственными институтами, в том числе и в трансформационных условиях Донбасса. Данная модель предполагает обеспечение и поддержание конкурентной среды рынка, стимулирование гуманизации и социализации экономической жизни, содействие инновационному развитию производства, научно-техническому прогрессу и в целом «модернизации» хозяйства.

Список использованных источников

1. Ойкен В. Основные принципы экономической политики. Серия: Экономическая мысль Запада / В. Ойкен. – М.: Прогресс, 1995. – 496 с.
2. Градов А.П., Иванова Е.А., Гутман С.С. Экономические порядки и институциональная среда национальной экономики / А.И. Градов, Е.А. Иванова, С.С. Гутман // Вопросы экономики. – 2008. – № 1. – С.26-39.
3. Kelly K. New Rules for the New Economy / К. Kelly [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.wired.com>
4. Уэрта де Сото Х. Австрийская экономическая школа / Х. Уэрта де Сото. – Челябинск: Социум, 2009. – 204 с.
5. Хайек Ф. Индивидуализм и экономический порядок / под ред. Р.И. Капелюшникова. Серия: Австрийская школа. – Вып. 24. – Челябинск: Социум, 2011. – 432 с.
6. Анализ экономических систем: основные понятия теории общественного порядка и политической экономики / под общ. ред. А. Шюллера и Х.Г. Крюссельберга; пер.с нем. – М.: Экономика, 2006. – 338 с.

ПОДХОДЫ К СИСТЕМАТИЗАЦИИ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ОРГАНИЗАЦИОННУЮ КУЛЬТУРУ ПРЕДПРИЯТИЯ

КОМАРЕВЦЕВА М.Н.,

*аспирантка кафедры теории управления и
государственного администрирования*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

На функционирование организации как социально-экономической системы воздействует ряд факторов, в том числе и такой как развитие организационной (корпоративной) культуры, которая является значимым стратегическим

инструментом, позволяющим согласовывать усилия всех структурных подразделений и отдельных представителей коллектива для повышения эффективности управленческой деятельности и достижения поставленных целей. Поэтому исследование вопроса влияния указанного фактора на эффективность и успешность функционирования организационных структур является весьма актуальным.

В литературе имеется сравнительно много определений понятия «организационная культура». Концепция организационной культуры не имеет единственно «верного» определения, каждый из исследователей даёт собственную трактовку этой дефиниции. Так, например, Мильнер Б.З. рассматривает её как систему общепринятых в организации предприятий и подходов к постановке дела, к формам отношений и достижению результатов деятельности, которые отличают данную организацию от всех других [3]. По мнению Рогожина С.В. и Рогожиной Т.В., организационная культура представляет собой систему норм, правил и моральных ценностей, регламентирующих отношения между членами организации [4].

В основе организационной культуры лежат те идеи, принципы, взгляды, основополагающие ценности, которые общеприняты в рамках конкретной организации и разделяются её членами. Структурные элементы организационной культуры могут варьироваться и зависеть от специфики каждого предприятия, а также от того, чего стремится достичь организация и какие факторы влияют на её деятельность. Специфика организации зависит от её уникальных характеристик: состав работников, кадровая структура, отраслевая принадлежность, вид деятельности и т.д. Причем, важным фактором, на наш взгляд, является история создания и развития организации, а также формирование коллектива и его традиций.

Организационная культура в государственных организациях (органах государственной службы) рассматривается как совокупность разделяемых госслужащими норм, традиций и т.д., сохраняющих их индивидуальность и обеспечивающих выполнение функций исполнительной власти. К таковым можно отнести: решение социальных задач государства, предоставление государственных социальных услуг (образования, здравоохранения, безопасности и т.д.), разрешение социальных конфликтов, обеспечение, в соответствии с конституционными требованиями, равного доступа граждан к государственным организациям.

Из анализа научных источников мы можем выделить следующие факторы, влияющие на развитие государственных и коммерческих организаций:

1) на государственные организации воздействует совокупность взаимосвязанных макро-, мезо- и микрофакторов правового, социально-экономического и социокультурного характера.

В составе макрофакторов выделяют экономико-правовую, систему профильного образования, традиции и ценностную систему общества, а также социальную мобильность.

В составе мезофакторов: личностные качества руководителя, взаимодействие между сотрудниками организации (как носителями различных субкультур), специфика вида отдельной деятельности в системе госслужбы.

В составе микрофакторов выделяют: профессиональный опыт, моральные ценности работников и трудовую мотивацию [2].

2) На коммерческие предприятия влияют внутренние и внешние факторы.

К внутренним факторам относят:

- выбор методов коммуникации;
- границы и критерии вхождения и выхода из организации;
- определение статуса в организации;
- установление формальных и неформальных отношений между работниками;
- определение критериев желательного и нежелательного поведения и соответствующих им последствий;
- значение и роль указанных феноменов в организационной жизни.

Отношения внутри коллектива, задачи и цели организации определяются на основе сформированных требований внешней среды, направленных на определение принципов, на которых должна основываться деятельность организации.

Факторы внешней среды включают:

- определение миссии и главных задач;
- установление целей;
- определение средств (ресурсы, адаптация организационной структуры и т.д.);
- установление критериев эффективной деятельности;
- моделирование поведения (системы поощрения и наказания) [1].

На основе обобщения вышеизложенного можем сделать вывод о том, что организационную культуру следует рассматривать как начало жизненного потенциала любой организации, которая устанавливает взаимоотношения между сотрудниками, определяет ценности, перечень норм и убеждений, которые оказывают значительное влияние на жизнедеятельность организации. При этом функционирование и развитие организации зависит от воздействия многих факторов. Установлено, что в коммерческих организациях интерес владельца является первостепенным, а интересы общества оказывают минимальное влияние на становление культурных ценностей организации. В государственных же учреждениях общественные интересы являются приоритетными.

Список использованных источников

1. Грошев И.В. Менеджмент организационной культуры / И.В. Грошев, В.М. Юрьев. – Москва: МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2010. – 742 с.
2. Грунт Е.В. Современное состояние корпоративной культуры в органах государственной службы и факторы её формирования: социологический анализ: монография / Е.В. Грунт, Е.А. Терешук. – Челябинск: Центр анализа и прогнозирования, 2008. – 168 с.
3. Мильнер Б.З. Теория организации / Б.З. Мильнер. – 8-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 848 с.
4. Рогожин С.В. Теория организации / С.В. Рогожин, Т.В. Рогожина. – М.: Экзамен, 2002. – 320 с.

МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРОЙ ГОСУДАРСТВА

КОМАРОВ В.А.,

*канд. юрид. наук, доцент кафедры менеджмента
строительных организаций*

*ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства
и архитектуры»*

Государственное управление социальной сферой является важным аспектом социальной политики современного общества. Государство через механизмы воздействует на развитие социальной сферы, которая является доминирующей в любом государстве.

Механизмы государственного управления социальной сферой основываются на определенных принципах, а именно:

– упорядочения системы действующих льгот и компенсаций, повышение их уровня, увеличение размеров социальной помощи незащищённым слоям населения;

– доступности среднего и высшего профессионального образования всем слоям населения;

– развития системы здравоохранения и обеспечения его доступности;

– повышения уровня и улучшения качества жизни населения государства.

К основным механизмам, которые влияют на развитие социальной сферы, относятся: политические, правовые, организационные и экономические. Рассмотрим их более подробно.

Политический механизм основывается на выборе государственных приоритетов управления социальной сферой, в соответствии с политическим курсом. Государственным приоритетом является комплекс действий, направленных на социально-экономическое развитие государства, главная цель которого – повышение уровня жизни населения страны и улучшение качества его жизни.

Правовой механизм государственного управления социальной сферой обеспечивается действием законов и других нормативно-правовых актов, регламентирующих её функционирование. Именно он обеспечивает установление государственных социальных стандартов и гарантий.

К основным государственным социальным гарантиям относятся:

1. Минимальный размер заработной платы.

2. Минимальный размер пенсии по возрасту.

3. Необлагаемый минимум доходов граждан.

4. Размеры государственной социальной помощи и других социальных выплат.

Основные государственные социальные гарантии являются основным источником существования гражданина, не могут быть ниже прожиточного минимума, установленного законом.

Государственные социальные гарантии – это гарантии, которые требуют обязательного выполнения всеми органами государственной власти, местного

самоуправления, а также субъектами всех форм собственности.

Большое значение в системе государственного управления социальной сферой имеет организационный механизм, который можно определить как взаимодействие составляющих организационных инструментов и методов в механизме управления, которые организуют руководство для достижения целей государственной власти и обеспечивают эффективность элементов управленческой системы.

Организационный механизм применяется органами публичной власти для эффективного функционирования ведущих отраслей социальной сферы. Организационный механизм государственного управления социальной сферой представлен органами публичной власти, в которые входят органы государственной власти и органы местного самоуправления, которые занимаются реализацией социальной политики.

Ведущее место в механизме занимает субъект управления. Центральным органом исполнительной власти, который регламентирует социальные отношения и формирует социальную политику Донецкой Народной Республики, является Министерство труда и социальной политики ДНР, а также отделы труда и социальной политики в органах местной власти.

Экономический механизм государственного управления социальной сферой – это базовый механизм функционирования социального государства. Принцип благосостояния, как основополагающий для социального государства, является необходимым условием его существования. Высокий уровень экономического развития позволяет обеспечивать прожиточный минимум для каждого гражданина. Поэтому ключевым моментом построения социального государства является создание его соответствующей экономической базы.

Согласно мировому опыту, эффективная экономическая модель, которая позволяет наиболее полно реализовать принципы социального государства, – это социально ориентированная рыночная экономика. При этом рыночные механизмы обеспечивают экономическую эффективность, а государственное участие проявляется в виде регулирования с помощью налогово-фискальных механизмов, мер денежно-кредитной и бюджетной политики.

Эффективное функционирование механизмов государственного управления социальной сферой является залогом благополучия страны и её граждан.

Список использованных источников

1. Дорофиенко В.В. Проблемы регионального управления социально-экономическим развитием и процессы регионализации / В.В. Дорофиенко. – Харьков: Основа, 1999. – 187 с.
2. Приходченко Л.Л. Забезпечення ефективності державного управління на засадах демократичного врядування: дис. ... на здобуття наук. ступ. доктора наук з держ. управління: за спец. 25.00.02 – «Механізми державного управління / Людмила Приходченко; ОРІДУ НАДУ при Президентіві України. – 2010. – 456 с.
3. Комаров В.А. Механизм реализации социальной политики государства / В.А. Комаров // Материалы III Республиканской конференции молодых учёных, аспирантов, студентов «Научно-технические достижения студентов, аспирантов, молодых учёных строительной-архитектурной отрасли» (приуроченной к 70-летию

подготовки инженеров-строителей в Донбассе). Секция: «Экономика, маркетинг и менеджмент. Инновационная деятельность в строительстве» (21 апреля 2017 года). – Макеевка: ДонНАСА, 2017.– С. 283-285.

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ИЗЛОМЫ В ЦИКЛАХ РАЗВИТИЯ ОТДЕЛЬНО ВЗЯТЫХ ТЕРРИТОРИЙ

КОСТЕНОК И.В.,

д-р гос. упр., доцент,

профессор кафедры теории управления и

государственного администрирования,

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики»

Развитие территории в классическом проявлении носит циклический характер, выраженный в эволюционном прохождении ею определённых вех своего развития с целью перехода к формации более высокого порядка за счёт естественных структурных и институциональных трансформаций. Однако сегодня некоторые территории постсоветского пространства утратили естественную траекторию развития, совершенно неестественным образом оказавшись в условиях институционального излома и социально-экономической неопределённости. Суть этого излома заключается в необходимости формирования нового институционального и социально-экономического уклада. Нагорно-Карабахская Республика, Абхазия, Южная Осетия, Приднестровье, молодые непризнанные государства, которые уже почти четверть века пытаются отстаивать своё право на самоопределение и независимость. Сегодня ещё два новых государственных образования, Донецкая Народная Республика и Луганская Народная Республика, формируют стратегию и осуществляют выбор приоритетов своего дальнейшего развития в условиях новой, не совсем благоприятной внешней среды. Каков должен быть характер социально-экономических преобразований на этих территориях, и в зоне влияния каких факторов они будут происходить? Вот перечень вопросов, представляющий интерес для дальнейшей дискуссии.

Противоречивость и разнонаправленность происходящих процессов обусловлена чрезмерным влиянием внешних факторов и политикой внешних игроков, у которых собственное видение развития каждой отдельно взятой территории. При этом выработанные ими стратегии всегда агрессивны по отношению к самой территории, а также её социуму, поскольку отражают сугубо экономические интересы игроков и их ресурсные предпочтения.

Формирование новых и трансформация устоявшихся факторов внутреннего воздействия в условиях политической и экономической изоляции такой территории также не подпадают под классические законы развития. Модернизация системы государственного управления в процессе изменений происходит под воздействием новых вызовов в условиях абсолютно иной социализации общества. Потеря политических и экономических элит не позволяет сделать шаг на опережение и сформировать общество, готовое к институциональным трансформациям. Вектор

развития территории – это выбор самих граждан, и выработанная ими стратегия всегда более гуманна, поскольку учитывает социокультурные, исторические, природно-ресурсные аспекты развития территории.

Таким образом, развитие территорий, оказавшихся в зоне институционального излома, зависит от степени готовности общества к институциональным трансформациям и внутреннего потенциала, необходимого для выхода в сравнительно короткие сроки на новую траекторию развития.

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА ОО ВПО ДНР

КОСТРОВЕЦ Л.Б.,
д-р экон. наук, доцент,
ректор ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Социальное партнёрство – метод решения социальных, экономических проблем и регулирования противоречий между образовательными организациями, обществом и государством. Оно отражает исторически обусловленный компромисс интересов главных субъектов современных экономических процессов, это – условие политической стабильности и прогресса [3].

К формам социального партнёрства в Донецкой Народной Республике (далее – ДНР) относятся:

– Совет Ректоров ОО ВПО ДНР, одной из задач которого является усиление воздействия высшей школы на социально-экономическое и культурное развитие Республики.

– Студенческая коллегия при МОН ДНР, которая реализует проекты, направленные на учащихся не только высшего профессионального, но и среднего профессионального образования и общего среднего образования.

Большую роль в развитии социального партнёрства играет создание таких образовательных структур, которые представляют широкий спектр образовательных услуг. Здесь речь идёт об учебно-научно-методических комплексах, целью которых является обеспечение права на непрерывное образование в течение всей жизни в соответствии с потребностями личности.

Одной из актуальных форм социального партнёрства в сфере профессионального образования является создание социально значимых инновационных проектов совместно с предприятиями и организациями.

Таким образом, считаем необходимым рекомендовать ОО ВПО реализовывать проекты в рамках социального партнёрства по трём направлениям:

1. *Наращивание технологического ресурса студенческих команд.*

Реализация данной проектной линии исходит из необходимости «идеологической» подготовки студенческих команд в области общественно-ориентированного образования, партнёрства и социального проектирования.

В рамках данного направления ГОУ ВПО «ДонГАУ» предлагает включить в

деятельность ежегодного Форума лидеров студенческих профсоюзных организаций и органов студенческого самоуправления-2018 соответствующую площадку по обучению концептуальным основам общественно-ориентированного образования, способам оценки потребностей сообщества, основам социального проектирования – «Школа социального проектирования». Предполагается, что результатом обучения команд навыкам проектирования станет подготовка качественных пилотных проектов.

2. Отработка моделей взаимодействия ОО ВПО и местного сообщества. Здесь ОО ВПО необходимо отработать механизмы взаимодействия с разными целевыми группами – органами власти, СМИ, НКО, конкретными группами местного населения, как входящими в какие-то объединения, так и «неорганизованными». Необходимо сформировать поток обращений от местного сообщества – от исполнительной власти и образовательных организаций. С целью выявления и определения механизмов социального партнёрства ОО ВПО с местным сообществом для решения социальных проблем города с помощью молодёжи предлагаем реализовать проект – «Понять, раскрыть, поддержать».

Содержание проекта – организация, методическая подготовка и проведение студентами курсов по различным направлениям с населением из прифронтовых районов: арт-терапия, лепка, психологическая помощь и т.д.

Результаты проекта:

- устойчивые партнёрские отношения с муниципальными учреждениями Республики;
- действующий отряд волонтеров;
- совместные социальные акции, выставки, участие в публичных мероприятиях;
- разработка методических программ по направлениям.

3. Создание предпосылок для распространения успешного опыта социального партнёрства. Дальнейшее распространение результатов проектов возможно при формировании пакета опубликованных материалов, их распространении в среде профессионального сообщества и создании сети взаимодействующих ОО ВПО. В ходе работы по проектам в рамках социального партнёрства рекомендуем издать ряд методических материалов, которые будут использоваться для подготовки волонтеров, публиковать описания студентами опыта социальной деятельности.

В рамках данного направления предлагаем ежегодно на базе Академии выпускать номер научного журнала «Студенческий вестник ДонАУиГС», посвященный проблемам студенческого самоуправления и ППО студентов, а также описанию студентами опыта социальной деятельности. По итогам выпуска номера планируется проведение круглого стола среди студентов ОО ВПО с целью обсуждения изданных материалов и обмена опытом.

Подводя общий итог, можно сказать, что влияние межвузовских проектов на развитие социального партнерства ОО ВПО ДНР уже приносит свои положительные плоды. Мероприятия, проводимые в сфере реализации молодежных инициатив, делают студенческую жизнь более разнообразной, интересной, развивают чувство сопричастности к происходящему в своих ОО ВПО и за их пределами, консолидируют студенчество, привлекают потенциальных

абитуриентов, повышают имидж ОО ВПО в образовательном пространстве Республики и за её пределами, позволяют более эффективно использовать материальные, кадровые, интеллектуальные и творческие ресурсы образовательных организаций.

Список использованных источников

1. Баранова А.И. Совершенствование социального партнёрства как фактор эффективного функционирования вуза и предприятий / А.И. Баранова // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2014. – № 3 (15). – С.45-46.
2. Посохина С.А. Социальное партнёрство как фактор профессионального становления и адаптации студентов вуза / С.А. Посохина // Интерактивная наука. – 2017. – №16. – С 1-5.
3. Чванова М.С. Социальное партнёрство – один из механизмов совершенствования социально-инновационной деятельности вуза / М.С. Чванова, М.В. Храмова, А.А. Молчанов // Образовательные технологии и общество. – 2012. – № 2. – С. 581-601.

ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В ПЕРЕХОДНЫЙ ПЕРИОД

КУЛЕМЗИН А.В.,

и.о. главы администрации г. Донецка

В настоящее время местное самоуправление считается обязательным атрибутом любого цивилизованного и правового государства. Наличие либо отсутствие в государстве данного института позволяет во многом судить о его демократическом или антидемократическом характере.

Местные органы власти несут ответственность за развитие своей территории, поскольку, являются самым первым уровнем публичной власти, которое взаимодействует с населением. Исходя из интересов населения, муниципальные власти организуют и ответственны за деятельность большинства сфер жизнедеятельности местного сообщества

Становление и развитие муниципального управления в Донецкой Народной Республике происходит в условиях отсутствия законодательства об общих принципах организации местного самоуправления, непризнанности на международной арене нашего государства и непрекращающихся боевых действий на территории Республики.

Однако, стоит отметить, что за последнее время многое удалось сделать на пути к закреплению местного самоуправления в качестве неотъемлемого элемента Донецкой Народной Республики.

Были приняты нормативно-правовые акты, регламентирующие деятельность временных органов местного самоуправления. Создана и довольно эффективно действует сама система органов местного самоуправления на переходный период.

Сформирована материально-техническая база, необходимая для деятельности администраций.

Донецк – столица Донецкой Народной Республики. Административный, экономический и культурный центр.

Необходимо отметить, что с 2014 года руководством города была сохранена сеть бюджетных учреждений, которая включает в себя 608 предприятий, учреждений и организаций с общей численностью работающих 45 171 человек.

Органы местного самоуправления, представлены 49 учреждениями, которые функционируют в единой оперативно-распорядительной системе взаимодействуют со всеми учреждениями и предприятиями города, что позволяет своевременно и оперативно осуществлять обеспечение жизнедеятельности всех отраслей бюджетной сферы города с целью повышения уровня и качества жизни населения.

Благодаря слаженной работе администрации г. Донецка со всеми структурными подразделениями обеспечивается нормальная жизнедеятельность всех сфер города, оказываются качественные услуги населению в рамках реализации полномочий администрации г. Донецка и администраций районов города, а именно:

- для горожан и гостей города проводятся культурно-массовые и спортивные мероприятия;

- озеленяются и облагораживаются парки и зоны отдыха людей;

- проводятся физкультурно-оздоровительные работы среди молодежи;

- обеспечиваются бесплатным питанием дети в дошкольных учреждениях, школьники 1-4 классов, льготная категория школьников 5-11 классов и групп продленного дня, пациенты лечебных учреждений, находящиеся на стационарном лечении;

- для обеспечения жизнедеятельности учреждений, предприятий и организаций города планируются капитальные расходы на обновление оборудования и инвентаря, проводятся мероприятия по восстановлению значительных разрушений, подготовка к осенне-зимнему периоду и другие необходимые расходы. Кроме того, в полном объеме обеспечиваются первоочередные расходы учреждений, своевременно выплачивается заработная плата, лечебные учреждения обеспечиваются медикаментами и проводятся другие защищенные статьи расходов;

- организована и осуществляется работа по ремонту и содержанию в надлежащем состоянии дорог, подземных переходов, мостов, путепроводов, обеспечению развития, реконструкции и бесперебойной работы технических средств регулирования дорожного движения;

- постоянно проводятся мероприятия по посадке и содержанию зеленых насаждений, скверов и фонтанов, а также работы по текущему ремонту и установке детских и спортивных площадок города;

- проводятся мероприятия по регулированию численности бродячих животных, с целью недопущения обострения санитарно-эпидемиологической обстановки и предупреждения нападения животных на людей;

- осуществляется бесперебойная работа по вывозу твердых бытовых отходов с территории районов г. Донецка;

- обеспечиваются бесперебойные перевозки пассажиров по всем направлениям города (основным перевозчиком всех категорий населения, в городе Донецке включая льготные категории пассажиров, является КП администрации г. Донецка «Донэлектроавтотранс»).

Вместе с тем, несмотря на все предпринимаемые Донецкой Народной Республикой усилия, еще остаются отдельные проблемы на пути развития местных администраций, которые не решены в полной степени.

Эффективное функционирование системы местного самоуправления во многом определяется уровнем развития его правовой основы.

Таким образом, на современном этапе развития Республики, совершенствование местного самоуправления невозможно без детальной разработки законодательного регулирования всех аспектов общественных отношений его деятельности.

В связи с этим, необходимо принятие основного закона Донецкой Народной Республики – «Об общих принципах организации местного самоуправления в Донецкой Народной Республике».

Указанный закон устранил некоторые сложности, в частности, данный нормативно-правовой акт обоснованно распределит полномочия между представительным (коллегиальным) органом и администрациями, и исключит ситуацию, при которой городское муниципальное образование с миллионной численностью населения и маленький сельский муниципалитет с населением 2-3 тысячи человек обладают одинаковым объемом полномочий при объективно разных возможностях.

Дальнейшее развитие местного самоуправления города Донецка в правовом аспекте позволит осуществлять целенаправленные и результативные управленческие воздействия по обеспечению социально-экономического развития, а также более эффективно задействовать и использовать территориальный потенциал.

Еще одним из важнейших вопросов сегодня остается подготовка, переподготовка и повышение квалификации государственных и муниципальных служащих. Система подготовки муниципальных служащих должна быть направлена на получение специалистов по профилю профессиональной деятельности в сфере государственной и муниципальной службы, приобретение соответствующих знаний, навыков и умений.

Таким образом, в городе Донецке есть все интеллектуальные, организационные и финансовые ресурсы для организации более целенаправленной, системной и эффективной работы по развитию муниципального управления.

Для достижения поставленной цели необходима консолидация всех имеющихся ресурсов, которые следует направить не только на интенсивное послевоенное восстановление, но и на реализацию общей задачи: превращения разрушенной войной территории в современный процветающий город.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

КУЧМИСТАЯ О.Г.,

*ведущий специалист отдела международного сотрудничества,
ГОУ ВПО «Луганский национальный университет имени Владимира Даля»*

На сегодняшний день вопросы, касающиеся эффективности государственного управления в современных условиях, не теряют своей актуальности и приобретают особую значимость. Внедрение системы оценивания эффективности деятельности государственных органов является одной из стратегических задач правительства страны. Как свидетельствует мировой опыт, правительства многих стран стремятся повысить эффективность государственного управления путём внедрения системы оценивания эффективности деятельности государственных органов.

В экономике понятие «эффективность» определяется как достижение каких-либо определённых результатов с минимально возможными издержками или получение максимально возможного объёма продукции из данного количества ресурсов [1]. С точки зрения экономического подхода, здесь заложены количественные показатели, поэтому оценить эффективность предприятия, по мнению ряда авторов, не представляется сложным. Основным показателем успешности предприятия является прибыль. Процесс оценивания деятельности органов власти является сложным, потому что в расчёт берутся не только затраченные ресурсы, но и реализация стратегических целей государства. Эффективность государственного управления определяется по соотношению использованных ресурсов и полученных результатов в достижении стратегических целей политической системы и реализации общих государственных интересов [2]. Е.И. Добролюбова считает необходимым при оценивании деятельности органов государственного и муниципального управления использовать категорию «результативность», потому как она отражает степень достижения стратегических целей и задач органов власти [3]. Согласно международному стандарту ISO 9000:2008, результативность определяется как степень реализации запланированной деятельности и достижения запланированных результатов. Теоретические аспекты проблемы эффективности государственного управления представлены в статье В.И. Якунина и С.С. Сулакшина [4]. Критерием эффективности государственного управления, по мнению авторов, являются решения как основной продукт и результат управленческой деятельности. Модель эффективности государственного управления, предложенная авторами, прежде всего, ориентирована на критерий его публичности. По этой причине эффективность трактуется как способность реализовать в рамках государственного управления публично заявленные цели и ценности. При этом не исключается их трансформация, а также динамика внутренних целевых и ценностных установок управленческой команды, которая разворачивается в методиках, применяемых для раскрытия критериев расширенного понимания эффективности [4].

Н.А. Баранов выделяет технологическую и социальную эффективность

государственной власти. Под технологической эффективностью подразумеваются степень бюрократической рациональности, адекватность структур и институтов власти целям преобразований, характеру их реакции на изменяющуюся ситуацию. Социальная эффективность определяется соотношением затрат и полученных результатов, что находит отражение в социальной цене реформ. Социальная эффективность государственной власти во многом зависит от того, насколько цели, средства и результаты её управляющего воздействия соответствуют ожиданиям и интересам управляемых [6].

Как видим, технологическая и социальная эффективность государственного управления тесно связана с политическими и социальными аспектами жизнедеятельности общества.

Мировой опыт свидетельствует о том, что любое правительство в любой системе стремится повысить эффективность государственного управления. Именно эффективная государственная власть способна повысить уровень и качество жизни населения, а также решить социально-экономические проблемы.

Список использованных источников

1. Экономика. Толковый словарь / под общ. ред. И.М. Осадчей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/16954.
2. Эффективность государственного управления в Российской Федерации в 2008 г. / О.В. Гаман-Голутвина, Л.В. Сморгунов, А.И. Соловьев, Р.Ф. Туровский [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.inop.ru/files/Chapter2.pdf.
3. Добролюбова Е.И. Статистический анализ результативности органов государственного и муниципального управления: дис. ... канд. экон. наук / Е.М. Добролюбова. – М.: МЭСИ, 2015. – 184 с.
4. Якунин В.И. Теоретические аспекты проблемы эффективности государственного управления / В.И. Якунин, С.С. Сулакшин // Власть. – 2008. – № 6 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rusrand.ru/ideas/teoreticheskie-aspekty-problemy-effektivnosti-gosudarstvennogo-upravlenija>
5. Цыдыпова И.Б. Эффективность деятельности органов власти муниципальных образований с учётом территориально-пространственных особенностей: дис. ... канд. экон. наук / И.Б. Цыдыпова. – Улан-Удэ, 2014.
6. Баранов Н.А. Политические отношения и политический процесс в современной России: курс лекций: в 3 ч. – СПб.: Изд-во БГТУ, 2004 – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://read.virmk.ru/b/BARANOV_PROCESS/12.htm

ЭЛЕКТРОННОЕ ПРАВИТЕЛЬСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

ЛЕБЕДЕВА В.В.,

*декан факультета государственной службы и управления
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Актуальность данной темы определена стремительным развитием современных информационных технологий в обществе и мире, а также общим ростом информационного взаимодействия, основанного на глобальном электронном обмене информацией. Все страны мира сегодня переходят к информатизации общества, формирование которого является неизбежным этапом развития социума. Как показывает практика, уже более полувека формирование информационного общества является предметом новых программных продуктов на различных уровнях: национальном, международном и региональном. Такие продукты направлены на реализацию эффективных путей продвижения государств к информационному обществу, а также на полноценное использование возможностей и преимуществ.

Информационное общество является инструментом для преобразований. Система цифровой идентификации позволяет решать сложные информационные проблемы, тем самым помогая правительствам обеспечивать интеграцию социально незащищённых групп населения.

Термин «информационное общество» впервые был предложен в 1969 г. советником Агентства экономического планирования Юиро Хаяши (EPA – Economic Planning Agency, Япония). Одним из первых рассмотрел проблемы информационного общества японский ученый Й. Масуда, глава Института информационного общества и один из авторов Плана информационного общества, представленного Институтом разработки использования компьютеров (JACUDI).

В современном мире реализация информационного общества невозможна без электронного правительства.

Понятие «электронное правительство» рассматривается учеными с различных точек зрения. Одни авторы предпочитают определения описательные, т.е. рассматривают, какие именно изменения происходят в обществе и отдельных его областях благодаря внедрению электронного правительства. Другие опираются на прикладной аспект электронного правительства и просто перечисляют разные применения отдельных его инструментов. Есть технические определения, которые акцентируют внимание сугубо на используемых технологических решениях и специфических программных продуктах. Есть также определения экономические, которые ориентированы на максимальную эффективность управления государством.

Электронное правительство – это стратегия осуществления государственного управления, присущая информационному обществу.

Создание электронного правительства должно обеспечить не только более эффективное и менее затратное администрирование, но и кардинальное изменение взаимоотношений между народом и правительством. В конечном счете, это

приведет к совершенствованию демократии и повышению ответственности власти перед обществом.

Органы государственной власти и управления в процессе формирования информационного общества и развития информационной инфраструктуры формируют такой субъект деятельности в информационном пространстве общества, как «электронное правительство» [3].

Основой электронного правительства является государственная сетевая информационная инфраструктура как информационно-телекоммуникационная система, обеспечивающая оптимальное, с точки зрения общества, функционирование всех уровней и ветвей государственной власти и управления.

Данные технологии существенно расширяют возможности политической коммуникации и позволяют достичь новых форм интеграции между правительством, бизнесом и гражданами.

Список использованных источников

1. Возникновение идеологии информационного общества // Институт философии РАН, 1998. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: iis.ru/events/19981130/alexeeva.ru.html
2. Masuda Y. The Information Society as Postindustrial Society / Y. Masuda. – Wash.: World FutureSoc., 1983.
3. <http://golob.narod.ru/egovperru.html>

РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ПРЕОБРАЗОВАНИИ ЭКОНОМИКИ

ЛЕОНТОВИЧ Е.С.,

*аспирантка кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Государство в качестве субъекта социально-экономической деятельности реализует свою деятельность за счёт принятия и реализации политического курса, который учитывает всё множество разнообразных элементов общественной системы, факторов, оказывающих влияние на должное функционирование данной системы. Государство выступает в роли ведущего элемента осуществления объективных экономических законов в своей практической деятельности, реализованной в его социально-экономической политике.

Эффективное государственное управление способно проводить лишь сильное государство, где трактовка данного понятия не сводится к использованию государством силовых методов воздействия. Речь идёт о выполнении правительством социально полезных функций, об отражении им публичных интересов в экономической, политической, международной и социальной сферах, которые гарантируют прогресс и устойчивость общества. Кроме того, необходимо определить обоснованную степень воздействия государства на общественные

процессы в данных сферах, избегая избыточного вмешательства, но и не допуская «ухода» государства из этих сфер.

Качественное государственное управление экономикой подразумевает разработку высокоэффективных инструментов политики государства, которые позволяют реагировать на вызовы внутренних и внешних изменений, сосредоточив на приоритетных направлениях имеющиеся ресурсы. На сегодня одним из основополагающих направлений развития Республики является преобразование экономики. Одним из основных субъектов, способствующих её реализации, выступает коммерческий сектор.

Предпринимательство, являясь для государства главным контрагентом при создании и осуществлении государственной политики, может оказывать воздействие на многие процессы, которые происходят в обществе. Владея возможностью определения условий функционирования бизнеса, создания дополнительных преимуществ его отдельным участникам или лимитирования преференций для других, государство в силах проектировать его экономические и политические связи. В данном контексте понимание процесса взаимодействия государства и предпринимательства позволяет спрогнозировать структуру национального экономического пространства.

Сотрудничество бизнеса и власти на принципах взаимоуважения и ответственности представляет собой действенный механизм повышения эффективности деятельности каждого из них и роста конкурентоспособности экономики страны в целом. В процессе осуществления предпринимательской деятельности разрабатываются новые товары и технологии их производства, что в свою очередь определяет структуру спроса и стимулирует развитие конкуренции, производится валовой внутренний продукт.

Значимость государственного участия в налаживании процессов социально-экономического развития очевидна: организация системной работы по обеспечению взаимодействия государства и бизнеса предоставит государству и обществу выгоды, которые выражаются в расширении масштабов и повышении качества общественных услуг, работ и товаров. В свою очередь, данные выгоды оказывают прямое влияние на успех преобразования экономики Республики.

Таким образом, именно государство должно организовать и возглавить процесс экономических преобразований, участниками которого являются государство, предпринимательство и общество. Одним из наиболее эффективных инструментов власти и бизнеса выступает государственно-частное партнёрство, которое имеет свою специфическую правовую, экономическую, социальную базу и выступает как равноправное сотрудничество государственных и частных структур, взаимно дополняющих друг друга.

ИСТОРИЯ АДМИНИСТРАТИВНО–ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО УСТРОЙСТВА ДОНБАССА В СОВЕТСКИЙ ПЕРИОД (1919-1938 ГГ.)

ЛЯШЕНКО В.Г.,

*канд. ист. наук, доцент, заведующий кафедрой гуманитарных дисциплин
Донецкой музыкальной академии им. С.С. Прокофьева*

До 1919 г. Донецкой губернии как административно-территориальной единицы не существовало. Губернию создали для скорейшего решения социально-экономических проблем Донецкого угольного бассейна. С этой целью 4 января 1920 г. в городе Луганске был образован ревком во главе с В.П. Антоновым – Саратовским. Приказом Донецкого губревкома от 17 января 1920 г. были установлены границы 11 административных районов: Енакиевский, Юзовский, Гришинский (Красноармейск), Чистяковский (Торез), Бахмутовский (Артёмовск), Амазнянский, Лисичанский, Луганский, Бело–Калитвинский, Боково-Хрустальный, Александро-Грушевский (ныне Ростовская область Российской Федерации).

Создание Донецкой губернии было напрямую связано с образованием трудовых армий. Армейские подразделения направлялись на восстановление шахт, заводов, железнодорожного транспорта. Вопрос о создании трудармии обсуждался на заседании Политбюро ЦК РКП (б). 14 февраля 1920 г. газета «Правда» сообщила о создании Украинской советской трудовой армии (Укрсовтрударм). Во главе армии был поставлен нарком по национальным делам И.В. Сталин. В марте 1920 г. он провёл заседание, на котором приняли окончательный документ, датированный 15 марта 1920 г. Это было Постановление Совета Укртрударма, в котором говорилось: «Образовать Донецкую губернию из частей Харьковской, Екатеринославской губернии и области Войска Донского. В состав Донецкой губернии передавались волости Изюмского уезда: Славянская, Белянская, Николаевская, Закотнянская, из Купянского уезда волость Кременская, Старобельский уезд целиком. От Екатеринославской губернии целиком уезды: Бахмутский, Мариупольский, Луганский, от области Войска Донского – часть территории Черкасского округа и Таганрогский округ весь целиком». Так И.В. Сталин более чем удвоил территорию Донецкой губернии. Первоначально центром губернии стал город Луганск, а 20 марта 1920 г. Совет Народных Комиссаров РСФСР (г. Москва) принял решение о выделении Донецкого каменноугольного бассейна в особую Донецкую губернию, поручив окончательное определение её административных границ ВУЦИК и Совнаркому УССР.

Согласно приказу Донецкого губисполкома от 15 июня 1920 г. территория губернии была разделена на 12 округов. Из них 3 района Александро-Грушевский, Боково-Хрустальный и Таганрогский, а также ликвидированный Белокалитвинский (вошёл в состав Александро-Грушевского района) сегодня входят в состав Российской Федерации. С 12 августа 1920 г. центром губернии становится город Бахмут.

В первые годы существования Донецкой губернии возникли спорные вопросы территориального характера между новой административной единицей и юго-восточным краем РСФСР (с центром в Ростове). Это напряжение усугублялось

политикой украинизации, которая проводилась в УССР с весны 1923 года. Она вызвала острое недовольство русского населения бывшей области Войска Донского, которое из-за новых границ оказалось в УССР.

Почти четыре с половиной года между Донецкой губернией УССР и юго-востоком РСФСР шли переговоры о границе. Окончательное решение было принято 30 сентября 1924 года. Утвердили карту разграничения в отношении Таганрогского округа как точную и окончательную, а в отношении Шахтинского округа – как схематическую. Члены комиссии договорились впредь проводить работу по этой карте.

Чем руководствовались переговорщики? Вначале в основу положили этнический принцип, но он не сработал. Тогда взяли за основу географический принцип. Так, граница была проложена по берегам реки Северский Донец. Северная часть отошла к юго-востоку РСФСР, а южная часть – к Донецкой губернии. Далее граница шла по реке Северский Донец вплоть до впадения в неё реки Каменка. 22 сентября 1924 г. в Бахмуте окончательно утвердили границу по Шахтинскому округу. Документ был подписан представителями от каждой территориальной единицы [1, ф. р. – 1146, оп. 1, д. 74а, л. 16, 33, 41]. Финальную точку поставили 30 сентября 1924 г. в г. Ростов-на-Дону. Спорные вопросы были закрыты. В таком виде границы существуют по настоящее время.

Одновременно в СССР проходила административно-территориальная реформа. Вместо старого губернского деления планировалось провести районирование страны. Целью реформы являлось сокращение числа административно-территориальных единиц, упрощение и удешевление аппарата управления. Губернии, уезды, волости были упразднены, вместо них созданы области (края), округа и районы. Округ представлял собой единицу, меньшую по территории, чем прежняя губерния, а район был крупнее волости. Все административно-территориальные единицы и их границы устанавливались в соответствии с экономическими особенностями территории. Реформа проводилась постепенно. Поэтому, например, в Украине областное деление первоначально не проводилось.

7 марта 1923 г. постановлением рабоче-крестьянского правительства УССР были созданы 7 округов Донецкой губернии: Бахмутский, Луганский, Мариупольский, Старобельский, Юзовский, Таганрогский и Шахтинский. Округа делились на 78 районов.

С образованием округов в 1923 г. были созданы окружные исполнительные комитеты, которые подчинялись Донецкому губернскому исполкому. В структуру окружных исполкомов входили: секретариат, земельный отдел и отдел труда, статбюро, финансово-плановый отдел, военкомат, ДОПР (дом принудительных работ), управление милиции, отдел местного хозяйства, торгово-промышленный отдел, а также инспектуры народного образования, здравоохранения и соцобеспечения.

В 1925 г. завершился переход от четырехстепенной системы управления (центр – губерния – уезд – волость) к трёхстепенной (центр – округ – районы). Этот переход был зафиксирован в постановлении третьей сессии ВУЦИК 6-го созыва об административно-территориальном делении УССР. Донецкая губерния была ликвидирована, а на её территории созданы 5 округов: Артёмовский,

Мариупольский, Старобельский, Луганский, Сталинский. Округа включали в себя районы, а районы – сельсоветы.

Проводимая в 20-е годы советским правительством политика коммунизации отразилась на административно-территориальном делении Донецкого края. В 1925 г. были составлены списки немецких, греческих и еврейских населённых пунктов, образованы национальные сельские советы и районы. Так, 30 апреля 1925 г. ВУЦИК своим постановлением образовал на территории Мариупольского округа Люксембургский район с преобладающим немецким населением и с центром в колонии Люксембург. В 1929 г. Больше-Янисольский район Сталинского округа был преобразован в греческий национальный район. Однако практика показала, что округ стал ненужным звеном между центром и районами. 2 сентября 1930 г. ВУЦИК и совнарком УССР приняли постановление о ликвидации округов и переходе на двухступенную систему управления. Территория Донбасса разделилась на 12 городских советов и 23 района, которые непосредственно подчинялись центру. В феврале 1932 г. в УССР было образовано первые 5 областей, а 2 июня 1932 г. – Сталинская область. В постановлении подчёркивалось, что область создаётся «...чтобы приблизить и улучшить качество оперативного руководства развитием промышленности и культурно-бытовыми процессами Донбасса, усовершенствовать плановость, обеспечить сельскохозяйственную базу для нужд производства и рабочего снабжения» [1]. В состав Донецкой области вошёл весь Донбасс, который входил в УССР. Таким образом, Донецкая область создавалась из 12 городских и 23 районных советов. Её площадь составила более 52 тыс. кв. км, а численность населения – более 4 миллионов человек. В таком виде Сталинская область просуществовала 6 лет. Президиум Верховного Совета СССР 3 июня 1938 г. утвердил постановление ЦИК УССР о разделении Сталинской области на Сталинскую и Ворошиловградскую (сейчас – Луганская). Эти области существуют и сейчас в современных границах.

Следует отметить, что вначале административным центром был определён город Артёмовск. Однако, из-за того, что его традиционно считали «городом кузнецов, ремесленников, кустарей», ЦК ВКП (б) принял решение о переводе областного центра в Горловку. Но этот шаг так и не был реализован. По свидетельству тогдашнего секретаря Горловского горкома комсомола Н.Д. Прокушенко, весной 1932 г. в Горловку прибыл член Политбюро ЦК ВКП (б) Л.М. Каганович. Из-за непролазной грязи возле шахты «Кочегарка» он не смог добраться до места встречи. Рассердившись, Л.М. Каганович приказал вернуться в Сталино. После этого случая он настоял на изменении решения ЦК ВКП (б) об определении областного центра. 22 июня 1932 года было принято постановление ВУЦИК о назначении административным центром города Сталино. В 1961 году Сталинскую область переименовали в Донецкую, а город Сталино – в Донецк.

Так завершилась реформа административно-территориального устройства Донбасса.

Список использованных источников

1. Государственный архив Донецкой Народной Республики.

РАЗВИТИЕ АДАПТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ В УСЛОВИЯХ ТРАНЗИЦИИ

МАЗИНА Н.Е.,
*канд. полит. наук, доцент,
доцент кафедры юридической психологии и педагогики
ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия»*

Система образования является одной из социальных систем, которые создают фундамент для развития общества и его экономического роста, поскольку именно образование является основным фактором обеспечения конкурентоспособности государства в современных условиях, когда социально-экономические отношения приобретают инновационный характер, требуя гибких, адаптивных подходов в управлении [1]. Система образования как сложная и открытая социальная система имеет адаптивные свойства, позволяющие ей приспособиваться не только к постоянно изменяющейся внешней среде в условиях транзита, но и многоплановой внутренней среде. Благодаря своей адаптивности и изменчивости, образовательная система может рассматриваться как самоорганизующаяся система, способная переходить из одного состояния в другое и требующая новых подходов к управлению [2]. Следовательно, управление образованием должно быть перенастроено на адаптивные механизмы, способные противодействовать изменениям внешней среды. Самоорганизация и адаптивное управление тесно связаны между собой и могут быть взаимозаменяемыми на внутрисистемном уровне. В основу разработки адаптивного подхода к управлению положена концепция адаптации, которая рассматривается в науке как стратегия приспособления. Впервые в мировой научной мысли понятие механизма адаптации было рассмотрено в трудах У.Томаса и Ф. Знанецкого. Напомним, что механизм (mechanism) – это система, которая определяет порядок определённого вида деятельности; совокупность законов и процедур, регламентирующих взаимодействие участников системы; совокупность процедур принятия управленческих решений. Механизм адаптации – это система всех составляющих её элементов, взаимосвязанных и взаимодействующих в процессе социальных отношений, осуществляющих взаимное влияние друг на друга с целью достижения положительного результата в условиях изменяющейся среды, с использованием определённой адаптационной стратегии. Адаптационная стратегия состоит из действий субъектов адаптации, направленных на её реализацию, и включает в себя набор определённых способов адаптации. Один и тот же способ адаптации, будучи применён в сочетании с различными другими способами, может образовывать различные адаптационные стратегии. В рамках адаптивного подхода применимы принципы управления в образовании, которые интегрируют в себе объективность закономерностей управления и характерные черты реальной управленческой практики, а также определяют требования к содержанию, структуре и организации процесса управления [2]. Систему образования как социальную систему необходимо рассматривать как самоуправляемую целостную систему, осуществляющую своё развитие за счёт эффективного использования как

внутренних ресурсов, так и возможностей внешней среды [2]. Следует отметить, что адаптивность системы образования, выражающаяся в возможностях адаптации к изменяющимся условиям внешней среды, которые могут оказывать на неё как положительное, так и отрицательное воздействие, предполагает адекватный подход к управлению образованием, то есть необходимость актуализации адаптивного управления, основой которого является функциональная проблема адаптации. По мнению доктора социологических наук В.В. Буреги, адекватность обеспечивает соответствие характеристик системы управления состоянию общества, а социально-адекватный менеджмент «способен» создавать условия оптимального функционирования социальной системы, в том числе и обеспечивать надлежащий уровень социального самочувствия в обществе [3, 4]. Согласно теории социально-адекватного менеджмента, «реальную степень адекватности обуславливает эффективность, а также способность к оптимизации процессов общественной трансформации» [4, с. 12]. Исходя из вышеизложенного, государственное управление социальными (социально-педагогическими) системами должно основываться на принципах адаптивного управления. Напомним, что адаптивное управление отличается от других типов управления, представленных в теории управления наличием модели управляемого объекта, в которой анализируются возможные последствия управления (прогноз). Верная реакция возможна только при построении максимально точной модели объекта, которая адекватно отражает среду функционирования и сам объект управления. Адаптивное управление образованием направлено на повышение адаптационного потенциала личности в условиях транзитного социума и должно осуществляться через механизмы самоуправляемого развития образовательной системы.

В заключение следует отметить, что управление образованием в условиях транзитации должно сочетать в себе принципы партисипативного управления самоорганизации в виде самоуправления и адаптивного управления.

Список использованных источников

1. Дорофиев В.В. Государственные и региональные приоритеты управления инновационной и научно-технической деятельностью: монография / В.В. Дорофиев, В.П. Колосюк, С.В. Калинович, Е.В. Долгалева. – Донецк: ВИК, 2005. – 159 с.
2. Заруба Н.А. Терминологические аспекты адаптивного управления образованием [Электронный ресурс] / Н.А. Заруба // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. – 2016. – № 36 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/terminologicheskie-aspekty-adaptivnogo-upravleniya-obrazovaniem>
3. Бурег В.В. Социально-адекватное управление: концептуализация модели / В.В. Бурег. – Донецк: ДонГУУ, 2005. – 171 с.
4. Бурег В.В. Соціологія державного управління: теоретична чи прикладна? / В.В. Бурег. // Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління: зб. наук. праць ДонДУУ. – Т. IX. – Вип. 4. – Т. (94). – «Соціологія управління». Серія «Спеціальні та галузеві соціології». – Донецьк: ДонДУУ, 2008. – С. 8-17.

ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЯ РАЙОНОВ ГОРОДА

МИШКО Г.Л.,

*слушатель Центра дополнительного профессионального образования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
заместитель главы администрации Киевского района г. Донецка*

В современных условиях развития Донецкой Народной Республики особую актуальность приобретает вопрос усовершенствования взаимодействия районов города в разрезе государственного управления и регулирования.

Государственное управление и регулирование (либо государственное регулирование и управление) зачастую рассматривают как синонимы. Но эти понятия нельзя противопоставлять и отождествлять: оба они выражают управляющее воздействие. Регулирование является управлением, которое можно рассматривать и применять в качестве функции управления. Управление применяется к случаям осуществления всех или части его функций в отношении управляемого объекта.

Управление характеризуется прямой связью между субъектом управления и подведомственными ему объектами. В этом случае существуют относительно постоянные (часто повторяющиеся) административно-правовые отношения между субъектом и объектами управления. Регулирование при этом характеризуется и отличается узкой специализацией функций и методов управляющего воздействия. В этой связи целесообразным видится применение регулирования в совокупности с управлением на государственном уровне.

Реализация государственного управления и регулирования деятельности объектов управления может быть осуществлена посредством эффективной реализации задачи планирования. Реализация предусматривает разработку и внедрение Программы администраций районов по предоставлению проектов планов, планов и прогнозных показателей деятельности районов администрации города, по реализации стратегии социально-экономического развития района. Целесообразным является закрепление обязанности разработки, предоставления и реализации планов на законодательном уровне с целью их координации и контроля. С целью координации органами могут создаваться совместные программы, акты по реализации плана (планов). С целью контроля выполняется не только функция установления соответствия выполнения плана (планов) предписаниям, но и выполняется информационная функция в отношениях между субъектом и объектом управления по принципу обратной связи. Наличие и эффективная обратная связь способствует эффективному государственному управлению и регулированию.

В настоящее время особое внимание обращается на следующие направления для реализации в планах стратегического развития районов:

- 1) демографическая политика;
- 2) рынок труда;
- 3) повышение уровня жизни населения;

- 4) развитие образования;
- 5) развитие культуры;
- 6) развитие физической культуры и спорта;
- 7) развитие строительства, жилищно-коммунального хозяйства;
- 8) развитие системы социальной защиты населения;
- 9) развитие промышленности;
- 10) развитие агропромышленного комплекса;
- 11) развитие малого и среднего предпринимательства;
- 12) инвестиционная политика;
- 13) формирование доходной части бюджета;
- 14) охрана окружающей среды;
- 15) развитие финансового сектора.

Таким образом, закрепление на государственном уровне обязанности разработки, предоставления и выполнения планов, муниципальных целевых программ развития районов города будет способствовать эффективному управлению.

Киевский район города Донецка представлен предприятиями различных отраслей и направлений: промышленность, сфера услуг, в том числе сервисное обслуживание, здравоохранение, образование, выпуск товаров народного потребления, телекоммуникации и связь, физическая культура и спорт, культура и др. Целесообразным видится организация партнёрских отношений между администрацией района и предприятиями, учреждениями, организациями всех форм собственности посредством заключения договоров о сотрудничестве и взаимодействии по разным направлениям. А это будет способствовать развитию экономики, торговой, инвестиционной деятельности, малого предпринимательства, содействовать занятости населения, организации охраны труда и социального партнёрства.

Государственное управление не является однородным в функциональном отношении, напротив, оно характеризуется многообразием своего проявления. В составе его функций можно назвать: анализ ситуаций; прогнозирование; программирование; информационное обеспечение; регулирование; организация; координация; контроль.

Всесторонний анализ ситуаций, положения дел, происходящих в обществе процессов являются необходимым условием научно обоснованного управления, в том числе правильного определения его целей и задач, эффективных способов их выполнения в районе, городе и в государстве в целом.

**ОБЩЕСТВЕННОСТЬ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ:
МЕТОДОЛОГИЯ И МЕТОДИКА**

МОИСЕЕВ А.М.,

*д-р юрид. наук, профессор
ГО ВПО «Донбасская юридическая академия»*

ШЕСТОВ С.Н.,

*канд. экон. наук, доцент,
Институт экономики и права (филиал) ОУП ВО
«Академия труда и социальных отношений» в
г. Севастополе, РФ*

В условиях самоопределившегося социального государства общественность становится субъектом познания событий, явлений и фактов, имеющих значение для государственного строительства. В Донецкой Народной Республике накоплен определённый опыт взаимодействия общественных структур с органами государственного управления [1]. Социальный характер нового государства предполагает повышение роли общественности во всех сферах государственной деятельности. Общественность в лице общественной комиссии производит документирование событий, вызвавших определённый резонанс [2]. При этом она применяет разнообразные качественные и количественные методы. В технологию общественного документирования включены и специальные научные исследования. Благодаря такому подходу, результаты общественного документирования могут учитываться в практике государственного управления. Например, в судопроизводстве общественная комиссия приобретает статус субъекта [3]. Однако учёными еще не в полной мере исследованы возможности общественности в государственном управлении. Поэтому актуализирован вопрос методологии познания событий, явлений и фактов, применяемой в ходе общественной исследовательской деятельности.

Цель данной работы – конкретизация методологических основ участия общественного субъекта в государственном управлении. Использован теоретический метод, приняты во внимание данные проведённого нами анализа текущей практики общественного документирования событий.

Уточним терминологическую базу рассматриваемой проблемы. Государственное управление понимаем как деятельность органов государственной власти и их должностных лиц, направленную на благо общества и укрепление государства. Понятием «общественное документирование» обозначаем систему действий общественности по сбору и фиксации сведений о фактах, составляющих данное событие и сопутствующих ему обстоятельствах. Принимаем, что общественному документированию подлежит событие (случай), которое может свидетельствовать о существенных тенденциях в различных сферах государственной политики. Содержание понятия «событие» связывают с фактом, имевшим место и оказавшим значительное влияние на общественную среду [4]. Общественное документирование реализует качественный метод исследования. Его объект рассматривается как совокупность явлений и процессов, объединённых

собственной логикой и структурированных в пространстве и во времени. Подчеркиваем, что документируемый объект отличается единичным характером. Для его изучения общественной комиссией привлекаются специалисты в области различных наук. Они составляют заключения по результатам проведенных специальных исследований материалов документирования. Резюмирующие выводы основываются на разностороннем анализе данного объекта. При таком подходе общественное документирование является реализацией казуистически-прагматического метода [5; 6, с. 115].

Признанным методом исследования отдельного события (случая) считается кейс-метод. Обоснование и развитие этого метода находились под влиянием психоаналитической теории Зигмунда Фрейда и его последователей [7, с. 5]. Согласно данному методу, проблема сопоставления с другими событиями (случаями) является второстепенной, объект исследования признается уникальным. Специфика кейс-метода состоит в глубинном изучении своеобразия объекта. Выводы по результатам применения данного метода носят локальный, прикладной характер и направлены на выработку определённых рекомендаций и управленческих решений.

Кейс-метод признаётся распространённой тактикой исследования явлений общественного характера [8]. Этот метод применим для изучения уникального объекта в контексте конкретных условий. Авторы подчеркивают практическое значение данного метода. Его специфика состоит в разностороннем изучении своеобразия объекта. Выбор определённого конкретного события (случая) в качестве объекта зависит от того, насколько он соответствует общим исследовательским целям и в какой степени отражает весь комплекс поставленных задач. Исследуемое событие (случай) может быть как типичным, так и экстремальным. Обращаем внимание на необходимость локализации исследуемого объекта в массиве окружающих явлений. Тогда начальным шагом реализации кейс-метода становится выбор временных и пространственных ограничений события (случая). Значение также приобретает и степень разносторонности его рассмотрения. Авторами предложен объект исследования – событие (случай) – представлять в виде матрицы, отображающей природу и информативность его признаков [9]. Использование различных методов сбора информации обеспечивает объективное познание механизма явления, стоящего за отдельным событием (случаем) [10]. Таким образом, кейс-метод – это эмпирическое исследование, которое изучает резонансное событие (случай) в его реальном общественном контексте. В нашем понимании – это исследовательская стратегия, предусматривающая применение специальных научных методов, количественных и качественных. К недостаткам этого метода относят требование избыточности к фиксируемым источникам информации. В технологическом плане, применение кейс-метода предполагает использование множества источников информации и методов её сбора. Недостатком рассматриваемого метода авторы называют субъективность реализуемого исследовательского подхода. Но, с другой стороны, особенностью кейс-метода можем назвать его гибкость. Она выражается в том, что исследователь принимает промежуточные решения по мере получения новых эмпирических данных, в ходе их обсуждений с коллегами, в результате возможной корректировки гипотез. Этот метод успешно применяют для познания

затруднённых к прямому доступу объектов, например, вооружённые конфликты, социальные противоречия, процессы внедрения инноваций и т.п.

Проведём сопоставление структуры кейс-метода с содержанием общественного документирования в государственном управлении. Видим, что они совпадают по объекту и по технологии реализации [11]. Субъектом общественного документирования является общественная комиссия. На основании такого сопоставления можно утверждать, что общественное документирование в государственном управлении становится одним из методов обоснования принимаемых решений.

Выводы. Формой участия общественности в государственном управлении признано общественное документирование. Оно представляет систему познавательной деятельности специалистов, содержит способы и методы, направленные на обоснование решений в практике государственного управления. Специфика познания, осуществляемого в ходе такого документирования, по сравнению с научным познанием, определена специфичностью его предмета – обстоятельств события, явления или факта общественной жизни, а также общественным характером субъекта, независимостью участвующих в нём специалистов. Методология общественного документирования содержит систему количественных и качественных методов, в частности, кейс-метод. Научность методологии общественного документирования обуславливает применимость его результатов для обоснования решений в сфере государственного управления.

Список использованных источников

1. Шестов С.Н. Общественное документирование в системе государственного управления экономикой / С.Н. Шестов // Вестник Донбасской юридической академии. – 2017. – Вып. 4. – С. 103-110.

2. Шестов С.Н. Общественное документирование как метод в системе государственного управления / С.Н. Шестов // Сборник научных работ серии «Право». Вып. 4. Правовое обеспечение деятельности органов государственной власти и местного самоуправления в современных условиях / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – С. 171-185.

3. Моисеев А.М., Шестов С.Н. Общественный субъект юридической ответственности в условиях непризнанного государства / А.М. Моисеев, С.Н. Шестов // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Юридические науки. – Тольятти: ТГУ, 2017. – № 4. – С. 49-52.

4. Большой толковый словарь русского языка / сост. и гл. ред. С.А. Кузнецов. – СПб.: «Норинт», 2000. – С. 1225.

5. Турченко М.С. Каузальный механизм vs нагромождение фактов? Критерии оценки причинно-следственных связей в case studies / М.С. Турченко, М. Завадская // Полис. Политические исследования. – 2017. – № 2. – С. 134-146.

6. Сокол В.Ю. Кризис отечественной криминалистики: монография / – В.Ю. Сокол. – Краснодар: КрУ МВД России, 2017. – 332 с.

7. Методология исследования социального развития и благополучия: учебные кейсы и практические задания: учебное пособие / А.В. Старшинова, С.Н. Панкова, Е.Б. Архипова, М.В. Миронова, Н.С. Смолина, А.С. Шарф,

О.А. Якимова; под общ. ред. А.В. Старшиновой; Министерство образования и науки Российской Федерации; Уральский федеральный ун-т. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. – 167 с.

8. Готлиб А.С. Качественное социологическое исследование: познавательные и экзистенциальные горизонты: монография / А.С. Готлиб. – М.: Флинта, 2014. – 354 с.

9. Моїсєєв О.М. Катастрофи: теоретичні та прикладні аспекти розслідування: монографія / О.М. Моїсєєв, В.В. Седнев, Л.Г. Бордюгов, Н.С. Скриннікова; за заг. ред. О.М. Моїсєєва. – Донецьк: Вид-во «Ноулідж» (Донецьке відділення), 2014. – 198 с.

10. Моисеев А.М. Судебно-экспертная технология как средство объективизации следовой картины преступления / А.М. Моисеев // Вопросы криминологии, криминалистики и судебной экспертизы: сб. науч. трудов. – № 2 (38) / ГУ «Центр судебных экспертиз и криминалистики министерства юстиции Республики Беларусь»; отв. ред. И.А. Силивончик. – Мн.: Право и экономика, 2015. – С. 58-63.

11. Шестов С.Н. Технологии общественного документирования: структура и обоснование / С.Н. Шестов // Вестник Донбасской юридической академии. – Вып. 4. – 2017. – С. 110-122.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ОНИЩЕНКО Л.П.,

*слушатель Центра дополнительного профессионального образования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Перспективы развития любого государства так или иначе связаны с положением молодёжи как обособленной социально-демографической группы в обществе. Поэтому разработка теоретических и организационно-экономических основ, нормативно-правовой базы молодёжной политики относится к актуальным проблемам государства и общества.

В Донецкой Народной Республике молодёжная политика сейчас находится в стадии своего формирования. Сама молодёжь, если рассматривать её как субъект молодёжной политики, на данном этапе неспособна в полной мере принимать активное участие в процессе реализации политики в области молодёжи. По мнению специалистов, это можно объяснить с двух позиций. С одной стороны, определённая часть современной молодёжи характеризуется индифферентной жизненной позицией относительно большинства общественно значимых вопросов. С другой стороны, достаточные условия для самореализации молодёжи так пока и не созданы; отсутствует общественная мотивация для высказывания и отстаивания своей молодёжной гражданской позиции.

Органом государственной власти, который выполняет функции по

разработке и реализации государственной политики, нормативно-правовому регулированию, оказанию услуг, управлению государственным имуществом в сферах молодёжи, спорта и туризма Донецкой Народной Республики, является Министерство молодёжи, спорта и туризма Донецкой Народной Республики.

По инициативе Министерства в 2015 году создан Координационный совет студенческой и рабочей молодёжи при отделах и управлениях администраций городов и районов, который координирует научную, патриотическую, культурную, оздоровительную деятельность студенческой молодёжи. Активную деятельность проявляют созданные при вузах органы студенческого самоуправления: студенческие советы, профсоюзные организации студентов и волонтёрские движения.

В 2015 году также было принято решение о создании Координационного совета по вопросам патриотического воспитания детей и молодёжи Донецкой Народной Республики. Главная его задача как консультативно-совещательного органа при Министерстве молодёжи – в согласованности действий органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, предприятий, учреждений, общественных организаций, войсковых частей, средств массовой информации в решении вопросов, связанных с патриотическим воспитанием молодёжи, допризывной подготовкой юношей и т. д.

Межведомственным Координационным советом по патриотическому воспитанию детей и молодёжи разработан Проект государственной программы по патриотическому воспитанию детей и молодёжи на 2016-2018 годы. В Республике сформирован реестр военно-патриотических спортивных клубов и объединений. Определены и реализуются основные направления военно-патриотического воспитания молодёжи: историческое, военно-патриотическое, волонтёрское.

Кроме того, Министерством молодёжи, спорта и туризма, совместно с профильным депутатским Комитетом Народного Совета Республики разработан и в настоящее время находится на стадии рассмотрения проект закона «Об основах государственной молодёжной политики». Данный закон станет правовой основой формирования и реализации в ДНР целостной государственной молодёжной политики как важного направления государственной политики в области социально-экономического и культурного развития с учётом специфических проблем молодёжи и необходимости обеспечения конституционных прав и свобод молодых граждан.

Систематическую целенаправленную работу с рабочей, студенческой молодёжью проводят профсоюзные организации под руководством Молодёжного Совета ФП ДНР. Вся деятельность Федерации профессиональных союзов ДНР и её членских организаций по работе с молодёжью, при обеспечении самостоятельности и инициативы профсоюзных организаций в решении конкретных задач, подчинена общим принципам и целям, объединена в систему и представляет собой единую молодёжную политику. Об этом говорится в Концепции молодёжной политики Федерации профессиональных союзов Донецкой Народной Республики, утверждённой Постановлением Президиума Федерации профессиональных союзов ДНР.

В июне 2016 года Министерство молодёжи, спорта и туризма Донецкой Народной Республики учредило ежегодную Молодёжную премию ДНР.

Это было сделано с целью выявления, продвижения и поддержки социально-активной молодёжи в различных сферах деятельности, повышения и популяризации профессионального мастерства, распространения передового опыта, поощрения молодых граждан, проявивших себя в профессии или общественной работе, добившихся высоких результатов в своей сфере деятельности, пропаганды позитивного образа жизни, активной жизненной позиции молодёжи ДНР.

Премия по 15 номинациям присуждалась молодым людям, коллективам, достигшим высоких результатов в профессиональной, творческой, спортивной и научной деятельности или внесшим особый вклад в социально значимую и общественную деятельность.

Совместно с Донецкой ассоциацией студенческих профсоюзных организаций в рамках привлечения студентов к участию в формировании и реализации государственной молодёжной политики во многих городах Республики был осуществлён ряд творческих проектов.

Молодежь Донецкой Народной Республики приняла участие в ряде крупных мероприятий на территории Российской Федерации и дружественных нам странах. Ребята получили новые знания и опыт в интересных для себя направлениях, проявили себя и получили возможность реализовать свои идеи по возвращении домой.

И все же необходимо применять более эффективные механизмы, которые стимулировали бы более активное включение молодёжи в социально-трудовые отношения в Республике. На наш взгляд, на данном этапе следует развивать сеть молодёжных студенческих трудовых отрядов. Важно больше внимания уделять трудоустройству молодых работников, чтобы, закончив обучение в вузах, они не стремились уехать за пределы Республики.

Именно поэтому к разработке и осуществлению молодёжной политики необходимо привлекать различные социальные институты, в особенности образовательные, молодёжные и семейные.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ ПО АНАЛИТИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ

САВЧЕНКО В.Л.

*начальник отдела повышения квалификации специалистов
Центра дополнительного профессионального образования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Достижение результатов развития общества, его социально-экономических преобразований происходит благодаря управленческим решениям, которые являются важной функцией государственного и муниципального управления.

Сегодня принятие неэффективных управленческих решений – одна из

основных проблем и задач усовершенствования системы государственного управления, поскольку определяющим фактором является качество принятых и реализованных решений.

Проблемы организации и использования методов информационно-аналитической работы в принятии управленческих решений в сфере государственного и муниципального на данном этапе развития страны приобретают остроту.

В Донецкой Народной Республике в 2018 г. принято решение о создании стратегии развития Республики «Сила Донбасса», поэтому очень важно проведение аналитических исследований при определении целей и использовании механизмов их выполнения.

Современные механизмы работы со стратегическим планированием, достижение управленческой цели, получение результатов при выполнении управленческого решения имеют значение в социально-экономических преобразованиях.

Усовершенствование процесса обучения государственных гражданских служащих позволяет лицу, которое принимает решения, достигать необходимого уровня компетенции, более объективно оценивать проблемную ситуацию, учитывать имеющиеся ресурсы и ограничения, формулировать и анализировать варианты решений, выбирать среди них наиболее оптимальное и предусматривать его возможные последствия.

Центр дополнительного профессионального образования ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» (далее – Центр) осваивает учебные модули, которые помогают слушателям находить пути социально-экономического развития общества, использовать инструменты стратегического планирования и получать навыки аналитического обеспечения принятых управленческих решений.

В программу повышения квалификации «Государственное и муниципальное управление» включены темы «Стратегическое планирование развития территорий», «Проектный подход в реализации стратегий», «Работа с целями: правильность постановки, целеполагание», «Управленческие решения в органах власти», «Технология принятия управленческих решений», «Методы, используемые при подготовке управленческих решений», «Инновационные процессы, технологии в современном государственном управлении».

Тема «Стратегическое планирование развития территорий» раскрывает слушателям сущность понятия «стратегическое планирование». Процесс стратегического планирования включает определение миссии, внешний анализ: благоприятные возможности и угрозы внешней среды; внутренний анализ: сильные и слабые стороны организации, выработка стратегических приоритетов, определение целей деятельности, анализ стратегических альтернатив и выбор стратегии.

По нашему мнению, слушатели, кроме стратегического планирования, должны разбираться в существующих проблемах, уметь чётко их формулировать, разрабатывать цели, подготавливать управленческое решение, в основе которого могут быть программы и проекты.

В процессе обучения рассматриваются методы постановки проблемы и

формирования стратегического целеполагания, раскрываются факторы возникновения проблем: территориальный, социальный, технологический, правовой, организационный, кадровый; анализируются подходы к формулировке проблемы (по Л. Палу) – в чём состоит проблема, почему она появилась, почему она тревожит людей?

Стратегическое целеполагание – это разработка мысленного образа нового состояния объекта, его модели, возможно, с набором параметров, с доказательством его оптимальности и аргументированным обоснованием его необходимости и возможности, а также технологии движения к этому плану-образу с формулировкой последовательности целей [1, с. 2].

Главные этапы обеспечения целеполагания – формирование государственной политики, включающей в себя спектр целей, которые ставит перед собой государство. Государственная политика состоит из нескольких важнейших видов. Среди них научно-техническая, промышленная, инновационная, аграрная, молодёжная, образовательная, социальная, национальная, демографическая, информационная и т.д.; разработка государственных целевых программ.

На занятиях рассматриваются особенности построения целей: стратегия целеполагания – от общего к частному; пошаговый метод постановки целей (по С.Д. Резнику); психологические нюансы достижения цели. При этом акцентируется внимание на том, что успехи в жизни и работе возможны только при грамотной постановке целей и их дальнейшей реализации.

Важность принятия служащими управленческих решений на государственном уровне заключается в причастности их ко всему обществу или к важнейшей его сфере и способности регулировать поведение как социальной группы, так и отдельных граждан. Последствия управленческих решений на государственном уровне задевают интересы и влияют на жизнь больших сообществ, на общество в целом. Именно поэтому ошибки в принятии решений, особенно на высшей ступени государственного управления, могут привести к большой моральной и материальной потере.

Социально-экономическое преобразование общества зависит от выполнения управленческих решений и получения результатов.

Процесс подготовки управленческого решения, соблюдения технологии, использования инструментов, направленных на получение результатов – вопросы, которые не используются в практике государственных гражданских служащих. В регламентах органов власти нет процедуры принятия управленческого решения. Это подтвердили опросы слушателей Центра.

При получении подготовительной информации служащие сосредоточивают усилия на поиске, анализе и оценке практической информации, которая отображает и характеризует реальные жизненные процессы, выступающие предметом предсказуемого (подготовленного) решения. Это – основная часть информации, которая определяет содержание решения и известными своими элементами входит в его структуру.

Принимаемые решения состоят из одного альтернативного варианта решения, нет системы в разработке управленческого решения, результаты решений невозможно посмотреть или анализировать.

Учитывая различные виды определений, считаем возможным расширить понимание сущности термина «принятие управленческого решения». По нашему мнению, это процесс выработки рационального варианта решения проблемы или заданий путём формирования общей логической последовательности действий и процессов. Они состоят из выявления проблемы и накопления информации, их анализа, формирования ограничений и критериев для оценки решений, разработки вариантов решений (альтернатив), выбора одного из них, результатом которого является достижение конкретной цели на основе обработки входной информации [2, с. 5].

Решение – не просто элементарное логическое обобщение информации, а продукт творческого мышления, интуиции и фантазии человека. Поэтому процесс принятия решения – всегда волевой акт, социальное действие, которое выражает не только интересы лица и отображает интересы определённой социальной силы в обществе, но и реализует эти социальные интересы.

В Центре в 2016-2018 годах прошли повышение квалификации 990 государственных гражданских служащих по программе «Государственное и муниципальное управление».

На данном этапе необходимо и уже возможно научно-практическое обоснование инноваций в сфере государственного и муниципального управления, стратегического планирования, использование технологий принятия решений, проектного метода в программах социально-экономического развития.

Прежде всего необходимо определить организацию экспертной и информационно-аналитической работы как важнейшего компонента управления. На начальном этапе каждое министерство и региональные органы управления должны взять на себя функции научно-методического обеспечения по использованию информации управления подведомственными учреждениями.

Список использованных источников

1. Аналитическое обеспечение принятия управленческого решения: учебное пособие / под ред. д.ф.н., проф. А.И. Селиванова. – М.: ИПК-госслужбы, 2005. – 160 с.
2. Савченко В.Л. Технология подготовки и принятия управленческих решений: учебно-методическое пособие / В.Л. Савченко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Донецк: ДРЦПК, 2016. – 39 с.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

САДЕКОВА А.М.,

канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры теории управления и государственного администрирования,

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»

Основной целью социального развития государства является улучшение качества жизни людей. Качество жизни напрямую зависит от решения социальных

проблем и противоречий в обществе. Любое государство решает социальные проблемы, с одной стороны, с целью повышения социального качества человеческого потенциала, а с другой – для обеспечения социальной стабильности в обществе.

Цель исследования. Определить основные методы государственного регулирования социально-трудовых отношений, раскрыть понятие «социальная политика».

Изложение материалов основного исследования. Система социально-трудовых отношений достаточно многогранное понятие. Система должна включать и механизм развития, и регулирование социально-трудовых отношений.

Целевая функция и направленность социально-трудовых отношений должны обеспечивать повышение престижности труда, поддержку достаточно высокой квалификации работника, стимулирование социально ответственного работодателя. При этом важно понимать, что институционализация социально-трудовых отношений – это не только процесс формирования устойчивых образцов социального взаимодействия субъектов на основе формализованных правил, законов, обычаев, традиций, но и процесс усвоения новых социальных ролей и образцов поведения, позволяющих претендовать на определенные социальные позиции и приобретение соответствующих социальных статусов [1].

Основное профессиональное требование к работнику в настоящее время – имманентная способность освоения новых видов работ, порождаемых технико-технологическими и социально-экономическими изменениями. С одной стороны, собственники и работодатели (в том числе и государство) должны формировать благоприятную, обеспеченную социальными гарантиями, среду функционирования предприятия, с другой, проводить эффективную кадровую и социальную политику в целом, направленную на обеспечение работников предприятия этими гарантиями с непосредственным участием заинтересованных структур (например, профсоюзов). Важно отметить и роль государственных структур и институтов, которые должны уметь прогнозировать события в сфере социально-трудовых отношений, определять приоритеты и социальные цели развития.

Государственные институты должны обеспечивать и поддерживать направленность развития системы социально-трудовых отношений. Но не менее важным является формирование и обеспечение регулирования интересов сторон социально-трудовых отношений на принципах гуманизма, равноправия, партнёрства, соучастия, социального диалога и поиска компромиссов. Анализ европейской модели социально-трудовых отношений позволяет аргументировать адаптацию таких институциональных механизмов, как развитие социального партнёрства, социально ответственного бизнеса, использование макроэкономических механизмов, направленных на регулирование доходов, содействие занятости, профессиональной подготовке и переподготовке.

В системе социального партнёрства должны учитываться особенности регионального развития. Более того, при разработке основных направлений социальной и кадровой политики предприятия должны учитываться уровень регионального социально-экономического развития, тенденции и проблемы развития своей территории, мотивационные ожидания работников и их удовлетворённость трудом.

Развитие таких институциональных механизмов, как социальная политика предприятий и качество трудовой жизни с персонификацией программных мероприятий, развивающих личную инициативу и ответственность работников и работодателей и направленных на учёт и развитие индивидуальных профессиональных качеств, определено необходимостью учёта интересов наёмных работников, активизацией их человеческого и трудового потенциала.

Социальная политика – стратегическое направление социально-экономических отношений, основное направление общегосударственной политики, которое связано с условиями жизни различных социальных групп и населения в целом. Основной целью социальной политики является повышение уровня и качества жизни граждан, с обеспечением условий для стимулирования трудовой активности населения, предоставления каждому трудоспособному человеку возможностей, позволяющих своим трудом обеспечивать благосостояние семьи и формирование накоплений с последующим их инвестированием. К основным разделам социальной политики относят политику в области труда и регулирования социально-трудовых отношений; политику в области доходов населения; политику занятости, регулирования рынка труда; миграционную политику; политику в области социальной сферы; политику жилищную, демографическую и экологическую.

В современных условиях в развитых странах применяются разные модели социальной политики. В зависимости от целей выделяют *две модели*: 1) *социальное государство* – ориентация на развитие общества в целом; 2) *субсидиарная* – помощь отдельным категориям нуждающихся.

В области социально-трудовых отношений социальная политика должна быть направлена на поддержку труда, стимулирование трудовой активности работника, развитие социальных функций и учёта интересов всех участников системы социально-трудовых отношений, повышение социальной ответственности государства и работодателя.

Обозначенные приоритеты в регулировании социально-трудовых отношений на рынке труда должны опираться на концепцию достойного труда, предложенную Международной организацией труда. Она включает следующие положения: «...только труд открывает реальные возможности человеку для самореализации личности и служения обществу; процесс труда должен проходить в безопасной и здоровой производственной среде; условия труда должны быть совместимыми с благосостоянием и человеческим достоинством...» [2].

Таким образом, государственное регулирование социально-трудовых отношений на современном этапе развития должно включать регулирование доходов, разработку политики в области занятости, обеспечение и поддержку программ создания и сохранения рабочих мест, регулирование условий труда.

Список использованных источников

1. Холостова Е.И. Социальная политика и социальная работа: учебное пособие/ Е.И. Холостова. – М.: Дашков и К, 2007. – 213 с.
2. Фаузер В.В. Социально-трудовые отношения: содержание, механизм управления, зарубежный опыт: монография / В.В. Фаузер, И.Г. Назарова. – Сыктывкар-Ухта: УхТГТУ, 2010. – 102 с.

ГОСАВТОИНСПЕКЦИЯ – КОРРУПЦИЯ ИЛИ ПОРЯДОК НА ДОРОГЕ?

СОКОЛОВА Н.А.,

ассистент кафедры «Транспортные технологии»

Автомобильно-дорожного института

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,

г. Горловка

Согласно ст. 10 «Закона о дорожном движении» [1] Госавтоинспекция Министерства внутренних дел Донецкой Народной Республики в сфере обеспечения безопасности дорожного движения обязана принять меры по предупреждению, выявлению и пресечению административных правонарушений в сфере обеспечения безопасности дорожного движения. Так ли это на самом деле?

Анализ правонарушений, допущенных участниками дорожного движения в Донецкой Народной Республике за последние 3 года, показал, что деятельность госавтоинспекции (ГАИ) практически не связана с повышением транспортной дисциплины водителей и пешеходов на улично-дорожной сети городов.

Так, наблюдались систематические нарушения следующих Правил дорожного движения (ПДД) [2] на одних и тех же участках города:

- п. 9.5; 12.5; 12.9,б, 11.13; 15.10; 26.2,б; 26.2,в (нарушение ПДД при движении и стоянке транспортных средств в жилых массивах);

- п. 4.7 (нарушение ПДД при пересечении проезжей части пешеходами);

- п. 18.14 (нарушение ПДД при проезде нерегулируемых пешеходных переходов);

- п. 15.9,г; 15.9,д; 15.9,ж; 15.9,л (нарушение Правил стоянки);

- п. 9.4; 10.1; 10.36 (нарушение правил перестроения).

Каждый факт нарушения может быть подтверждён фото- или видеосъёмкой.

При этом сотрудники дорожно-патрульной службы (ДПС) ГАИ неоднократно были свидетелями таких нарушений, но не принимали никаких мер по их пресечению. Также не было никаких действий при обращении к сотруднику ДПС с фактическим указанием на транспортное средство, которое стояло непосредственно на пешеходном переходе, обозначенном дорожными знаками 5.35,1; 5.35,2 и дорожной разметкой 1.14.1, и препятствовало движению пешеходов.

В то же время сотрудники ДПС ГАИ выполняют патрулирование и пресекают одни и те же правонарушения:

- проезд на запрещающий сигнал светофора;

- выявление водителей в алкогольном и наркотическом опьянении;

- нарушение скоростного режима.

Проанализировав величину административной ответственности за все виды нарушений [3], можно сделать вывод о том, что последние правонарушения предусматривают максимальные штрафы (вплоть до лишения права управления транспортным средством), которые водители зачастую предлагают «оплатить» на месте. И чтоб «заработать» необходимую сумму денежных средств, им необходимо

или выявить одного нарушителя, например, в состоянии алкогольного опьянения, или 10-20 других нарушителей, которые ввиду незначительной суммы административного штрафа могут согласиться на составление протокола правонарушения, а не на уплату неполной суммы штрафа «в карман» сотрудника ДПС ГАИ. К тому же оформление протокола о правонарушении для сотрудника ДПС является дополнительной бумажной волокитой, которой они зачастую стараются избежать.

Выходит, что деятельность ДПС направлена на материальную заинтересованность по результатам выявления нарушения, но никак не на повышение транспортной дисциплины участников дорожного движения, что является главной задачей сотрудников ДПС и должно повышать безопасность дорожного движения на дорогах Донецкой Народной Республики.

Список использованных источников

1. Закон о дорожном движении № 41-ІНС от 17.04.2015 г. Принят Постановлением Народного Совета Донецкой Народной Республики.

2. Правила дорожного движения Донецкой Народной Республики: издание соответствует официальному тексту Постановления Совета Министров ДНР № 3-12 от 12.03.2015. – Донецк: ООО «Компания «Мегаинвест», 2016. – 84 с.

3. О временном порядке применения на территории ДНР Кодекса Украины об административных правонарушениях №2-22 от 27.02.2015 г.; О внесении изменений в Постановление Совета Министров ДНР № 13-2 от 22.07.2015 г. Постановления Совета Министров ДНР.

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА ГОСУДАРСТВА ДНР

СТРЕЛЕЦКИЙ В.В.,

преподаватель кафедры теории управления и государственного администрирования,

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»

Обеспечение государственной службы высокопрофессиональными и ответственными кадрами – одна из приоритетных задач, и при уменьшении её значимости в дальнейшем может создать серьёзные проблемы на пути становления и развития государства.

Наличие в государственных органах квалифицированных сотрудников актуально в любой из стран мира. Особенно важно это для руководящего состава подразделений любого уровня. Каждая страна, независимо от формы государственного устройства, являет собой сложную и многогранную систему, от работы отдельных частей которой будет зависеть общее благосостояние народа и каждого человека в отдельности.

Развитие институтов государства, их модернизация в решающей мере зависит от уровня развития общества: какие кадры определяют направление и

характер преобразований, насколько компетентны их действия, какие нравственные побуждения движут ими. Эта закономерность в теории государственного управления давно уже установлена и не требует доказательств [1, с. 160].

Актуальность обращения к данной проблеме обусловлена прежде всего сложившейся социально-политической обстановкой и необходимостью формирования высокоэффективной, профессиональной системы государственного управления Донецкой Народной Республики.

На данный момент кадровая политика Донецкой Народной Республики в основном не соответствует современным требованиям. Руководство на разных уровнях не имеет программы действий в отношении персонала, а кадровый процесс сводится к ликвидации негативных последствий. Для такой организации работы с кадрами характерно отсутствие средств диагностики кадровой ситуации, оценки труда и персонала, прогноза кадровых потребностей. В лучшем случае, кадровый процесс заключается в осуществлении контроля негативных проявлений в работе с персоналом, причин и ситуаций развития проблем: возникновение конфликтов, отсутствие квалифицированной рабочей силы, отсутствие мотивации к труду. Кадровые службы не имеют целостной программы развития персонала.

С целью совершенствования состава и структуры кадров на государственном уровне необходимо разработать единую стратегию государственной кадровой политики, которая бы учитывала особенности и перспективы развития Донецкой Народной Республики, а также мировые тенденции и была направлена на утверждение системной и последовательной работы с кадрами.

Государственная кадровая политика должна базироваться на принципах профессионализма, порядочности, обеспечения всех сфер жизнедеятельности государства квалифицированными кадрами, на преимуществах «экономики знаний». Главной целью стратегии развития государственной кадровой политики должно быть достижение оптимального уровня формирования и использования трудовых ресурсов страны для обеспечения интересов государства и потребностей в сферах экономики, социального, гуманитарного и регионального развития, реализации конституционных прав граждан на труд, образование, отдых, социальную защиту.

Стоит отметить важность разработки нормативной правовой базы, адаптированной к действующему законодательству и современным требованиям к профессиональному развитию граждан, и регулирования кадровой работы в органах государственной власти Донецкой Народной Республики. Необходима нормативная правовая база государственной кадровой политики, которая регламентирует функции и полномочия государственных органов и должностных лиц в области кадровой деятельности, регулирует функции и задачи кадровой работы и работы кадровых служб. Это прерогатива, прежде всего, высших органов законодательной власти, а также Главы Донецкой Народной Республики и Правительства Донецкой Народной Республики.

Ввиду того, что государство Донецкая Народная Республика на данный момент остро нуждается в качественном наполнении высоко профессиональными, высокоморальными, патриотичными кадрами системы государственного управления, так важна разработка и реализация единой

государственной кадровой политики.

На основе изложенного делаем вывод о том, что основными принципами кадровой политики Донецкой Народной Республики должны стать:

- профессионализм;
- подбор персонала на конкурсной основе;
- системность в подготовке кадров,
- сбалансированность представительства опытных и молодых специалистов;
- непрерывность обучения на протяжении всей трудовой деятельности;
- баланс экономической и неэкономической мотивации;
- социальная справедливость.

Список использованных источников

1. Осейчук В.И. Государственная служба: учебное пособие / В.И. Осейчук. – Тюмень: Изд-во Тюменского гос. ун-та, 2010. – 420 с.

УЧАСТИЕ ГОСУДАРСТВА В РЕГУЛИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА

СУРОВЦЕВА А.А.,

аспирант кафедры хозяйственного права

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»

Регулирование сферы социально-трудовых отношений является одной из важнейших функций государства. В современных условиях практически во всех развитых странах происходит ускоренная социализация экономики, обусловленная отказом от либеральной рыночной модели и возрастанием роли государства.

Система социального партнёрства является одним из способов разрешения противоречий, возникающих между наёмными работниками и работодателями, однако его эффективное применение возможно лишь в демократическом правовом государстве.

Социальное партнёрство может быть реализовано только в обществе, достигшем достаточно высокого уровня развития. Именно в такой стране возникают необходимые предпосылки и условия для развития социального партнёрства: экономические, политические, правовые, социальные, духовно-нравственные и социально-психологические [1].

Следовательно, возникает потребность в формировании модели и механизмов государственной политики, направленной на решение наиболее острых проблем социально-трудовых отношений. Несмотря на то, что согласно Конституции Донецкая Народная Республика имеет статус социального государства, сегодня можно видеть, что в данной сфере имеются недостатки, проявляющиеся в неэффективном использовании трудового потенциала, низких социальных стандартах, слабой социальной защите, дисбалансе на рынке труда, многочисленной трудовой миграции рабочей силы за границу.

Для более глубокого анализа, внесения предложений и рекомендаций по

улучшению состояния дел в данной сфере необходимо обратиться к теории и практике вопроса.

Под социально-трудовыми отношениями принято понимать комплекс взаимоотношений между субъектами (наёмный работник, работодатель, государство), связанных с привлечением работников, использованием и оплатой их труда, воспроизводством рабочей силы, с целью обеспечения высокого качества жизни и эффективности экономической деятельности [2].

Для эффективного функционирования системы социального партнёрства необходимо наличие следующих факторов:

- взаимодействие субъектов социального партнёрства в форме переговоров с целью достижения компромисса и урегулирования конфликтов;
- активное участие работников в управлении предприятием для улучшения результатов деятельности и предприятия, и личного благополучия работников;
- формирование в общественном сознании ориентации на социальное единение, отсутствие конфронтации между различными классами и социальными слоями и группами.

Анализ содержания трудовых отношений позволяет выделить принципы их государственного регулирования в контексте социального партнёрства.

1. Принцип системного подхода к государственному регулированию социально-трудовых отношений. Данный принцип означает необходимость не только сбалансированного развития рынка труда, но и комплексного развития всех компонентов транснациональной, национальной и региональной системы занятости.

2. Принцип децентрализации и предоставления субъектам социально-трудовых отношений максимальной юридической, организационной и экономической самостоятельности.

3. Принцип государственного правового обеспечения разнообразия форм занятости, который предполагает свободу выбора работниками сферы, вида и формы занятости (в том числе полной и неполной) с учётом самоопределения личности.

4. Принцип информированности и информатизации, предусматривающий проведение государственными органами постоянного мониторинга проблем и потребностей общества, граждан в сфере труда. Это, в свою очередь, будет способствовать развитию сотрудничества и взаимной ответственности государственных органов, работодателей и работников по вопросам социально-трудового партнёрства [3, с. 69].

Государство, выражая общую волю народа, применяя различные способы и методы, способно представлять интересы и цели всех субъектов социального партнёрства. От того, насколько полно члены общества будут вовлечены в трудовой процесс, привлечены к выполнению сложных видов деятельности и насколько эффективно будет использован их труд, зависят темпы экономического роста, величина ВВП и доходы граждан, степень удовлетворения платёжеспособного спроса, потребностей общества в целом. Поэтому достижение полной, продуктивной и эффективной занятости является одной из важнейших задач. Только при активном участии государства может быть реализована в полном объёме экономическая функция занятости, а при использовании социальных

партнёрств на местах работы достигнуто наиболее полное раскрытие профессиональных способностей и качеств работников, а так же обеспечение их материального и социального благополучия.

Список использованных источников

1. Халимовский Ю. Региональное государственно-частное партнёрство: трудности эффективного регулирования / Ю. Халимовский // Хозяйство и право. – 2011. – № 6. – С.51-59.
2. Аверин А.Н. Механизм социальной политики в современной России и некоторые результаты её реализации / А.Н. Аверин // Социально-гуманитарные знания. – 2012. – № 2. – С.99-114.
3. Васильев В.П. Государственное регулирование экономики: учебное пособие / В.П. Васильев. – М.: Дело и Сервис, 2010. – 176 с.

О РОЛИ ПРОЦЕССА РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОГО ПОВЕДЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА-МЕНЕДЖЕРА В ФОРМИРОВАНИИ МЕХАНИЗМОВ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

ШЕМЯКОВ А.Д.,

д-р экон. наук, доцент кафедры теории управления и государственного администрирования

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»;

МЕРКУЛОВ М.В.,

аспирант кафедры теории управления и государственного администрирования

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»

Социально-экономическое и политическое развитие общества во многом определяется степенью развития организационной культуры, выступающей как фактором повышения производительности труда, так и локомотивом повышения качества управленческой деятельности в системе органов власти. Поэтому проблема максимально полного использования потенциала организационной культуры для достижения организационных целей является одной из наиболее актуальных в теории и практике управления.

Как показывает практика строительства новой государственности, требуется переосмысление значимости развития сложившихся механизмов организационной культуры в системе органов власти. Этот процесс включает в себя формирование новой миссии, целей организации и её идеологии, модели эффективного руководства, использование опыта предыдущей деятельности, укоренившихся традиций и процедур, оценку эффективности организации, её формальной структуры. В проводимых научных изысканиях феномена организационной культуры можно встретить различные толкования её понятия. Так, учёный Монастырский Г.Л. рассматривает её как набор предположений, выработанных

членами организации с целью определения ориентиров в поведении и действиях работников [1]. По мнению российского учёного Старцева Ю.Н., организационная культура представляет собой систему общих ценностей, правил и норм поведения, разделяемых большинством членов организации [2].

Следует согласиться с учёным Монастырским Г.Л. в том, что организация, в том числе и система государственных органов, – это не что иное, как сложный организм, эффективная управленческая деятельность которого зависит от уровня развития организационной культуры. Вместе с тем, обращает на себя внимание и аспект качества поведенческой составляющей как человека-менеджера, так и менеджера-государственного (муниципального) служащего, который должен соответствовать стандартам социально ответственного поведения, способствующих реализации принципа демократизма в системе управленческой деятельности органов власти.

В современных условиях развития государства основой его успешного строительства является принцип демократизма, обеспечивающий как становление народовластия в системе государственного управления, так и взаимосвязь управленческой деятельности менеджера государственного органа с интересами граждан и общества. При таком подходе мы всегда наблюдаем тесную взаимосвязь человека-менеджера, представляющего субъект управления, и человека-элемента структуры общества, представляющего объект управления, на который направлено его управляющее воздействие как субъекта. При этом важно, чтобы взаимодействие субъекта и объекта формировалось на основе эффективной модели социально ответственного поведения личности, способствующей гармонизации их взаимоотношений.

Из анализа научной литературы можно сделать вывод о том, что ключевую роль в этом процессе играет личная культура государственных и муниципальных служащих соответствующих органов управления, личный пример, сложившиеся ценности и уровень социально-ответственного поведения каждого индивида, которые во многом определяют характер формирования организационной культуры органа государственной власти.

Социально ответственное поведение каждого индивида формируется в процессе его социализации, которая является определяющим фактором становления его поведенческой составляющей. Проведённые исследования учёных указывают на то, что именно в ходе социализации индивида формируется система общих ценностей, закладываются духовно-нравственные, физиологические и другие правила и нормы поведения, от которых во многом зависит характер формирования организационной культуры, влияющей на качество принимаемых управленческих решений органами государственной власти и воспринимаемых обществом [3, 4].

Анализ роли процесса развития социально ответственного поведения человека-менеджера в формировании механизмов организационной культуры позволяет сделать следующие выводы:

1. В системе государственных органов организационную культуру следует рассматривать как сформированные правила социально ответственного поведения и ценностей, разделяемых всеми работниками конкретной организации (органа).

2. Организационная культура объединяет все виды деятельности и все взаимоотношения внутри системы государственного менеджмента, обеспечивая единение общества. Она влияет на формирование степени доверия граждан к действующей системе государственной власти, а её механизмы способствуют формированию не только ценностной составляющей, но и социально ответственного поведения как индивидов, так и социальных групп в обществе.

3. Ключевым фактором, влияющим на управленческую деятельность государственных органов и формирование механизмов организационной культуры является социально ответственное поведение человека-менеджера, выполняющего управленческие функции.

4. В современной модели управления экономикой государства качество поведенческой составляющей как человека-менеджера, так и менеджера-государственного (муниципального) служащего должно соответствовать стандартам социально ответственного поведения, способствующих реализации принципа демократизма в системе управленческой деятельности органов власти.

5. Наблюдается тесная взаимосвязь между процессами развития социально ответственного поведения каждого менеджера-государственного (муниципального) служащего и формированием соответствующих механизмов организационной культуры, обеспечивающих принятие эффективных управленческих решений, направленных на достижение социальной стабильности в стране.

Список использованных источников

1. Монастирський Г.Л. Теорія організації: підручник / Г.Л. Монастирський. – Тернопіль: ТНЕУ, 2014. – 288 с.

2. Старцев Ю.Н. Менеджмент: учебное пособие / Ю.Н. Старцев. – НОУ Челябинский институт экономики и права им. М. В. Ладина. – Челябинск, 2007. – 103 с.

3. Шемяков А.Д. Концептуальные основы формирования социально-ответственного поведения менеджера в современной модели государственного управления / А.Д. Шемяков // Вып. 3: Экономика и управление народным хозяйством: Экономика и управление народным хозяйством: Сборник научных работ. «Серия «Государственное управление» / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2016. – С. 69-79.

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.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИКО-ПОЛИТИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

ЯРОШЕНКО В.В.,

*полковник, старший преподаватель кафедры специальных дисциплин
ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия»*

Процессы, происходящие в мировом сообществе, а также экономические, политические, социальные трансформации, которые сопутствуют этим процессам, побуждают переосмыслить роль и значение государства в жизни человека, а также определить современные механизмы его регулирования. Анализируя эволюционный процесс всего живого на земле, мировая наука пришла к выводу, что человечество смогло завоевать господство на планете Земля благодаря умению жить сообществом [2]. По своей, природе человек – существо социальное. В своей совокупности люди образуют общество и для безопасной жизни этого общества необходима структура, которая будет управлять социально-экономическими взаимоотношениями и обеспечивать его сохранность и жизнеспособность. Такой структурой, как правило, выступает государство.

В последнее время вопросы, касающиеся современных механизмов государственного регулирования в условиях экономико-политических преобразований, вызывают достаточно высокий научно-практический интерес. Однако на сегодняшний день они мало освещены и традиционно носят остро дискуссионный характер. В рамках данной статьи будут определены важные для понимания сущности государства и его основных компонентов понятия: «государство», «власть», «жизнедеятельность»; описан современный механизм государственного регулирования в условиях экономико-политических трансформаций.

Как известно, государство – это особая организация политической власти, которая осуществляет управление обществом и обеспечивает в нем порядок и стабильность. Его главной функцией является авторитарное распределение ценностей, в качестве которых могут выступать материальные блага, социальные преимущества и культурные достижения [3].

Следует отметить, что попытка определить понятие и основные функции государства предпринимались с древних времен. Так Аристотель не считал государство ассоциацией, защищающей только частные экономические интересы. Он отмечал, что главная цель государства – это всеобщее счастье граждан, проживающих в установленных границах. Государство способствует гармоничному общежитию и всеобщему развитию своих граждан. Поэтому его цель заключается не в завоеваниях или войнах, а, напротив, в защите интересов и росте добродетели граждан [6]. Аристотель указывал, что человек нуждается в общении с другими людьми не только для удовлетворения своих телесных потребностей, но также и потому, что лишь в общении с себе подобными возможно гармоничное развитие. Условия для такого развития обеспечиваются правом и законом. Образцовое государство, по его мнению, представляется

республиканским полисом, которым управляют граждане, за исключением купцов, ремесленников и земледельцев, так как деятельность последних несовместима с политической добродетелью [6].

Платон, в свою очередь, также ставил в основу государства гуманное воспитание граждан в добродетели. С его точки зрения, идеальное государство должно соответствовать строению человеческой души. Гармонизация человеческих взаимоотношений в государстве достигается благодаря его классовой организации: класс правителей обладает мудростью, класс воинов характеризуется мужеством, класс земледельцев, ремесленников, торговцев отличается умеренностью. При таком устройстве, по его мнению, государство может быть развитым, а люди в нем счастливыми [5].

Согласно Цицерону государство базируется на всеобщем разуме и справедливости. Оно образуется в результате достижения народом общности интересов и согласия в вопросах права. Причина образования государства – охрана собственности. В основе права лежит справедливость, главное требование которой – не вредить другим и не покушаться на чужую собственность [6].

В более поздний период, Подолинский С. А. в своих размышлениях о предназначении государства говорил, что организация тотальной деятельности по достижению высших целей, умение пользоваться жизнью общества наилучшим образом, возлагается на управляющий общественный ум, т.е. на ум государства. Важны не формы государства, не фасады, а его общественно полезная деятельность, адекватность функциональных свойств (в т. ч. умственных) текущему состоянию общества и необходимому его развитию (по высшим и подчиненным целям) [1].

Высшая цель государства, по мнению Ильина И.А., заключается не в том, чтобы держать своих граждан в трепетной покорности, подавлять частную инициативу и завоевывать земли других народов, а в том, чтобы организовывать и защищать родину на основе права и справедливости, исходя из благородной глубины здорового правосознания [1].

Как известно, понятие государства включает в себя характеристику его сущности, т.е. главного, определяющего и устойчивого в данном явлении, и социального назначения – служебной роли и исторической цели. Любое государство, наряду с решением сугубо классовых задач, выполняет и общечеловеческую миссию, без которой не может существовать ни одно общество. К выполнению общих дел относится, прежде всего, осуществление разнообразных коллективных потребностей общества: организация здравоохранения, образования, социального обеспечения, средств связи, строительство ирригационных сооружений, борьба с эпидемиями, преступностью, меры по предотвращению войны и обеспечению мира и т.п.

Общечеловеческое предназначение государства в более широком смысле состоит в том, чтобы быть инструментом социального компромисса, смягчения и преодоления противоречий, поиска согласия и сотрудничества различных слоев населения и общественных сил; обеспечения общесоциальной направленности в содержании всех осуществляемых им функций. Подчеркнем, соотношение между общечеловеческим и классовым в государстве в разные эпохи не одинаково, это не застывшее состояние, а динамично отражающее реалии социально-экономического

и политико-государственного развития, достигнутый уровень прогресса и демократии. Анализируя высказывания многих авторов, можно определить государство как институт замкнутой социально-экономической системы (СЭС), осуществляющий полную функцию управления этой системой, которая характеризуется иерархически упорядоченной последовательностью разнокачественных действий государства и включает в себя ряд параметров (рис. 1). Все вышеперечисленные функции государства осуществляются посредством власти. Власть, с нашей точки зрения, это не что иное, как реализуемая на практике способность управлять. Ключевым смыслом функционирования государства и вектором применения власти должна выступать жизнедеятельность граждан государства. Жизнедеятельность человека, в нашем понимании, это процесс нравственного преобразования осознанно или неосознанно получаемой информации в желания и исполнение этих желаний при помощи имеющихся знаний и умений под диктатурой совести. Отсюда следует, что жизнедеятельность социально-экономической системы (государства) – процесс нравственного преобразования осознанно или неосознанно получаемой информации в жизненно важные интересы и достижения этих интересов при помощи знаний и умений под государственным управлением. Принципиальным условием жизнедеятельности социально-экономической системы является обеспечения единства интересов (человека, общества и государства) во всех сферах (производства, распределения, потребления). Таким образом, механизм государственного управления, который обеспечивает выше перечисленные функции, представляет логически связанную между собой совокупность социальных элементов, процессов и закономерностей, по которым субъект государственного управления «улавливает» эти интересы, потребности и цели общества в управляющих воздействиях, закрепляет их в своих управленческих решениях и действиях и практически воплощает их в жизнь.



Рис. 1. Функции государства

В современных условиях глобальных социально-экономических преобразований, механизмы государственного регулирования должны быть адаптивными, надежными и способными, на наш взгляд, в первую очередь обеспечивать безопасность своих граждан.

Государственное регулирование социально-экономических преобразований в Донецкой народной республике заключается в целенаправленной деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления по поддержанию боевой мобилизационной готовности административно-территориальных преобразований подготовки их к обороне (защите от вторжения), и руководству ими при выполнении задач по обеспечению безопасности и устойчивому развитию.

Следует отметить, что современный механизм государственного регулирования должен быть устойчивым, непрерывно функционирующим, оперативным и защищенным от деструктивного воздействия как внешних, так и внутренних факторов. Он обеспечивает постоянную мобилизационную готовность управленческих структур и административно-территориальных образований, эффективное использование их ресурсного потенциала, успешное выполнение поставленных задач в установленные сроки, в любых условиях обстановки.

Под устойчивостью механизма государственного регулирования мы понимаем способность замкнутой социально-экономической системы сохранять или восстанавливать свои свойства под давлением среды за счет полной функции управления [4]. Эта устойчивость достигается благодаря своевременному решению следующих управленческих задач:

- 1) правильное определение угрожающих факторов среды, влияющих на социально-экономическое состояние территорий;
- 2) своевременное развертывание средств управления, поддержание их высокой степени функциональной готовности;
- 3) определение вектора социально-экономического развития;
- 4) проведение комплекса мероприятий по защите средств управления от негативного воздействия и противодействия его средствам поражения,
- 5) поддержание устойчивой связи вышестоящего органа управления с подчиненными и взаимодействующими административно-территориальными образованиями;
- 6) умелое расположение пунктов управления, организация их всестороннего обеспечения и эффективного применения средств управления.

Непрерывность функционирования механизмов государственного регулирования достигается следующим образом: своевременным сбором данных, постоянным знанием и всесторонней оценке складывающейся обстановки, своевременным принятием управленческих решений и четкой постановкой задач подчиненными (кому, что, где, когда выполнить), комплексным использованием всех технических средств управления и связи, а также средств автоматизированного управления.

Таким образом, подводя итог, можно сказать что, современный механизм государственного регулирования в условиях экономико-политических преобразований это устойчивая, непрерывная и надежная система обеспечения безопасной жизнедеятельности граждан. Эффективность этого механизма

достигается путем справедливого (адекватного, равномерного) распределения власти от высшего управленческого звена к низшему движимых единой добродетельной целью и единой идеологической концепцией во благо граждан.

Список использованных источников

1. Ильин, И.А. Что есть государство - кооперация или учреждение? /И.А. Ильин// История политических и правовых учений: Хрестоматия / Под ред. В.П. Малахова. – М., 2000.
2. Капица, С.П. Глобальная демографическая революция и будущее человечества / С. П. Капица // Новая и новейшая история. – 2004. – №4. – С.42-52.
3. Лось, В.А. Глобализация и переход к устойчивому развитию. Монография / В.А. Лось, А.Д. Урсул, Ф.Д. Демидов. М.: Изд-во РАГС, 2008. – 316 с.
4. Любашиц, В.Я. Механизм государства и его основные элементы: проблемы теории / В.Я. Любашиц, Н.В. Сулименко // Северо-Кавказский юридический вестник. 2000. № 2.
5. Ракчеева, Н.Е. Государство. Платон / Н.Е. Ракчеева. – М.: МАКС Пресс, 2001. – 202 с.
6. Темнова, Е.И. Образ идеального государства у Платона, Аристотеля и Цицерона. – М.: Мысль, 1998. – 798 с.

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
ГОСУДАРСТВЕННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ**

ЯЦЕНЮК С.И.,
магистрант кафедры
государственного управления и таможенного дела
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

Состояние общества напрямую зависит от эффективности государственного управления, от уровня и качества государственно-управленческой деятельности, совершенствования её форм и методов.

Значительное внимание исследованию проблем государственного управления уделяют российские учёные Г.А. Атаманчук, В.А. Козбаненко, Ф.В. Шамхалов и др. В то же время, учитывая особую значимость системы государственного управления, которая призвана определять вектор общественного развития, анализ основных противоречий государственно-управленческих отношений и поиск путей их решения приобретают сегодня особую актуальность.

Государственно-управленческие отношения – это особый вид общественных отношений, возникающих в процессе государственного управления, деятельности сознательно-волевого и организационного характера, в которой их участники подвержены государственно-управленческим воздействиям, соответствующих целям государства и определяемых экономическими и политическими основами общественного устройства.

Если говорить конкретнее, то государственно-управленческая деятельность осуществляется через такие виды деятельности, как законодательная, исполнительно-распорядительная и деятельность по осуществлению правосудия. Таким образом, государственное управление непосредственно связано с государственной властью и является одной из её важнейших функций. Не случайно власть часто рассматривают как вид управления, регулирования и контроля. Так, Т. Парсонс понимает власть как системно-функциональное взаимодействие, особого рода связь, которая обеспечивает способность одних субъектов реализовать функцию управления в отношениях с другими [1, с. 225]. Суть легитимности власти заключается в добровольном согласии людей подчиняться власти, в уверенности, что государство действует в соответствии с принятыми политико-правовыми нормами и моральными ценностями, что предоставляет властям моральный авторитет, являющийся более значимым, чем возможность управлять с помощью формально легальных (законных) рычагов принуждения [2].

Можно выделить несколько основных проблем государственно-управленческих отношений, актуализировавшихся в современных условиях. Во-первых, это проблема организации государственного управления на различных уровнях, включающая разработку общей теории государственных организаций, функций аппарата государственного управления на различных уровнях, координацию государственного управления как целостной системы. Ещё одной проблемой является профессиональная подготовка и отбор управленческих кадров, определение оптимальной структуры штатного состава чиновников государственного аппарата, выполнение требований к менталитету и стилю работы профессиональных государственных служащих и пр. Отдельную проблему представляет разработка техники государственного администрирования, включающей разработку теории принятия государственных решений; анализа методов государственного управления в кризисных и конфликтных ситуациях; разработку принципов взаимодействия государственной администрации и средств массовой информации.

Необходимым условием решения этих сложных государственных задач является обеспечение единства самой государственной власти, что представляет собой одну приоритетную задачу организации государственного управления в целом. Применение принципа взаимодействия в государственном управлении способствует укреплению единства государственной власти, взаимосвязей государственных органов и общества, согласованию разноплановых общественных интересов и достижению политической и социально-экономической стабильности в государстве. В результате процесс взаимодействия следует рассматривать как основу процесса совершенствования системы государственного управления в направлении повышения его эффективности.

Прежде всего, это касается проблемы взаимоотношений между различными ветвями государственной власти, поскольку отсутствие должного взаимодействия между ними, особенно между законодательной и исполнительной структурами, потенциально является источником конфликтности в обществе. Актуальным остается вопрос эффективного взаимодействия между органами государственной власти и местным самоуправлением на основе принципа деконцентрации власти.

Объективным признаком совершенствования государственно-управленческих отношений является обеспечение деполитизации государственной службы и её профессионализация, что достигается за счёт внедрения конкурсного отбора на государственные и административные должности.

Логическим шагом к решению указанных задач должна стать разработка объективных критериев оценки эффективности работы органов власти. В частности, это должны быть критерии, с помощью которых оцениваются экономическое положение, социальные вопросы, жилищно-коммунальное хозяйство, эффективность организации власти.

Список использованных источников

1. Парсонс Т. О социальных системах / Т. Парсонс. – М.: Академический проект, 2002. – 832 с.
2. Дибиров А. Теория политической легитимности: курс лекций / А. Дибиров. – М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2007. – С. 26.

**ПОДСЕКЦИЯ 2: АСПЕКТЫ МЕТОДОЛОГИИ ПРОЕКТНОГО
УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКИ**

**ПРОБЛЕМЫ ВОССТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ
ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ЛНР И
ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

БОЖИЧ Д.В.,

*Министр промышленности и торговли
Луганской Народной Республики*

Луганская Народная Республика – территория, имеющая выгодное геополитическое расположение, крупные запасы природных ресурсов, развитую промышленную базу и необходимый человеческий потенциал, что, в совокупности, может обеспечить ее к стабильное социально-экономическое развитие.

Вследствие военной агрессии со стороны вооруженных сил Украины практически 90% предприятий перерабатывающей отрасли Луганской Народной Республики получили повреждения различной степени.

И без того сложное экономическое положение предприятий перерабатывающей промышленности значительно усугубилось.

Создание конкурентоспособной экономики ЛНР предполагает разработку отраслевых программных документов, ориентированных на эффективную системную работу экономических секторов.

С точки зрения автора, наиболее целесообразной и первоочередной является разработка программ реструктуризации и развития перерабатывающей промышленности по направлениям, представленным в таблице 1.

Таблица 1

Общие проблемные вопросы по подотраслям перерабатывающей отрасли ЛНР и возможные пути их решения

Подотрасль	Проблемные вопросы	Возможные пути решения
Металлургия	Предприятия машиностроения, химии и металлургии ЛНР испытывают одинаковые проблемы, связанные с: - доставкой сырья и комплектующих; - логистикой; - прохождением таможенных пунктов пропусков с ДНР и РФ; - ограниченным рынком сбыта; - отсутствием возможности валютных платежей по безналичным расчетам (НКО).	<u>Со стороны органов исполнительной власти:</u> - предусмотреть на законодательном уровне возможность предоставления льгот промышленным предприятиям для пересечения таможни ЛНР и РФ; - предоставить возможность открывать расчетные счета в НКО предприятиям ЛНР с Украинской регистрацией с возможностью рассчитываться с этого счета с продавцами - резидентами РФ, стран
Машиностроение		
Химическое производство		

		<p>ближнего и дальнего зарубежья. Зачислять выручку с поставки продукции на этот счет и соответственно за тем зачислять эту выручку на счет в Госбанке ЛНР:</p> <ul style="list-style-type: none"> - рассмотреть возможность доступа к банковским кредитам. <p><u>Со стороны предприятий ЛНР:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - открытие торговых домов на территории РФ и осуществление закупок сырья, материалов и поставку продукции непосредственно через открытые торговые дома.
<p>Производство резиновых и пластмассовых изделий, другой неметаллической минеральной продукции</p>	<p>Основные поставщики сырья, с которыми работали предприятия, остались на территории Украины, а работа с предприятиями по производству полипропилена и полиэтилена, со стороны РФ осложнена отсутствием системы безналичного расчета за приобретенную продукцию и доставку продукции через таможенные посты</p>	<p><u>Со стороны предприятий ЛНР:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - открытие торговых домов на территории РФ и осуществление закупок сырья, материалов и поставку продукции непосредственно через открытые торговые дома.
<p>Производство строительных материалов</p>	<ul style="list-style-type: none"> - разрушение производственных цехов, техники, оборудования и коммуникаций в ходе боевых действий; - снижение спроса на выпускаемую продукцию на территории ЛНР в связи с уменьшением объемов промышленного и гражданского строительства в Республике; - потеря рынков сбыта продукции на территории Украины по причине экономической блокады; - затруднение в обеспечении производственного процесса сырьевыми материалами из-за невозможности сотрудничества с партнерами, предприятия которых функционируют на территории Украины; 	<p><u>Со стороны органов исполнительной власти:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - максимальное содействие в использовании местных строительных материалов при выполнении работ по восстановлению, реконструкции и строительству объектов инфраструктуры Республики; - отработка и налаживание производственных и кооперационных отношений с субъектами хозяйственной деятельности, функционирующих на территории РФ, ЛНР, ДНР; - содействие в решении вопросов об аренде земельных участков для разработки и добычи строительного камня; - возможность получения товарных кредитов для возобновления

Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий

	<ul style="list-style-type: none"> - дефицит оборотных средств для выполнения ремонтно-восстановительных работ на производствах, пострадавших от обстрелов; - отсутствие доступа к кредитным ресурсам; - невозможность получения товарного кредита; - начисление штрафных санкций, пени и инфляции на энергоносители за период, когда предприятия не вели производственную деятельность по причине боевых действий; - начисления и предъявления к оплате счетов за электроэнергию, используемую не для производства продукции (на территории предприятий дислоцировались воинские подразделения). 	<p>производственной деятельности,</p> <ul style="list-style-type: none"> - возможность списания начисленных штрафных санкций, инфляции и пени за потребленные энергоносители за период, когда предприятия не работали.
<p>Легкая промышленность</p>	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие заказов на производство продукции по давальческой схеме; - отсутствие оборотных средств для возобновления производственной деятельности; - отсутствие возможности закупки сырья, которое ранее закупалось в странах дальнего Зарубежья (Прибалтика, Китай, Польша, Турция) 	<p><u>Со стороны Минпрома ЛНР:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - содействие в налаживании сотрудничества с экономическими связями с предприятиями легкой промышленности Российской Федерации и ближнего зарубежья для выполнения заказов по давальческой схеме; - содействие в налаживании сотрудничества через российские представительства с западными компаниями, для которых ранее выполнялись заказы по давальческой схеме при условии решения вопроса Российской Федерацией предоставлять возможность передачи давальческого сырья третьим лицам, либо рассмотреть возможность создания отдельного таможенного склада для осуществления реэкспорта в Ростовской области; - разработка механизмов для получения товарных кредитов

		для возобновления и расширения производственной деятельности
Пищевая промышленность	- минимальное наличие сырья местного производства: мяса крупного рогатого скота, свинины, рыбы, овощей; - попадание под запрет для ввоза некоторой продукции ЛНР на территорию РФ	<u>Со стороны Минпрома ЛНР:</u> - совместно с Минсельхоз разработать мероприятия по увеличению производства свинины, мяса КРС, овощей и прочего недостающего сырья.

Выводы. При разрыве всех существовавших ранее производственных цепочек предприятий перерабатывающей промышленности, расположенных на территории ЛНР, вследствие военного конфликта и экономической блокады со стороны Украины, в первую очередь необходимо:

- провести анализ состояния перерабатывающей промышленности ЛНР;
- определить приоритетные отрасли для привлечения инвестиций;
- разработать мероприятия, проекты и программы по восстановлению экономических связей с предприятиями ближнего и дальнего зарубежья;
- предложить современные, эффективные механизмы взаимодействия предприятий на местном и республиканском уровнях.

ИНВЕСТИЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ВОСПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРОЦЕССА В ЛНР

БОНДАРЧУК А.В.,

*канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедры экономико-правовых и социально-гуманитарных дисциплин
ГУ ЛНР «Луганской академии внутренних дел имени Э.А. Дидоренко»*

Несоответствие между фактическими и ожидаемыми последствиями экономических реформ в нашей республике, несмотря на объективные и субъективные причины, вызывает потребность в критическом, а, возможно, и альтернативном взгляде на используемые в мире меры реформирования.

Отметим, что стратегия формирования инвестиционного климата и средства стимулирования инвестиционной активности должны быть ориентированы как на иностранного, так и, главным образом, на отечественного инвестора.

Такая политика должна учитывать прогрессирующее снижение реального потребления, а, следовательно, платежеспособного спроса внутри рынка ЛНР. То есть, дальнейшее усиление влияния фактора бытовых возможностей, как потенциально единственного на настоящее время мотива импорта капиталов в ЛНР, возможно только путем защиты национального производства и рост реального потребления населения.

Объективная оценка положения свидетельствует о невозможности

изменений в стратегической ориентации иностранных инвесторов на сбыт за счет изменения экономической политики в среднесрочной перспективе. Но экономическая ситуация в республике не позволяет обеспечить уровень конкурентоспособности на рынках капиталов через формирование системы стимулов и льгот инвесторам.

Вывод о преобладающих сбытовых приоритетах подтверждается и пофирмовым анализом инвестиционных проектов в ЛНР. Ориентация на расширение рынков сбыта или перспективное закрепления на них может носить и более завуалированный характер, как, например, в пищевой, табачной промышленности или в производстве сельскохозяйственной техники с последующей поставкой запасных частей, комплектующих зарубежного производства. Однако в целом нельзя отрицать вывод о том, что при наличии преимуществ (нынешних или будущих) иностранные инвесторы осуществляют инвестиции, несмотря на любые препятствия.

Таким образом, общегосударственная политика формирования благоприятного инвестиционного климата должна обеспечить согласование интересов государства и инвесторов с учетом существующего соотношения предложения и спроса на рынке капиталов, реальных возможностей республики, создать такие условия хозяйственной деятельности, которые были бы привлекательнее тех, которые предлагают другие потенциальные импортеры капиталов. Подчеркнем, что не обязательно следует использовать только стимулирующие инвестиционные мероприятия, не менее действенным может быть протекционизм относительно других видов международных экономических отношений.

Учитывая изложенное, сформулируем основные направления общегосударственной стратегии регулирования иностранных инвестиций.

1. Усиление протекционизма в отношении товарного импорта, прежде всего, в части жесткого соблюдения действующих тарифных барьеров и широкого применения нетарифных ограничений. Отметим, что в Венгрии, которая занимает ведущее положение в импорте капиталов (1439 долл. на одного жителя по состоянию за 2017 г.), сохранено применение количественных ограничений импорта (в 2017 гг. размер квоты на импорт товаров составил 400-600 млн. долл.) и экспорта (около 6% объемов квотируется).

2. Обеспечение регионально-отраслевой ориентации инвестиционной активности и, главное, стабильных условий хозяйствования, в зависимости от потенциала конкурентоспособности производства товаров, предоставления услуг, выполнения работ, отдельных территорий на зарубежных рынках. В известной мере это направление в последние годы реализуется в проектах специальных экономических зон или режимов инвестиционной деятельности. Задача состоит в переводе несколько стихийных, конъюнктурного процесса в рамки системной и планомерной общегосударственной политики.

3. Формирование общегосударственной инвестиционной политики "снизу-вверх" через обобщение (синтез) регионально-отраслевых направлений и экономических инструментов (подчеркнем, что последние должны реализовываться при безусловном соблюдении ограничительных критериев экономической и экологической безопасности государства).

4. Постепенное и последовательное уменьшение влияния действия факторов, которые дестимулируют инвестиционную активность (политическое непризнание республик; военные действия; нестабильность законодательства; чрезмерный государственный контроль; отсутствие поддержки со стороны органов исполнительной власти; недостаточное развитие телекоммуникационной и транспортной сети; коррупция).

Возможности создания особых стимулирующих инвестиционный процесс условий хозяйствования на региональном уровне ограничены. Поэтому региональная составляющая общегосударственной политики формирования благоприятного инвестиционного климата должна ориентироваться преимущественно на устранение препятствий в осуществлении инвестиционной деятельности. При этом, учитывая низкий уровень инвестиционной привлекательности экономики ЛНР в сравнении с другими странами, принципиально важным является обеспечение абсолютно равных условий осуществления инвестиций для отечественных субъектов хозяйствования.

ПРОБЛЕМА РАЗВИТИЯ ТЕНЕВОЙ ЭКОНОМИКИ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

БУГАШЕВ К.С.,

*слушатель Центра дополнительного профессионального образования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», врач-интерн,*

СОКОЛОВ Н.Ю.,

*аспирант кафедры менеджмента в производственной сфере
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Как известно, основная задача системы здравоохранения состоит в повышении продолжительности жизни населения посредством обеспечения его качественными медицинскими услугами.

К сожалению, при наличии кризисных явлений в развитии экономической и политической сфер жизни общества, система здравоохранения также подвергается негативным воздействиям, искажающим цель её функционирования, что так или иначе, приводит к негативным социальным последствиям. Например, экономические кризисы отрицательно влияют на экономику той или иной страны, снижая тем самым уровень финансирования здравоохранения. Это приводит к снижению демографического роста, увеличению количества пациентов с хроническими формами заболеваний, повышению смертности среди населения. Политические решения в мире и стране непосредственно влияют на систему здравоохранения. Так, например, при провальной внешней и внутренней политике может затрудняться общение между специалистами с целью повышению качества медицинского обслуживания. Это также вызывает уменьшение оснащённости сферы здравоохранения качественными препаратами и оборудованием, что

приводит к ослаблению профилактического сектора медицины.

Одним из последствий наличия серьёзных проблем в экономической системе является рост доли теневого сектора экономики. Под теневой экономикой принято понимать экономическую деятельность, которая происходит вне государственного учёта и контроля и не отражается в официальной статистике. В условиях недофинансирования или ослабленного контроля, лечебным учреждениям (ЛУ) приходится вести коммерческую деятельность, которая зачастую никак не регулируется государством. Причём средств, которые ЛУ получают от государства, зачастую хватает только на покрытие базовых расходов при оказании медицинской помощи. Развитие же медицины находится в руках самих врачей, а именно это и является одним из провоцирующих факторов развития теневых экономических отношений в сфере здравоохранения. Как результат, зачастую бесплатные услуги оказываются на платной основе, за финансовое вознаграждение оформляются всевозможные документы (справки, постановка на диспансерный учёт и т. д.). Развитие теневой экономической деятельности в здравоохранении может привести к снижению уровня и качества медицинской помощи, что в конечном итоге повлияет на общее состояние здоровья населения. Исходя из этого, важно понять, что теневая экономика в здравоохранении не должна становиться альтернативным способом получения доходов, так как влечёт за собой довольно серьёзные последствия как для здоровья граждан, так и для экономики страны в целом.

Поскольку наличие теневого сектора является одной из серьёзнейших проблем современной системы здравоохранения, необходима разработка механизмов, противодействующих этому явлению.

Однако невозможно решить данную проблему, не разобравшись в причинах её возникновения. Судя по всему, причины формирования теневых доходов в здравоохранении можно разделить на политико-экономические и духовно-нравственные.

Политико-экономические причины следующие: снижение расходов на финансирование данной отрасли, что приводит к снижению заработной платы врачей и сокращению поставок медикаментов. А это, в свою очередь, приводит к отсутствию мотивации у работников медицины к добросовестному труду и снижению объёма медицинских услуг.

Наконец, не стоит забывать про морально-этические нормы людей, работающих в системе здравоохранения. Так как мотивация к получению теневого дохода может возникать не только от материальных обстоятельств, но и от готовности людей нарушать моральные и юридические нормы.

Таким образом, причины развития теневой экономики в сфере здравоохранения можно разделить на материальные, непосредственно связанные с развитием экономической системы общества, и нематериальные, которые связаны с духовно-нравственным состоянием общества. Очевидно, что механизмы государственного противодействия данному явлению должны носить системный характер и охватывать все сферы жизни общества, а не только здравоохранение. В противном случае существуют опасения, вызванные тем, что результаты государственного противодействия будут носить ограниченный характер и не решат в полной мере поставленные задачи.

СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ СИСТЕМАМИ С УЧЁТОМ ТЕОРИИ ПОКОЛЕНИЙ

ГЛАДЧЕНКО Т.Н.,

канд. наук гос. упр., доцент,

*доцент кафедры инновационного менеджмента и управления проектами
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Система государственного управления должна успевать реагировать на изменения в обществе, поэтому глубинные ценности поколений могут стать важным ориентиром для государственной политики. Понять и обнаружить эти ценности помогает теория поколений. Быстро меняющаяся ситуация и выработка новых стратегий управления образовательными системами диктует необходимость обращения внимания на ценностные ориентиры общества.

Изначально теория поколений Штрауса и Хоува была направлена на изучение англо-американской истории. Широкое распространение она получила во многих странах мира, в том числе и в России. «Теорию поколений после США сначала проверили в ЮАР, потом в странах «азиатских тигров», а затем в Европе и России. Ценности поколений во всех странах схожи. Дело в том, что есть ключевые события и явления в мире (появление Интернета, распространение мобильной связи), общие для разных стран. Смена поколений проходит практически в одном режиме по всему миру», – утверждает Евгения Шамис, координатор проекта «Теория поколений в России – Regenerations» [1].

В России, в отличие от США, теорию поколений изучают не историки, а маркетологи, специалисты по рекламе и связям с общественностью и HR-менеджеры, которые применяют её на практике.

Ценность её для человека можно определить как значимость явлений и предметов реальной действительности с точки зрения их соответствия или несоответствия потребностям общества, социальным группам и личности. В основу теории поколений были положены ценности представителей разных поколений. На формирование поколенческих ценностей влияют многие факторы – политические, экономические, социальные, технологические. Особую роль играет модель воспитания, принятая в семье. Формирование ценностей происходит до 12-14 лет. Ребёнок не оценивает события с позиции «это хорошо или плохо», «правильно или неправильно». Он просто умеет жить в этих условиях. Глубинные ценности являются подсознательными, большинство из них незаметны, но в дальнейшем поколения живут и действуют под их влиянием [2].

Стратегия управления образовательными системами требует изменений в связи с запросами работодателей и общества не на (hard skills) твёрдые навыки, а на (soft skills) мягкие навыки.

Твёрдые навыки – это те, которые легко наблюдать, измерить и продемонстрировать. Например, умение решать математические задачи и читать, владение английским языком, умение ездить на велосипеде. Бухгалтер должен владеть навыками составления бюджета, автослесарь осуществлять ремонт

автомобиля. Твёрдые навыки необходимы, чтобы эффективно заниматься определённым видом деятельности.

Мягкие навыки – это социальные навыки. Они не столь очевидно измеряемы, как твёрдые, но именно они наиболее эффективно помогают продемонстрировать и применить твёрдые навыки. Мягкие навыки необходимы в любом виде деятельности. К ним относятся умение общаться, работать в команде, убеждать, решать проблемы, принимать решения, управлять своим временем, мотивировать себя и других.

В образовательной системе термин «soft skills» является одним из хитов динамично меняющегося мира. Эксперты форсайт-сессий, Герман Греф, спикеры важнейших экономических форумов страны и мира считают своим долгом упомянуть в своём выступлении «тот самый» комплекс навыков [3]:

«...Российским топ-менеджерам не хватает прежде всего soft-навыков...», – Максим Гришаков, коммерческий директор Яндекс.

«Бизнес переориентировался с hard skills на soft...», – Сергей Мацоцкий, совладелец и председатель правления группы компаний IBS.

«...побеждают те, кто инвестировал в soft skills...», – Герман Греф, председатель правления Сбербанка России.

Основные характеристики поколения «X», так называемого «Неизвестного поколения» (1961–1981 годы рождения): готовность к изменениям, возможность выбора, глобальная информированность, индивидуализм, неформальность взглядов, поиск эмоций, прагматизм, надежда на себя, циничные, «разочарованные реакционеры»; Digital Immigrants.

В отношении поколения «X» сформирована система дополнительного образования через курсы, тренинги и воркшопы, мозговые штурмы и консалтинг для людей и компаний. Особенность поколения «X» заключается в том, что после подобного рода занятий полученные знания сразу же становятся навыком.

Основные характеристики поколения «У» / «поколение Интернет» (1982 – 2004 годы рождения): категоричность, свобода, развлечения, результат как таковой, абсолютное неверие в отдалённую перспективу; развиваются по горизонтали, живут и играючи, непостоянны, контактны; Digital Immigrants.

Для поколения «У» существовавшая ранее система образования не даёт результата. Для формирования навыка нужна работа «теории призма», когда, чтобы сформировался навык, его нужно после получения знаний контролировать 21 день.

Поколение «У» в вопросах созидания пассивно. Тяготеет к быстрому и лёгкому результату.

Поколение Z / «поколение Родины» (2005 – сейчас годы рождения) характеризует: безответственность, массовое соответствие моде, сокращение доли живого общения с людьми в пользу виртуального; нет места прочным связям, на первый план выходят нематериальные ценности; ЯЯЯ; Digital Native.

Если проанализировать наиболее критические тенденции в образовательном процессе для поколения Z, то их можно свести к следующим акцентам:

- клиповость мышления;
- 8 секундная фиксация внимания;
- критически низкий уровень soft skills (гибких/ мягких навыков);

- увеличение срока действия «теории призма» до 50 дней;
- принятие наставничества, а не учительства.

Для поколения Z, относящегося к типу «зима», характерным будет тот факт, что их молодые и активные годы выпадут на «весну». Это свидетельствует о том, что данное поколение будет флагманом изменений в обществе и от того, какие ценности будут сформированы, зависит будущее государства.

Безусловно, не все из перечисленных характеристик вышеуказанных поколений одинаково проявляются у всех их представителей. Даже авторы теории поколений говорят о том, что она в большей степени применима в отношении лиц с высшим образованием и средним достатком, живущих преимущественно в крупных городах. Но и здесь многое зависит от воспитания в семье, непосредственного окружения, мнения социально значимых для каждого человека лиц и т.д. Но использование теории поколений наряду с другими инструментами позволит выработать более рациональную стратегию управления образовательными системами.

Список использованных источников

1. Теория поколений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org>
2. Жданов Б. Как теория поколений повлияет на бизнес / Б. Жданов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.topobzor.com/kak-teoriya-pokolenij-vliyaet-na-biznes/.html>
3. Soft skills: гибкость, а не мягкость [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://newtonew.com/opinion/soft-skills-gibkost-a-ne-myagkost>

ВОПРОСЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

ДАЧУК Н.А.,
*слушатель Центра дополнительного профессионального образования
ГООУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

В современном мире уровень научно-технического развития является не только одним из самых важных показателей социально-экономического состояния, но и основным показателем экономического роста. На сегодняшний день существенно растёт значение как научно-исследовательской деятельности, так и конструкторских, и экспериментально-исследовательских разработок для осуществления инновационных процессов.

Актуальность исследования данных вопросов увеличивается в связи с тем, что экономика Донецкой Народной Республики стремится к достойному и органичному вхождению в мировое сообщество. Преодоление задержки роста

экономики практически во всех отраслях и производствах допускает усиление инновационного характера предпринимательской деятельности, формирование особенной инновационной сферы и законодательного её регулирования. Нынешняя инновационная политика Республики и механизмы её реализации остаются недостаточно урегулированными.

Цель данного исследования – рассмотрение особенностей законодательного регулирования инновационной деятельности в Республике, выявление существующих проблем в этом направлении и возможных путей усовершенствования функционирования инновационной сферы.

Большинство предприятий Республики понимают необходимость осуществления инновационной политики, но её успешное осуществление должно основываться на соответствующей нормативно-правовой базе.

Несмотря на наличие большого количества нормативно-правовых актов развития Республики, можно сказать, что в целом созданной законодательной базы недостаточно для осуществления и развития её инновационной деятельности.

Сегодня крайне важно осознание значимости повышения на должный уровень конкурентоспособности общества, что, безусловно, базируется на конкурентоспособности экономики. Для этого в первую очередь необходимо сформировать в Республике инновационную модель развития экономики. Чтобы достичь способности конкурировать на мировых рынках, необходимо выявить и повысить уровень конкурентности знаний и научных достижений; определённых производств и отраслей; товаров и технологий. В последнее время всё больше осознаётся необходимость стимулирования инновационной деятельности предприятий, научно-исследовательских учреждений и научных заведений одновременно с поиском того законодательного поля, которое позволило бы сохранить конкурентную среду.

Основой инновационного развития должно быть создание эффективной инновационной структуры, одним из видов которой является технопарк, но существующее законодательство не регулирует вопросы создания и функционирования технопарков в Республике.

Во-первых, отсутствуют чёткие механизмы и регламентированные сроки инновационных проектов; не определены критерии разделения инновационных проектов от «не инновационных». Во-вторых, существует большое количество факторов, препятствующих открытию технопарка.

Таким образом, для перехода экономики Республики на инновационный путь развития необходима разработка нормативно-правового обеспечения. Нормы инновационной деятельности, которые регулируются многими актами и по которым инновации являются составляющими инвестиционного процесса, создают в Республике законодательную базу для осуществления и развития научно-технической и инновационной деятельности, которая имеет достаточно выразительные признаки постоянного усовершенствования, но результативность её влияния на развитие инновационных процессов ещё недостаточна.

СНИЖЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА ЗА СЧЕТ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ РИСКАМИ НА УГОЛЬНЫХ ШАХТАХ

ДОМАРЕВ В.И.,

инженер II категории отдела управления геомеханическими и технологическими процессами Республиканского академического научно-исследовательского института (РАНИМИ)

Анализ статистических данных и опыт работы отечественных и зарубежных угледобывающих предприятий показал, что уровень производственного травматизма обусловлен на 3 – 7 % опасными условиями труда (горно-геологическими, природными и технико-технологическими факторами) и на 93 – 97 % – опасными действиями персонала: отступлениями от должностных и технологических инструкций, нарушениями правил безопасности, личной неосторожностью [1]. Значительная доля травм, обусловленных организационными причинами, в структуре причин травмирования свидетельствует о наличии обстоятельств, вынуждающих персонал работать с нарушениями требований правил безопасности.

Анализ причин возникновения постоянно повторяющихся нарушений требований безопасности также свидетельствует о наличии этих обстоятельств.

При таких условиях работы существует вероятность формирования в процессе производства неадекватного взаимодействия персонала, то есть организационный риск, который увеличивает частоту реализации технического риска. Факторный анализ позволил выявить 5 факторов, формирующих организационный риск:

- компетентность персонала;
- мотивация персонала на безопасное производство;
- взаимодействие структурных подразделений шахты;
- взаимодействие персонала;
- информационное обеспечение.

Для оценки факторов, формирующих организационный риск, предлагается использовать комплекс показателей.

Компетентность персонала может быть выражена коэффициентом компетентности группы, предложенной Е.М. Неволоиной, который рассчитывался по формуле [2]:

$$K_{кг} = N_k / N_{\text{сред.спис.}} \quad (1)$$

где $K_{кг}$ – коэффициент компетентности группы работников предприятия (участка, уровня управления, профессии и т.д.); N_k – количество человек в группе, имеющих достаточный уровень компетентности для решения определенной задачи; $N_{\text{сред.спис.}}$ – среднесписочное количество человек в группе.

Взаимодействие структурных подразделений шахты и персонала в области безопасности производства можно охарактеризовать по следующим типам [3]:

- разрушительный – постоянное противоборство интересов и полная

рассогласованность действий;

– конфликтный – значительная рассогласованность действий субъектов, порожденная существенным расхождением их интересов;

– компромиссный – действия персонала частично не согласованы, каждый субъект поступает частью своих интересов для достижения запланированных общих результатов;

– комплиментарный – при выполнении производственных функций максимально согласованы управляющие действия менеджмента всех уровней управления, а действия операционного персонала – регламентированы и самостоятельны.

– Мотивацию персонала к безопасной деятельности предлагается оценивать через коэффициент мотивации:

$$K_M = N_M / N_{\text{сред.спис.}} \quad (2)$$

где K_M – коэффициент мотивации персонала; N_M – количество сотрудников шахты имеющих прямую заинтересованность в безопасной деятельности; $N_{\text{сред.спис.}}$ – среднесписочное количество сотрудников.

Информационное обеспечение безопасности производства можно выразить через коэффициент эффективности информационного обеспечения:

$$K_{\text{ио}} = K_{\text{п}} + K_{\text{д}} + K_{\text{к}} \quad (3)$$

где $K_{\text{ио}}$ – коэффициент эффективности информационного обеспечения; $K_{\text{п}}$ – коэффициент полноты информации; $K_{\text{д}}$ – коэффициент достоверности информации; $K_{\text{к}}$ – коэффициент конкордации мнений персонала.

Полученные зависимости позволили разработать вероятностно-статистическую модель прогнозирования уровня производственного травматизма от организационного риска. Анализ показал, что наиболее точно зависимость описывается уравнением неполного полинома 2-й степени.

$$y = f(x, z, n, r, m) = a_0 + a_1 \times x + b_1 \times x^2 + \dots + a_n \times m + b_n \times m^2 \quad (4)$$

где y – коэффициент частоты травмирования; x, z, n, r, m – факторы организационного риска.

Существующий алгоритм работы СУОТ (система управления охраной труда) и ПБ (правила безопасности) с рисками травм и аварий учитывает технические, технологические факторы. Однако реализация технико-технологических факторов чаще всего происходит из-за влияния организационного риска. Поэтому предлагается изменить существующий алгоритм работы СУОТ и ПБ путем добавления функций, направленных на выявление, оценку и разработку решений по снижению организационных рисков.

Таким образом, управление организационными рисками заключается в целенаправленном воздействии на факторы, формирующие организационный риск. Функцию управления организационными рисками целесообразно передать службе промышленной безопасности и охраны труда на угольных шахтах.

Список использованных источников

1. Логинов А.К. Метод снижения риска аварий и травм в угледобывающей компании [Текст] / А.К. Логинов, В.Б. Артемьев, И.Л. Кравчук // Безопасность труда в промышленности. – 2006. – № 12. – С. 47-52.
2. Неволina Е.М. Методика развития компетентности персонала горнодобывающих предприятий [Текст] / Е.М. Неволina // НТЦ-НИИОГР. – Челябинск, 2004. – 25 с.
3. Галкина Н.В. Организация производства = взаимодействие персонала [Текст] / Н.В. Галкина, А.М. Макаров // Уголь. – 2006. – №11. – С. 41-43.

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ И
СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ – ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЙ
АСПЕКТ**

ЖЕЙНОВА М.Н.,

*аспирант кафедры инновационного менеджмента и управления проектами
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

На пути построения государственности важнейшим аспектом становления Республики является выстроенная система стратегического планирования и как следствие управления государством. В процессе разрастания и транспонирования государственных институтов, без надлежащего планирования невозможно развитие самодостаточного комплекса уровней системы государственной власти, их взаимодействия и скоординированности в выполнении поставленных задач, направленных на гармонизацию развития и процветания страны.

Учитывая динамизм происходящих перемен, внешние угрозы, перманентное ведение боевых действий, равно как и статус непризнанности, актуальность изучения данной проблематики обусловлена необходимостью *разработки* и практической реализации стратегического управления Республикой, компонентой которого и должно стать стратегическое планирование.

Стоит отметить, что вопросы планирования и управления социально-экономическим развитием Республики не нашли широкого отражения в отечественной литературе. Это связано, прежде всего, с отсутствием базового закона как вектора направленности для дальнейшего изучения и анализа. Анализ проекта позволит вычленить слабые места и дать рекомендации касательно повышения эффективности имплементации законодательного акта.

Принимая во внимание декларирование гармонизации законодательной базы Республики с правовым полем Российской Федерации, анализируя нормативную правовую базу РФ, можно сделать вывод о том, что переход от либерального типа рыночной экономики к стратегическому планированию проходил на протяжении длительного периода времени, и только в 2014 году был принят Закон «О стратегическом планировании в Российской Федерации».

Не вызывает сомнения тот факт, что скорейшая разработка и принятие

Закона «О системе стратегического планирования», направленного на формирование системы стратегического планирования социально-экономического развития Донецкой Народной Республики, будет способствовать повышению эффективности стратегического управления социально-экономическим развитием Республики.

Данный документ был принят парламентариями в первом чтении в августе 2015 года, а в октябре 2015 года вступил в силу Закон «О республиканских программах». Однако полноценное функционирование Закона невозможно без принятия стратегического документа.

Первоначально, при разработке проекта этого Закона основной упор делался на нормы украинского законодательства, что не противоречит постановлению Совета Министров Донецкой Народной Республики № 9-1 от 2 июня 2014 г. «О применении законов на территории ДНР в переходный период». Однако при втором чтении, сделав упор на концепцию гармонизации, проект был значительно переработан с учётом российского законодательства. Естественно, что в процессе доработки были выявлены коллизии норм, а также смысловые недочёты в части соподчинённости принципов планирования и управления, которые могут оказать негативное влияние не только на правоприменительную практику, но и на сам процесс внедрения и адаптации законодательного акта.

Определенно, отсутствие стратегического планирования чревато ошибочностью в дальнейшем управлении при выборе и постановке целей и задач, определении качественных и количественных индикаторов, на достижение которых направлена деятельность участников стратегического планирования. Это может привести к несистемности и спонтанности в принятии управленческих решений, отсутствию чётко выраженной и выстроенной подсистемности власти, реализации стратегии на кратко-, средне- и долгосрочную перспективу, а также нарушению механизма обеспечения согласованного взаимодействия участников стратегического планирования при осуществлении разработки и реализации документов стратегического планирования.

Исходя из реалий сегодняшнего времени, степень государственного планирования все же реализуется через иные нормативные правовые акты Главы Республики, Совета Министров, профильных министерств, ведомств и органов местного самоуправления. Концептуальную роль играет Закон «О республиканских программах», в рамках которого возможна «разработка, утверждение и реализация программных документов социально-экономического развития Донецкой Народной Республики, развитие отдельных отраслей экономики, сфер жизни, а также отдельных административно-территориальных единиц» [2, с. 1].

Отличительной чертой настоящих документов является их фрагментарность, что может привести к несогласованности действий на местном и республиканском уровнях. Достижение заявленных целей устойчивого социально-экономического развития Республики должно содержаться в системном унифицированном документе, коим должен стать Закон «О системе стратегического планирования».

Из недочётов законопроекта можно также отметить недоработанность понятийного аппарата. Учитывая важность управления как такового (ведь стратегическое планирование выступает неотъемлемой частью в системе

государственного управления), необходимо констатировать отсутствие самого понятия управления в проекте Закона. Однако, «термины, используемые в настоящем Законе и не указанные в настоящей статье, применяются в значениях, определённых законодательством Донецкой Народной Республики» [3, с. 3]. Все же в базовом Законе необходимо определить данное понятие. Предлагается следующая формулировка: государственное управление – это деятельность органов государственной власти по реализации своих полномочий в сфере социально-экономического развития Донецкой Народной Республики. Данная трактовка позволит увязать принципы планирования и управления, конкретизирует понятийный аппарат и будет ориентиром при формировании в последующем законодательного поля.

Обращает на себя внимание и тот факт, что в части стратегического планирования в сферах обеспечения обороны, государственной и общественной безопасности проект даёт отсылочную норму на законодательство Донецкой Народной Республики. Согласно преамбуле «...Законом устанавливаются принципы, организационные основы и порядок осуществления процесса стратегического планирования» [3, с. 1], и данная сфера регулирования должна быть определена с целью систематизации отдельных стратегий в едином документе.

Таким образом, включение в перечень документов стратегического планирования документов сферы обеспечения безопасности позволит выработать единую систему управления и планирования социально-экономического развития Республики.

В окончательной редакции проекта Закона, подготовленного ко второму чтению, предлагается перенести в переходные положения статью 4, регламентирующую «источники финансирования разработки документов стратегического планирования» [3, с. 6]. В пояснительной записке к законопроекту, в части финансово-экономического обоснования указывается, что реализация указанного проекта требует дополнительных прямых финансовых затрат из Республиканского бюджета Донецкой Народной Республики. Однако, учитывая военное положение, а также заключение министерства финансов и требования Регламента работы Народного Совета, необходимость финансово-экономического обоснования данных затрат не вызывает сомнения. Тем не менее, данная норма не всегда реализуема на практике ввиду закрытости бюджета. По этой причине принятие законопроекта может быть отложено.

Предлагается данную норму не переносить в переходные положения, так как принятие Закона может заблокировать его работу, а в пояснительной записке отразить положение, согласно которому в случае отсутствия дополнительных бюджетных ассигнований нормы могут быть заложены, но не реализованы при отсутствии финансирования. Таким образом, возможно получение положительного заключения министерства финансов как основного распорядителя бюджетных средств, и при подписании Закона Главой Республики – формирование действенного механизма его реализации.

Также отсутствует взаимосвязь между стратегическим планированием и бюджетным процессом. Вопросы финансирования реализации самого проекта вышли за рамки обсуждения. Данный подход может нивелировать сам процесс

реализации механизмов Закона. В сегодняшних реалиях поквартального бюджетного планирования и отсутствия Закона «О бюджетной системе», необходимо при разработке нормативных правовых актов, обеспечивающих введение систем стратегического планирования, предусмотреть приведение в соответствие с Законом и бюджета будущего периода согласно Закону «О нормативных правовых актах». Ведь «если нормативный правовой акт содержит нормы, реализация которых требует дополнительных расходов бюджетных средств, то указанные расходы должны быть учтены при формировании определённого бюджета на соответствующий период» [1, с. 38]. Таким образом, данная коллизия будет снята.

Не вызывает сомнения тот факт, что необходимо широкое общественное обсуждение проектов документов стратегического планирования, что не может не иметь положительного эффекта. Однако часть 2 статьи определяет, что «форма и порядок общественного обсуждения проектов документов стратегического планирования определяются соответствующими нормативными правовыми актами Совета Министров Донецкой Народной Республики» [3, с. 24]. В данном случае перенос на подзаконный уровень данных норм может привести к затягиванию процесса их принятия и реализации на практике.

Предлагается рассмотреть возможность внедрения в данной части законотворческий опыт Российской Федерации и не прибегать к отсылочным нормам, а использовать формулировку с учётом требований законодательства о государственной, налоговой и иной охраняемой законом тайне, что не противоречит законодательству Донецкой Народной Республики.

В настоящей статье затронуты не все аспекты, касающиеся имплементации Закона «О системе стратегического планирования». Потребуется дальнейшего анализа и деятельность по разработке подзаконных нормативных актов, обеспечивающих комплексное функционирование Закона при внедрении системы стратегического планирования и управления на практике.

Таким образом, в условиях постоянно меняющейся среды, необходим документ, способный сформировать комплексную, а не фрагментарную систему стратегического планирования и управления. На наш взгляд, реализация поставленной задачи возможна через синтез планирования и управленческого контроля для оперативного реагирования на постоянно меняющиеся условия внешних и внутренних факторов риска. Необходимо создание интегрированной системы стратегического планирования и управления Республикой.

Список использованных источников

1. О нормативных правовых актах: закон Донецкой Народной Республики [принят Постановлением Народного Совета 7 августа 2015 г.]. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatie/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-normativnyh-pravovyh-aktah/>

2. О республиканских программах: закон Донецкой Народной Республики [принят Постановлением Народного Совета 2 октября 2015 г.]. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-respublikanskih-programmah/>

3. О системе стратегического планирования: проект закона Донецкой Народной Республики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyaty/zakony/>

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА ИННОВАЦИОННО ОРИЕНТИРОВАННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

КОВРАНКОВА Е.А.,

*ассистент кафедры инновационный менеджмент и управление проектам,
аспирант ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

В последние годы произошли значительные изменения в экономике нашего региона. Экономический кризис, военный конфликт, изолирование территорий повлияло на то, что были заморожены экономические связи. В данной ситуации любое предприятие, которое работает или только будет начинать свою деятельность, должно приспосабливаться к постоянно меняющимся внешним условиям. Необходимо постоянно и своевременно реагировать на внешние факторы и вовремя внедрять инновации. Существует множество авторов, которые под инновацией подразумевают введение элементов одной культуры в другую.

Исследованием профессиональных компетенций персонала занимались многие авторы, такие, например, как А.Е. Поршнева, З.П. Румянцева и Н.А. Соломатина.

Инновации всегда играют важную роль для развития любой деятельности. Поэтому внедрение инноваций в производство – это главное конкурентное преимущество предприятия. В данное время умение внедрять инновации является одним из ключевых требований к системе управления, а это означает необходимость в творчески развитом персонале, владеющем новыми качественными компетенциями [5].

При становлении нашего молодого государства возникла проблема с нехваткой специалистов в разных сферах деятельности. Острая нехватка компетентных специалистов – это потеря конкурентных преимуществ, так как компетентные специалисты являются трудовым потенциалом инновационно ориентированных предприятий. Без высокого уровня трудового потенциала предприятие теряет свои конкурентные преимущества. Для того, чтобы такие проблемы не возникали, необходимы молодые специалисты, которые смогут взглянуть на решение поставленных задач по-другому [1].

Компетентный специалист должен обладать множеством разных качеств. Согласно мнениям В.В. Миронова и А.Т. Зуб, главным и особым качеством специалиста является умение принимать решения. Любой грамотный руководитель должен принимать управленческие решения, используя подходящие методы; подбирая инструменты принятия решений; применяя свои умения спрогнозировать ситуацию, объективно оценить риски и умело управлять принятым решением в

условиях неопределённости.

Компетентный руководитель должен использовать свои умения и навыки для решения возникших проблем в любой ситуации. Он должен уметь отделить важное от второстепенного, суметь объяснить своим подчинённым взаимосвязь событий, построить план решаемых проблем и определить степень важности данных проблем для развития предприятия [4].

М.Л. Ньюенков считает, что для подготовки специалиста подходит модель, состоящая из четырех уровней компетенций:

1. Работа с информацией. Любой компетентный специалист должен уметь ориентироваться в информационной среде, отбирать полезную информацию для решения поставленных задач.

2. Достижение результатов. Необходимо ставить задачи, которые возможно решить с помощью правильно выбранных инструментов управления.

3. Работа с людьми. Кроме своих профессиональных качеств, специалист должен уметь работать в команде.

4. Личностное самосовершенствование. Компетентный специалист должен заниматься своим самосовершенствованием для поиска новейших методов и инструментов решения поставленных задач с более малыми затратами ресурсов [3].

Согласно исследованиям А.Е. Поршнева, можно выделить следующие компетенции специалистов:

- понимание управленческого труда;
- знание должностных и функциональных обязанностей управленца;
- умение использовать информацию, необходимую в управленческом процессе;
- умение управлять человеческими ресурсами;
- коммуникабельность;
- способность к самооценке;
- саморазвитие.

Любой специалист, который обладает данными навыками и умениями, сможет добиться успеха в руководстве своим предприятием.

В связи с нестабильной экономической ситуацией главным качеством специалиста является умение ориентироваться в ситуации. Чем быстрее управленец сможет сориентироваться в ситуации, тем быстрее он сможет правильно подобрать способ для решения возникшей проблемы. Способность к быстрому ориентированию и профессиональная эрудиция должны взаимодействовать с такими качествами как: коммуникабельность, управленческие, языковые, педагогические, правовые, экономические и специальные знания и умения решать комплексные задачи.

А.А. Коростелёв считал, что требования к компетентному специалисту разделяются на две группы:

1. Знания и умения профессионального аспекта управленческой деятельности:

- способность специалиста принимать и обосновывать решения в ситуации неопределённости;
- компетентность в вопросах отрасли профессиональной деятельности;
- способность управлять ресурсами;

– способность прогнозировать.

2. Знания и умения психологического аспекта управленческой деятельности:

– чувство ответственности;

– честность;

– умение чётко выражать свои мысли и убеждать;

– уважение.

Данным вопросом занимались не только отечественные ученые, но и зарубежные. Например, такие исследователи: М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. Они считали, что специалист – это человек, компетентный в вопросах принятия организационных решений. Также они считали, что управленческая функция состоит из обмена информацией и принятия решений. Главной задачей управленца является принятие решений [2].

Формирование профессиональных компетенций персонала происходит ещё в студенческие годы. Студенческий период является центральным периодом становления всей системы профессионально-ценностных ориентаций и мотиваций, формирования неповторимой, творческой индивидуальности, становления интеллектуальной системы и личности в целом. Поэтому рассмотрим образовательную систему.

Согласно статистическим данным Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики, в 2015-2016 учебном году количество абитуриентов по высшим учебным заведениям ДНР составило 16 839 человек, а по учреждениям среднего профессионального образования – 7 890 человек. В 2016-2017 учебном году показатель в высших учебных заведениях достигал отметки в 15 515 человек, в учреждениях среднего образования – 7 718 человек. Общее количество обучающихся в высших учебных заведениях составляет 32 971 человек, а в учреждениях среднего образования – 23 869 человек (табл. 1).

Таблица 1

Количество обучающихся студентов
Донецкой Народной Республики

Учебный год	Количество студентов	
	ВУЗ	СПО
2015-2016	33 596	23 869
2016-2017	41 272	25 301
2017-2018	32 971	23 869

В настоящее время идет непрерывный процесс совершенствования профессионального образования. В Донецкой Народной Республике он связан со становлением государства и освоением опыта в развитии профессионального образования. Изменяющиеся экономические условия предъявляют повышенные требования к уровню экономической подготовки специалистов в различных сферах деятельности. Поэтому в вузах необходимо уделять внимание не только учебному процессу студентов, но и их самостоятельной подготовке.

Список использованных источников

1. Егоршин А.П. Управление персоналом. – 2-е изд. / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 1999. – 624 с.
2. Белокрылова О.С. Влияние экономических институтов на производство и накопление знаний / О.С. Белокрылова, М.М. Скорев // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2003. – Т. 1. – № 2.
3. Волков А.Г. Население и рабочая сила в Российской Федерации / А.Г. Волков // Вопросы статистики. – 1999. – № 10.
4. Вольчик В.В. Эффективность рыночного процесса и эволюция институтов / В.В. Вольчик // Известия вузов. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. – 2002. – № 4.
5. Гальперин В.М. Микроэкономика / В.М. Гальперин, С.М. Игнатьев, В.И. Моргунов. – СПб.: Экономическая школа, 1994.

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СФЕРЫ ТОРГОВЛИ
В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ
ПРЕОБРАЗОВАНИЙ**

КОЗИНА Н.Ю.,

*аспирантка кафедры философии и психологии
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

На сегодняшний день торговля является важнейшей отраслью экономики любого государства, состояние и эффективность функционирования которой непосредственно влияют как на уровень жизни населения, так и на развитие производства потребительских товаров. Значительные перемены в экономической и политической жизни Республики, произошедшие в течение последних лет, повлекли за собой существенные изменения в характере и условиях функционирования всех отраслей народного хозяйства, в том числе и в торговле.

Внутренняя торговля является одной из важнейших сфер жизнеобеспечения населения, которая осуществляет рыночное согласование товарного предложения и покупательского спроса. Являясь источником поступления денежных средств, торговля формирует основы финансовой стабильности государства.

Сфера внутренней торговли является мощным сектором экономики, который динамично развивается, включает в себя оптовую и розничную торговлю, ресторанное хозяйство и торговлю на рынках.

В условиях военного времени, сложной социально-экономической и политической обстановке в регионе развитие торговли приобретает особое значение.

Формирование товарных ресурсов для внутреннего рынка и решение вопросов продовольственной безопасности остаётся приоритетным направлением Республики. Средством выполнения этой задачи является увеличение торговых площадей и ассортимента реализуемой продукции.

На сегодняшний день в Республике наблюдается положительная динамика

развития сферы торговли, тенденция к увеличению количества супермаркетов, развитие сетевых форматов – гипермаркетов, супермаркетов. Кроме этого, сфера торговли широко представлена другими торговыми объектами, среди которых особой популярностью у населения пользуются магазины формата «шаговой доступности». [1]

По состоянию на 01.01.2018 в Республике действуют 10 930 предприятий розничной торговли. Прирост к 2018 году составил 67,7% [2].

Государство заинтересовано в увеличении количества торговых объектов разных форматов, так как это увеличивает конкуренцию, создаёт комфортную среду для потребителей и расширяет каналы сбыта для отечественных товаропроизводителей.

Государственная политика в сфере внутренней торговли направлена на совершенствование правового регулирования экономических отношений в сфере потребительского рынка, обеспечение одинаковой защиты прав и законных интересов потребителей и продавцов, поддержку развития предпринимательства.

С целью правового урегулирования отношений, возникающих между органами государственной власти, местного самоуправления, субъектами хозяйствования и потребителями при осуществлении оптовой и розничной торговли товарами на территории Донецкой Народной Республики в 2018 году принят Закон Донецкой Народной Республики «Об основах государственного регулирования торговой деятельности, сферы общественного питания и бытового обслуживания населения» [3].

Принятый закон направлен на создание надлежащих правовых и организационных условий для развития торговой деятельности на основе расширения конкурентных отношений, повышения уровня торгового обслуживания населения, эффективности товароснабжения и товарооборота, качества товаров и обслуживания населения, урегулирование взаимоотношений производителей, ритейлеров и субъектов хозяйствования.

Следует отметить, что законы, определяющие основы государственного регулирования торговой деятельности, приняты в Республике Беларусь в 2003 году, в Республике Казахстан – в 2004 году и в Российской Федерации – в декабре 2009 года.

В Украине работа над законом о внутренней торговле с разной степенью активности велась с 2000 года. В ноябре 2011 был зарегистрирован проект закона «О внутренней торговле» в Верховной Раде, но олигархические структуры, лоббирующие личные интересы, выступили за снятие его с рассмотрения парламентом.

В Донецкой Народной Республике Главой и правительством уделяется особое внимание проблемам обеспечения эффективного функционирования сферы торговли и её развития, что невозможно решать без регулирующей роли государства.

Законом определены требования к организации и осуществлению торговой деятельности, права и обязанности субъектов хозяйствования, осуществляющих торговую деятельность и поставки товаров. Особое внимание уделено кадровому обеспечению сферы торговли и профессиональной гигиенической подготовке, предусмотрено формирование единой информационной системы внутренней торговли. Сегодня поиск необходимой информации затруднён не только для участников рынка, но и для органов исполнительной власти всех уровней. В сложившейся ситуации восстановление единой информационной системы развития

внутренней торговли и потребительского рынка должно стать действенным инструментом государственного регулирования торговой деятельности.

Таким образом, общее содержание государственного регулирования должно опираться на понимание того, что должны выполняться предусмотренные законодательством разрешительные, контролирующие и запрещающие, аналитические, информационные, координирующие функции по формированию и реализации научно-технической политики и кадрового обеспечения.

Список использованных источников

1. И.о. министра промышленности и торговли Алексей Грановский подвел итоги работы за 2017 год. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/i-o-ministra-promyshlennosti-i-torgovli-aleksej-granovskij-podvel-itogi-raboty-za-2017-god>

2. В Республике активно развивается сфера торговли. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mptdnr.ru/news/740-aleksei-granovskii-v-respublike-aktivno-razvivaetsja-sfera-torgovli.html>

3. Об основах государственного регулирования торговой деятельности, сферы общественного питания и бытового обслуживания населения: закон Донецкой Народной Республики № 215-ІНС от 02.02.2018. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnr-online.ru/postanovleniya/>

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ МЕХАНИЗМА ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ТЕНЕВОЙ ЭКОНОМИКЕ

КОХАН Н.В.,

начальник юридического отдела

Министерства промышленности и торговли ЛНР

В теневой экономике пересекаются интересы государства, бизнеса и населения. Поэтому назрела острая необходимость в создании системы мероприятий воздействия на нее. В настоящее время, отсутствие или недостаточная эффективность функционирования такой системы, порождает нарастание политической и социальной напряженности в обществе. Кроме того, теневая экономика имеет тенденцию к росту.

При этом официальная государственная экономика не способна, должным образом, обеспечить рациональную трудовую занятость, а следовательно и достаточно высокий уровень жизни людей.

Сегодня, как никогда, необходим поиск методологических подходов, способствующих сбалансированию экономических интересов всех субъектов экономических отношений в государстве путем создания механизма государственного противодействия теневой экономике.

Разработка такого механизма требует комплексного решения экономических, политических, социальных и правовых проблем, вызванных функционированием теневой экономики.

При этом необходимо учитывать следующие факторы:

- основные причины возникновения теневой экономики;

- многообразии видов теневой экономики в отраслях;
- механизмы проведения теневых операций;
- проблемы коррупции в государственном аппарате;
- региональную специфику существования теневой экономики.

Формирование механизма противодействия теневой экономике невозможно без применения *комплексного подхода*.

Организационная составляющая данного подхода позволяет исследовать организационную среду процессов противодействия теневой экономике, что позволит анализировать организационный механизм и прогнозировать пути его совершенствования.

Управленческая составляющая изучает управление как одну из функций организации, определяет цели, возможности и методы управляющего воздействия на систему противодействия теневой экономике.



Рис.1. Общая модель формирования и функционирования системы управления противодействием теневой экономике

В качестве иллюстрации к вопросу о формировании и функционированию механизма противодействия теневой экономике, автором предлагается следующая

модель (рис.1).

При внедрении механизма противодействия теневой экономики необходимо учитывать экономическую эффективность, определяемую как отношение полученного положительного эффекта от сокращения масштабов теневой экономики к понесенным затратам на его достижение. При этом, наибольшая эффективность достигается при минимизации совокупных издержек, связанных как с существованием теневой экономики, так и с реализацией мер по противодействию ей.

Обеспечение процесса противодействия теневой экономике требует применения комплексных мер, что обусловлено спецификой теневой деятельности и свойствами среды в которой она функционирует (многоуровневость, устойчивость и комплексность влияния).

Таким образом, организационно-управленческий механизм борьбы с теневой экономикой, представляет собой совокупность методов, средств, приемов, инструментов и технологий, направленных на достижения экономической эффективности оздоровления экономики.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

КРАВЧУК О.П.,

*слушатель Центра дополнительного профессионального образования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
секретарь главы администрации г. Снежное*

Одним из приоритетных направлений развития Донецкой Народной Республики является сельское хозяйство, которое обеспечивает население жизненно необходимой продукцией: основными продуктами питания и сырьём для производства, в том числе предметов потребления.

Агропромышленный комплекс (АПК) включает в себя экономически взаимосвязанные отрасли, которые специализируются на производстве сельскохозяйственной продукции, её переработке, хранении, реализации. В комплекс также входят отрасли, которые обеспечивают сельское хозяйство и промышленность (перерабатывающую) средствами производства, а также включает обслуживающее направление (в основном производственное).

На сегодняшний день одной из важнейших задач в Республике является повышение эффективности АПК. В период с 2015 года по сегодняшний день сделано немало: открыты первая машинно-технологическая станция и первая племенная свиноферма, теплицы, создан семенной фонд. Важным направлением является установление деловых связей с аграриями Российской Федерации, которые позволяют не только изучить опыт функционирования АПК Российской Федерации, но и выделить направления для внедрения в АПК Донецкой Народной Республики.

Несмотря на стремительное развитие АПК Республики, он еще находится в

убыточном состоянии, так как на него влияет ряд причин:

- 1) дефицит сельскохозяйственной техники;
- 2) нехватка квалифицированных кадров в АПК;
- 3) большинство земель брошены фермерами;
- 4) недостаточное финансирование государством;
- 5) небольшой объём экспорта продовольствия;
- 6) низкий уровень механизации и автоматизации;
- 7) минимальный уровень заработной платы работников сельского хозяйства;
- 8) минимальное количество колхозов в Республике;
- 9) высокий уровень себестоимости производимой продукции;
- 10) слабое внедрение инновационных технологий;
- 11) большое количество нерешённых проблем в сфере финансово-кредитных отношений, лизинга, страхования, налогообложения.

Ситуация в аграрной сфере очень осложняется боевыми действиями в Донецкой Народной Республике, кризисом финансовой системы, отсутствием действенной государственной финансовой поддержки и рядом других причин. Эти проблемы вызывают необходимость эффективного проведения аграрной реформы, основными направлениями которой являются:

- земельная реформа;
- утверждение многообразия государственной, кооперативной, акционерной, частной форм собственности и обеспечение равных условий их деятельности;
- приватизация и демополизация промышленной и других обслуживающих отраслей АПК;
- создание рыночной инфраструктуры в АПК;
- социальное преобразование села.

Успешному проведению аграрной реформы будет способствовать проведение социальных преобразований на местах, особенно в сельской местности. Социальные преобразования могут заключаться в жилищном строительстве, формировании и расширении объектов культуры, здравоохранения, образования, а также в строительстве дорог, газификации сёл и посёлков, их электрификации; установлении качественной связи, в том числе телефонной и сети Интернет. Данные мероприятия позволят создать условия для возврата и переезда населения в сёла, посёлки, малонаселённые регионы, что в свою очередь будет способствовать развитию сельского хозяйства и увеличению эффективности АПК.

Кроме вышеуказанного, актуальным и перспективным направлением увеличения эффективности АПК является создание колхозов. Первый уже создан, но его дальнейшее эффективное функционирование зависит от финансирования и кадрового потенциала. Привлечение дополнительного финансирования, инвестиций, распределение специалистов по местам позволит эффективно функционировать колхозу. При этом открытие колхозов будет способствовать снижению безработицы в сёлах и посёлках, а также увеличит доверие к государству.

Значительное внимание уделяется развитию и углублению агропромышленной интеграции, объединению сельского хозяйства с отраслями, которые его обслуживают: промышленностью, транспортом, торговлей, строительством. В данном направлении происходит сращивание двух форм

собственности – государственной и кооперативно-колхозной.

Привлечение молодёжи в АПК позволит не только их трудоустроить, но и повысить престижность труда. Для успешной реализации проекта по привлечению молодежи необходимо учесть интересы молодёжи и создать программу, включающую:

- 1) идеологическую работу – повышение престижности сельского труда. Это самая трудная задача, так как сельский труд один из самых тяжёлых.
- 2) предоставление жилья – бесплатного, с постепенным переходом в собственность работника;
- 3) создание экономических предпосылок и помощь малому и среднему бизнесу на селе, то есть организация самодостаточных агрогородков с полным циклом переработки и сбыта произведённой продукции;
- 4) оплату труда сельского труженика – она должна быть достойной;
- 5) развитие предприятий социальной сферы на селе – детских садов, школ, больниц, объектов культуры и т.д.

Также эффективным направлением в АПК для Республики будет являться переход на интенсивный путь развития и внедрение передовых технологий. Усилия в этой сфере будут сконцентрированы на формировании высокорентабельного и устойчивого сельскохозяйственного производства, переработке сельскохозяйственной продукции с высоким уровнем механизации и автоматизации, соответствующим мировым аналогам.

Для выполнения этих задач потребуется завершить модернизацию сельскохозяйственного производства и сделать его прибыльным.

Результатом всей этой проделанной работы должно стать обеспечение продовольственной безопасности Республики, наращивание объёмов экспорта продовольствия, выход этого комплекса на бездотационность, рост благосостояния и улучшение условий жизни населения.

ВОЗМОЖНОСТИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ ДНР В УСЛОВИЯХ НЕ ПРИЗНАННОСТИ РЕСПУБЛИКИ

КУЛЕНКО О.В.,

*слушатель Центра дополнительного профессионального образования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
технолог ООО «Интер-вуд»*

Как мы знаем, государство – организация политической власти, осуществляющая управление обществом и обеспечивающая в нём порядок и стабильность.

Основными признаками государства являются: наличие определённой территории, суверенитет, широкая социальная база, монополия на легитимное насилие, право сбора налогов, публичный характер власти, наличие государственной символики.

Государство выполняет как внутренние, так и внешние функции. Одной из важнейших внешних функций государства является налаживание международного сотрудничества. При этом важную роль играет осуществление субъектами хозяйствования внешнеэкономической деятельности (ВЭД).

Одной из особенностей ВЭД является пересечение товарно-материальных ценностей, с одной стороны, и валютных ценностей – с другой, в противоположных направлениях. При этом возможно как «прямое» движение товаров и валюты, так и опосредованное, то есть через третьих лиц.

На сегодняшний день предприятия, работающие на территории Республики, стали заложниками сложившейся социально-экономической и политической ситуации в регионе. Так как исторически Донбасс был связан как с Украиной, так и с Россией, отсутствие признания Республики другими государствами крайне негативно сказывается на развитии бизнеса в регионе. С Украиной отношения практически прекращены по причине блокады, а с Россией взаимоотношения очень затруднены из-за неопределённого международного статуса. Одной из главных проблем является то, что банковская система ДНР не интегрирована в международную финансовую систему, и ЦРБ не имеет возможности работать напрямую с банками России.

Для решения данной проблемы было принято решение о том, что хозяйствующие субъекты, зарегистрированные в Республике, должны осуществлять операции через расчётные счета, открытые в Республиканском банке, а их российские контрагенты – через счета, открытые в Небанковской кредитной организации (НКО).

Небанковская кредитная организация (НКО) имеет право осуществлять отдельные банковские операции. Определение НКО даёт федеральный закон от 2 декабря 1990 года № 395-1 «О банках и банковской деятельности». Допустимые сочетания банковских операций для НКО устанавливаются Банком ЦМР России. Законодательные требования к небанковским кредитным организациям ниже, чем к банкам, что связано с меньшей степенью риска по операциям.

«ЦМР банк», через который при поставках в ДНР и ЛНР ведут расчёты российские компании, создавался несколько лет. Первоначально всё начиналось с ООО «Форвард», входившего в холдинг РБК. Сначала последний перерегистрировал ООО на другую свою структуру – кипрскую Gattico Holding Ltd. В октябре 2014 г. Gattico и «Форвард» были исключены из списка аффилированных лиц РБК. В 2015 г. компания получила кредиты и займы на 300 млн руб. и денежные вклады от собственников на 130 млн руб. Деньги пошли на создание небанковской кредитной организации «Центр международных расчётов» (НКО ЦМР). Появление НКО позволило предприятиям ДНР легитимно работать на территории России.

Однако при этом возникли следующие сложности:

- не все российские предприятия хотят открывать счёт в ЦМР и работать напрямую с республиками;
- предприятия не хотят выступать экспортёрами и продавать товар без НДС на экспорт;
- предприятия готовы работать исключительно с российскими субъектами хозяйствования.

В данный момент существуют несколько вариантов выхода из сложившейся ситуации для предприятий.

Первый вариант предполагает оформление компании в Российской Федерации и открытие на эту компанию счёта в ЦМР. При использовании данного варианта добавляется ещё одна компания в цепочке движения товарно-материальных ценностей и валюты. Следствием этого, даже при минимальной налоговой нагрузке на данную компанию, её содержание автоматически увеличивает стоимость товара. При этом таможенное оформление ложится не на реального поставщика, а на созданное предприятие, так как фактически оно является экспортёром продукции.

Второй вариант предполагает работу от имени юридического лица, зарегистрированного в Южной Осетии, так как Южная Осетия признала ДНР. Данная схема предполагает следующее: предприятие, зарегистрированное в ДНР, отправляет деньги на счёт, открытый в ЦМР южноосетинской компанией, и с этого счёта осуществляется оплата за приобретаемую продукцию. Данный вариант представляет собой опосредованное движение товаров и валюты.

Также существует промежуточный вариант, когда третьим лицом выступает предприятие, зарегистрированное в Российской Федерации, и которое целенаправленно оказывает посреднические услуги.

Несмотря на широкие возможности, которые предоставляют рассмотренные варианты, есть и значительные недостатки. Одним из самых главных из них является удорожание товара для конечного потребителя. Предприятиям приходится тратить дополнительные средства для поставки сырья, что сказывается на цене производимой продукции. Это относится к любой группе товаров.

Список использованных источников

1. О банках и банковской деятельности (в редакции Федерального закона от 3 февраля 1996 года № 17-ФЗ) (с изменениями на 31 декабря 2017 года), (редакция, действующая с 28 января 2018 года) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: docs.cntd.ru>document/9004805
2. Министерство доходов и сборов Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mdsdnr.ru/>

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПОДДЕРЖКА ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В МЕДИЦИНЕ: МАРКЕТИНГОВЫЙ ПОДХОД

КУЧКОВОЙ В.В.

канд. экон. наук,

*старший преподаватель кафедры управления персоналом
и экономики труда*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Обзор деловой активности организаций и учреждений сферы медицины показывает высокий уровень инвестиционной привлекательности

фармацевтических производственных предприятий для разработки новых лекарственных препаратов. При этом компании по производству новых препаратов и технологий, которые занимают главное место в производственной цепочки инновационного аутсорсинга, которая в свою очередь, включает полный цикл разработки препарата или технологии, включая стадию клинических испытаний, требуют систематического инвестиционного обеспечения.

Автор научных исследований в фармацевтическом бизнесе Гарнов А.П. в своих трудах рассматривает основные факторы, влияющие на развитие инновационного направления фармацевтической отрасли, анализирует инновационные механизмы разработки и производства оригинальных лекарственных средств, проводит анализ источников финансирования инновационной деятельности в медицине [2, с. 169]. Типичным случаем на этапе инноватизации является выход инновационной технологий за пределы научных разработок (исследований) в форме лицензий, дающих право и возможности другим медицинским исследовательским компаниям, которые подтвердили свою коммерческую ценность, создавать технологии и проекты. Процедура маркетинга данного типа нововведений включает:

- анализ патентной защиты и чистоты продаваемой технологии;
- анализ целей покупки лицензий лицензиатом;
- прогноз потенциального рынка лицензируемого продукта;
- формирование условий лицензионного соглашения;
- определение цены лицензии [1, с. 72-74].

Основными принципами маркетинга, наиболее важными при осуществлении инновационной деятельности в сфере медицины, являются:

- нацеленность на достижение конечного практического результата инновации;
- захват определенной части рынка согласно долгосрочной цели, поставленной перед инновационным проектом;
- интеграция исследовательской, производственной и маркетинговой деятельности в систему менеджмента медицинского учреждения;
- ориентация на долгосрочную перспективу;
- применение взаимозависимых и взаимосогласованных стратегий и тактики активного приспособления к требованиям потенциальных потребителей инноваций с одновременным влиянием на их интересы.

Финансовое обеспечение инновационной деятельности медицинских учреждений осуществляется за счет следующих источников финансирования:

- собственные средства предприятий (прибыль, основные фонды, земельные участки, суммы страховых компаний в виде возмещения за ущерб);
- бюджетирование и государственное финансирование, предоставление финансовых ресурсов внебюджетных фондов, местные бюджеты;
- привлечение кредита и других заемных средств;
- создание открытого или закрытого акционерного общества, создание совместных предприятий; проведение совместных исследований, средства от продажи акций;
- организация венчурного финансирования;
- благотворительные взносы, спонсорская помощь;

продажа лицензий и патентов;
иностранные инвестиции.

На рисунке 1 отражены все формы инвестиций в медицине, которые являются основными источниками развития инновационной деятельности в сфере медицины.

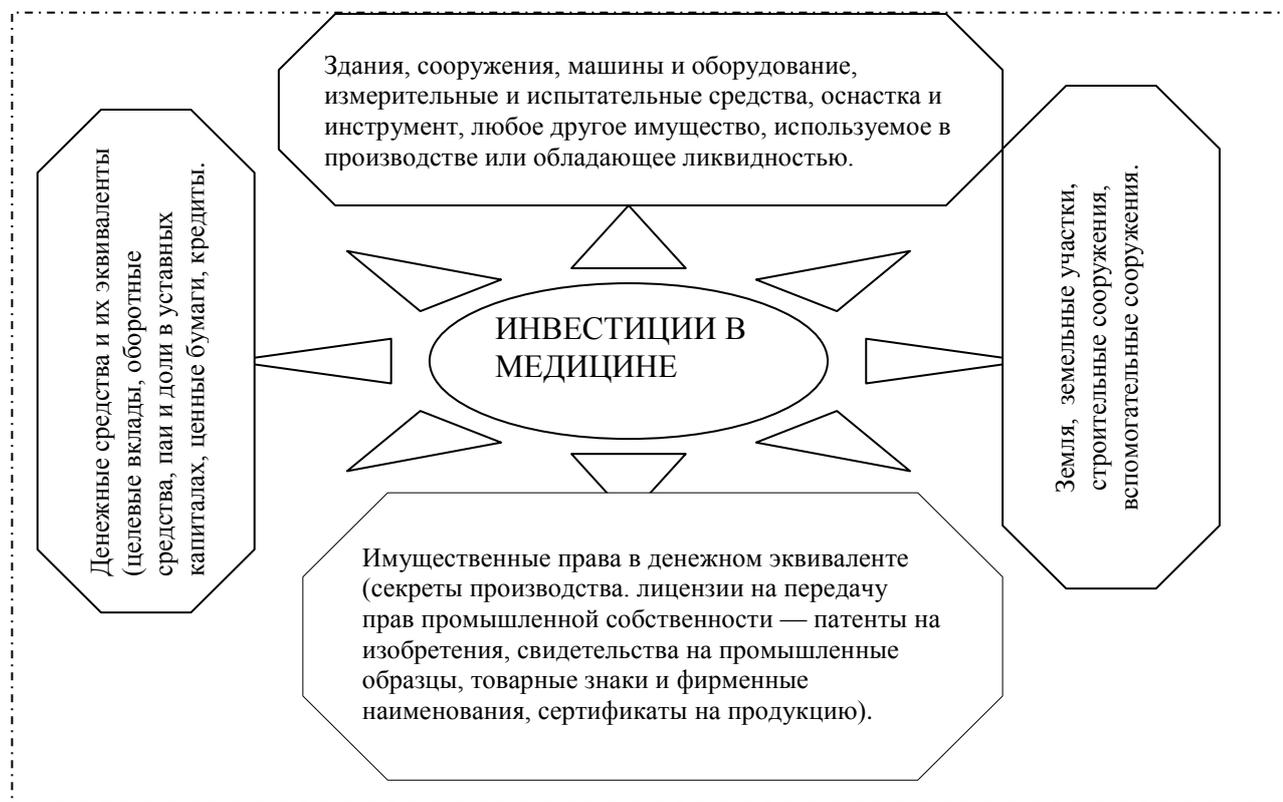


Рис. 1. Основные источники развития инновационной деятельности в сфере медицины

Инвестиции, обеспечивающие технологическое перевооружение, модернизацию и переход отечественной фармацевтической и медицинской промышленности на инновационную модель развития – это основной источник развития медицины и повышения качества медицинских услуг [3, с. 76].

Венчурный или рисковый бизнес представлен небольшими самостоятельными фирмами, компаниями, специализирующимися на исследованиях, разработках и производстве новой продукции, инновационных технологий. Они создаются учеными-исследователями, инженерами, новаторами. Небольшой коллектив гораздо мобильнее воспринимает и генерирует новые идеи. Венчурные фирмы, как правило, неприбыльны, т.к. не занимаются организацией производства продукции, технологий, а передают свои разработки другим фирмам.

Среди видов венчурных фирм выделяются, во-первых, собственно рисковый бизнес, во-вторых, внутренние рисковые проекты крупных корпораций, которые занимаются исследованиями в сфере здравоохранения.

Венчурное финансирование осуществляется фондами риско-капитала путем предоставления денежных ресурсов на беспроцентной основе без гарантий их возврата.

В свою очередь, собственно рисковым бизнесом занимаются два вида компаний: независимые малые инновационные фирмы и финансовые учреждения, предоставляющие первым капитал.

Для осуществления венчурного финансирования инновационных проектов необходимо четко определить основные этапы финансирования, Венчурные фонды, которые финансируют медицинские проекты, всегда стоят перед сложным выбором, так как период введения медицинской инновации и их адаптация составляет около пяти-десяти лет, пока пройдут необходимые испытания и соответствующую сертификацию [4, с. 128].

В развитии сферы здравоохранения наблюдается широкий интерес к инновационным разработкам в сфере медицины со стороны венчурных инвесторов. Руководство венчурных фондов и крупнейших фармацевтических компаний считает, что российские разработки являются конкурентоспособными. Но вопрос коммерциализации инноваций в медицине требует широкого и масштабного исследования. Иностранные инвесторы высоко ценят научный потенциал российских ученых в сфере медицины, но венчурные компании предпочитают работать по тем проектам, которые приносят быструю прибыль.

Для проведения активной инновационной деятельности медицинское учреждение должно обладать соответствующим инновационным потенциалом. Для достижения инновационного потенциала необходимо наличие инновационного климата, то есть такого состояния внешней среды, содействующее или противодействующее достижению инновационной цели. В комплексе инновационный потенциал и инновационный климат определяют инновационную позицию медицинских учреждений в сфере здравоохранения.

В ходе дальнейших научных исследований необходимо оценить рынок инновационных препаратов и технологий в сфере медицины, определить стратегию развития медицины, изучить зарубежный опыт финансирования разработок.

Список использованных источников

1. Кухарская Н.А. Маркетинг инноваций: учебное пособие / Н.А. Кухарская, Л.В. Новошинская. – Одесса: «Атлант ВОІ СОІУ», - 2016. - 215 с.
2. Гарнов А.П. Формирование инновационного механизма разработки и внедрения в производство на примере фармацевтической промышленности / А. П. Гарнов, Т. В. Козюра // РИСК: Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция, 2010. – № 3. – С. 167-170.
3. Зарипова М.Р. Развитие фармацевтической и медицинской промышленности РФ на период до 2020 года и дальнейшую перспективу / М. Р. Зарипова // Аптека: бухгалтерский учет и налогообложение, 2011. – № 1. – С. 72 - 78.
4. Йованович М. Современные инструменты формирования и реализации стратегии инновационного развития фармацевтической отрасли / М. Йованович // Транспортное дело России, 2010. – № 2. – С. 127-133.

НАПРАВЛЕНИЯ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНЫХ УСЛУГ

МОСКВИТА О.Н.,

*заместитель начальника управления УТуСЗН
Администрации Горняцкого района г. Макеевки*

Государственное управление в сфере жилищно-коммунальных услуг в Донецкой Народной Республике выражается через деятельность уполномоченных на то органов государственной и муниципальной власти по обеспечению удовлетворения жилищно-коммунальных нужд населения региона. Обеспечение реализации государственной политики в сфере социально-трудовых отношений, оплаты услуг, социальной защиты населения, назначения и выплаты социальной помощи населению, участие в выполнении государственных программ, разработка и обеспечение программ и другие задачи стоят перед управлениями труда и социальной защиты администраций городов.

В настоящее время, в связи с достаточно низким уровнем дохода социально незащищённых слоёв общества, а именно пенсионеров, инвалидов, остро стоит проблема внедрения субсидий на жилищно-коммунальные услуги и на приобретение твёрдого бытового топлива. На сегодняшний день в Донецкой Народной Республике отсутствует законодательная база по данному вопросу, хотя в управлениях труда и социальной защиты населения городов и районов есть специалисты, имеющие навыки работы в данном направлении, владеющие опытом в формировании баз данных получателей субсидии, взаимодействия с предприятиями, предоставляющими жилищно-коммунальные услуги населению.

Принятие Указа или Распоряжения по вопросу назначения субсидий населению Донецкой Народной Республики позволило бы снизить социальную напряжённость, особенно в отопительный период. Несмотря на отсутствие роста цен на жилищно-коммунальные услуги на территории Республики, оплата данных услуг занимает значительную часть расходов малоимущих, к которым можно отнести и пенсионеров с минимальным размером пенсионной выплаты. Доля таких пенсионеров значительна. Так, в Горняцком районе г. Макеевки население составляет 79 тыс. человек, из которых пенсионеров – 32,4 тыс. человек, что составляет 41%.

Одним из методов, позволяющим повысить уровень жизни социально незащищённых слоёв населения Республики, является принятие городских и районных программ, предоставляющих, например, 50% льготу одиноким инвалидам 1-й и 2-й групп инвалидности, детям-сиротам на оплату жилищно-коммунальных услуг.

Принятие таких программ потребует бюджетного финансирования, хотя для их внедрения не потребуются дополнительных человеческих ресурсов (возможно привлечение сотрудников управлений труда и социальной защиты населения).

При разработке программ целесообразным будет рассмотрение и формирование на местах предложений от управлений для последующей их передачи на рассмотрение органами государственной власти.

Принятие вышеуказанных нормативно-правовых актов позволит:

1) повысить процент оплаты населением жилищно-коммунальных услуг, что будет способствовать возрастанию возможности модернизации предприятий и улучшению качества предоставляемых услуг;

2) укрепить принцип социальной справедливости, предоставляя помощь именно социально незащищённым слоям общества (уровень потребности которых определяется путём расчётов);

3) увеличить доверие и уважение к институтам законодательной и исполнительной власти со стороны граждан Республики.

ПРОБЛЕМА ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ЮРИДИЧЕСКОГО ДЕПАРТАМЕНТА)

НАРЫЖНЫЙ Н.А.,

*директор департамента международного права и сотрудничества
Министерства юстиции Донецкой Народной Республики*

Проблема эффективности государственного управления выступает в качестве обязательного социально-инновационного феномена, так как именно это обеспечивает развитие и движение социального общества вперёд, совершенствование межличностных связей на основе удовлетворения индивидуальных, групповых и общественных потребностей и интересов.

По нашему мнению, требование эффективности является наиболее часто используемым, но при этом мало изученным механизмом. При анализе мнений огромное «разночтение» связано, прежде всего, с определением категории, свойств, связей и соотношения понятий «эффективность», «производительность», «результативность», «пригодность», «оптимальность», «экономичность», «ценность» и т.д. Кроме этого, и различием между эффективностью норм и эффективностью их действия, неопределённостью соотношения эффективности и качества того или иного правового явления.

Исходя из анализа юридической теории эффективности правовых явлений, до настоящего времени чётко не сформирована данная терминология. Только в последние годы проблеме эффективности вновь стало уделяться необходимое внимание. Но, по существу, целостный подход к эффективности правовых явлений отсутствовал.

Кроме того, сам термин «эффективность» имеет культурные, воспитательные и другие позитивные результаты. Последнее отчасти объясняется тем, что, согласно исследованиям С.А. Жинкина, «исследование эффективности права предполагает изучение права как антропологического инструмента, духовного и психологического феномена, связанного с основополагающими качествами и устремлениями людей» [1, с. 20].

По нашему мнению, в данном определении не совсем точно сформулированы имеющиеся подходы к исследованию категории эффективности в юридической деятельности (праве), конечно же, учитывая специфику самой юридической практики. Но понимание эффективности уже находит своё отражение

в работах практиков.

Так, при исследовании вопроса эффективности управления государственным имуществом О.И. Короткова отмечает, что «принцип эффективности управления заключается в достижении цели управления (определённого качественного результата деятельности или состояния объекта управления) ценой максимальной экономии ресурсов [2, с. 20-24].

При анализе законодательства Российской Федерации на предмет исключения дублирования функций и полномочий федеральных органов исполнительной власти видим, что данное направление чётко определено в Указе Президента Российской Федерации «О мерах по проведению Административной реформы в 2003-2004 годах» от 23 июля 2003 г. № 824 [3] как предпосылка повышения эффективности деятельности государственного аппарата и цель проводимой в стране административной реформы» [4, с. 89].

Интересный подход к эффективности заложен в Постановлении Совета Министров Донецкой Народной Республики от 17 декабря 2016 года № 13-18 «Об утверждении Временного положения о бюджетной системе Донецкой Народной Республики»: «принцип эффективного использования бюджетных средств предусматривает, что участники бюджетного процесса при планировании и исполнении бюджета в рамках установленных им полномочий должны исходить из необходимости достижения заданных результатов с использованием наименьшего объёма средств и/или достижения максимального результата при расходовании определённого бюджетом объёма средств. Использование бюджетных средств с нарушением данного принципа является неэффективным использованием бюджетных средств» [5].

Теперь переходим к анализу процедур согласования деятельности как фактора, который существенно повышает эффективность государственного аппарата. На сегодняшний день органы государственной власти пытаются решать данную проблему в рамках административных регламентов взаимодействия. Это означает и координацию, и разновидность взаимодействия различных органов государственной власти, предусматривающего создание единых баз данных. Например, Государственная регистрационная палата Министерства юстиции Донецкой Народной Республики создана как орган, регистрирующий переход права собственности на объекты недвижимости и их обременений и т.п.), согласованное планирование деятельности, обсуждение рабочих вопросов, обмен информацией и т.п.

Исходя из этого, можем констатировать, что через взаимодействие государства и общества, согласование общих интересов (конкретных направлений) необходимо попытаться достигнуть политико-социального компромисса. Но главное при этом предвидеть сложность процесса согласования деятельности по достижению общих социальных целей в условиях несоординированности действий партнёров, так как такое сотрудничество возможно только при выработке взаимоприемлемых форм поведения его участников [6, с. 203-216].

Справедливости ради стоит отметить, что участие социального общества в управлении государственным строительством, безусловно, эффективно скажется на деятельности государственного аппарата в целом.

Список использованных источников

1. Жинкин С.А. Некоторые методологические аспекты исследования эффективности норм права / С.А. Жинкин // Юридический мир. – 2007. – № 4. – С. 20.
2. Короткова О.И. Усиление государственного влияния на открытые акционерные общества как административно-правовая функция государственного управления / О.И. Короткова // Законодательство и экономика. – 2010. – № 3. – С. 20-24.
3. О мерах по проведению Административной реформы в 2003-2004 годах: указ Президента Российской Федерации от 23 июля 2003 г. № 824. – Российская газета. – 2003. – 25 июля.
4. Васильев И.А. Развитие административной реформы в Посланиях Президента Российской Федерации / И.А. Васильев // ГОУ ВПО «Сургутский государственный университет Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»: сб. науч. трудов. – Вып. 31. Гуманитарные науки. – Сургут, 2009. – С. 89.
5. Об утверждении Временного положения о бюджетной системе Донецкой Народной Республики: постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики от 17 декабря 2016 г. № 13-18. [Экономический ресурс]. – Режим доступа: <https://minfindnr.ru/wp-content/uploads/2017/03/postanovlenie-13-18.pdf>
6. Формы и методы взаимодействия органов прокуратуры с правозащитными и иными общественными объединениями по вопросам защиты прав и свобод граждан // Материалы выступлений участников серии конференций, «круглых столов», посвящённых разработке «Концепции защиты основных прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации» / Российская академия юридических наук. – М., 2009. – С. 203-216.

**СУЩЕСТВУЮЩИЕ В ДНР ВЫЗОВЫ РЕГИОНАЛЬНОЙ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ**

ПОДСУШНАЯ М.В.,

*аспирант кафедры инновационного менеджмента
и управления проектами*

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

В Конституции Донецкой Народной Республики статьями 5, 35, 51 предусмотрено право каждого гражданина на благоприятную окружающую среду, достоверную информацию о ее состоянии, возмещение ущерба, причиненного здоровью либо имуществу экологическими правонарушениями, а также регламентировано, что земля и другие природные ресурсы используются и охраняются законом, как основа жизни и деятельности народа.

В течении нескольких последних десятилетий на территории Донбасса одной

из наиболее острых проблем является экологическое состояние окружающей природной среды. Если в мирное время наблюдался относительный баланс, то с началом военной агрессии Украины против мирных жителей Донецкой Народной Республики ситуация заметно осложнилась. Рождение «из пепла» нового государственного образования, становление институтов органов государственной власти, строительство системы права на территории Республики, правовое положение на международной арене, осложненное активными фазами боевых действий не могло не отразиться на общем качестве жизни народа, благополучии и развитии через экономический, социальный и экологический аспект.

При таких обстоятельствах очевидна острая необходимость скорейшего совершенствования органов государственной власти, осуществляющих социально-экономическую и экологическую политику на территории Донецкой Народной Республики, поиска и разработки превентивных механизмов сохранения окружающей природной среды в предложенных условиях. Лишь разумное, стратегически-поступательное построение социально-экономической политики региона и региональных подсистем в условиях современных вызовов является определяющим компонентом в построении целей и решении задач государственного управления территориальным развитием.

В Указе Президента Российской Федерации от 03.06.1996 года № 803 «Об Основных положениях региональной политики в Российской Федерации» приведено определение региональной политики, как системы целей и задач органов государственной власти субъектов Российской Федерации по управлению политическим, экономическим и социальным развитием регионов [2].

Такой подход используют профессор Вертешева С.М. и профессор Рохчина В.Е. в своей работе «Региональная социально-экономическая политика: разработка, реализация, оценка эффективности» и рассматривают региональную политику как «совокупность регулирующих документов, целевых установок и механизмов достижения целей в политическом, экономическом и социальном развитии регионов страны» [3, с.14].

В статье Слинковой О.К. и Масленниковой Н.Ю. «Сущность и экономическое содержание социально-экономической политики региона» существо региональной политики рассматривается как максимальное использование в интересах всего общества благоприятных территориальных предпосылок и факторов, минимизирование негативного влияния неблагоприятных природных и экономических условий на социально-экономическое положение региона» [4, с.6].

Профессор Котилко В.В. в своей работе «Региональная экономическая политика» указывает, что цель региональной политики должна представлять собой систему, состоящую из трех групп подцелей: социальных, экономических и экологических. [4, с.11].

Таким образом, социально-экономическая политика развития региона должна обладать качествами целостной, спланированной, целенаправленной системы государственного воздействия на процессы, протекающие на определенной территории.

Базовым фундаментом, закрепляющим основы политической, экономической и правовой системы Донецкой Народной Республики является ее

Конституция. Согласно статьи 6 Конституции, государственная власть в Республике осуществляется на основе разделения на законодательную, исполнительную и судебную. Органы законодательной, исполнительной и судебной власти самостоятельны.

Статьей 8 Конституции Донецкой Народной Республики признается и гарантируется местное самоуправление, самостоятельное и действующее в пределах своих полномочий.

В Республике приняты Законы, имеющие очень важное значение для дальнейшего развития, такие как «О республиканских программах», «Об охране окружающей среды», разработан и утвержден Постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики от 17 декабря 2016 года № 13-2 Порядок разработки и реализации республиканских программ Донецкой Народной Республики.

Однако, на наш взгляд, основополагающими документами, определяющими Концепцию социально-экономического развития Донецкой Народной Республики, перспективы ее дальнейшего долгосрочного стратегического направления, определяющими систему целей и задач органов государственной власти по управлению политическим и социальным развитием, а также механизм их реализации должны стать законодательные акты, определяющие основные положения региональной политики в Донецкой Народной Республике, а также предусматривающие основы взаимодействия законодательного органа государственной власти, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, разработка и принятие которых жизненно необходимо в целях укрепления государственности, создания условий для эффективного и гармоничного развития региона и обеспечения роста благосостояния населения.

С этой целью весьма целесообразно перенять опыт Российской Федерации, представленный в Федеральных законах «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» [9], «О стратегическом планировании в Российской Федерации» [10].

Таким образом, реализуемая социально-экономическая политика на территории Донецкой Народной Республики требует дальнейшего совершенствования с целью перехода от спонтанных мер реагирования на возникающие проблемы к слаженному, систематическому порядку оценки положения региона и его дальнейшему краткосрочному и долгосрочному стратегическому развитию, основанному на четком взаимодействии органов государственной власти.

Список использованных источников

1. Конституция Донецкой Народной Республики от 14.05.2014 года (С изменениями, внесенными Законами от 27.02.2015 года № 17-ИНС от 29.06.2015 года № 63-ИНС от 11.09.2015 года № 92-ИНС) Верховный Совет Донецкой Народной Республики.

2. Указ Президента РФ от 03.06.1996 № 803 «Об Основных положениях региональной политики в Российской Федерации»// Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: Электронный ресурс /Компания «Консультант Плюс».

3. Региональная социально-экономическая политика: разработка, реализация, оценка эффективности (учебно-методическое пособие) / Авт. колл. под рук. д-р. техн. наук, проф. С. М. Вертешева; д-р. техн. наук, проф. В. Е. Рохчина. СПб.: Изд-во СПбГПУ 2003. - 320 с.

4. Слинкова, О.К., Масленникова, Н.Ю. Сущность и экономическое содержание социально-экономической политики региона / О.К. Слинкова, Н.Ю. Масленникова// Региональная и муниципальная экономика».- 2015.- №7(204) Вып. 34/1.- с. 5-12.

5. Региональная экономическая политика (учебное пособие) / В.В. Котилко. М.: Изд-во РДЛ, 2001. - 272 с.

6. Закон Донецкой Народной Республики «О республиканских программах» № 80-ІНС от 02.10.2015.

7. Закон Донецкой Народной Республики «Об охране окружающей среды» № 38-ІНС от 30.04.2015.

8. Приказ Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики от 23 мая 2017 года № 78 «Об утверждении порядка формирования и ведения перечня республиканских программ в Донецкой Народной Республике».

9. Российская Федерация. Законы. Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации: федеральный закон от 06.10.1999 № 184-ФЗ (ред. от 03.02.2015) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: Электронный ресурс /Компания «Консультант Плюс».

10. Российская Федерация. Законы. О стратегическом планировании в Российской Федерации: федеральный закон от 28.06.2014 № 172-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: Электронный ресурс /Компания «Консультант Плюс».

МОДЕЛИРОВАНИЕ СИСТЕМ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

ПОНОМАРЕНКО Е.В.,
д-р экон. наук, профессор,
профессор ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет»

Механизм формирования и функционирования социально-экономических систем, в т. ч. систем государственного управления, основывается на основных положениях теории систем. Социально-экономические системы характеризуются сложностью структуры, взаимозависимостью и взаимодействием разных составляющих системы. По мнению А. Гальчинского [3, с.8], система может быть создана одним из путей: 1) в процессе бифуркационного перехода на эволюционной основе к сложной системе путем рассеивания «материнской» структуры из-за нарушения причинно-следственных связей и индивидуализации каждой подсистемы; 2) в результате влияния внешних инновационных факторов; 3) в результате действия механизмов случайности в связи с повышением динамичности развития подсистем; 4) путем новаций, самогенезиса и

самоорганизации. Благодаря формированию новых решений в фазе бифуркации формируется конструктивная, инновационная, жизнеспособная система. Наименее жизнеспособными являются стойкие целостные системы, которые в процессе развития приобрели гомогенные признаки и подчинили все элементы.

Согласно методологии сложных систем П. Сорокина [8, с.505], системно однородное и целостное «плоское» общество характеризуется незначительным уровнем дифференциации доходов, отсутствием экономических стимулов, относительным процветанием, недостаточностью энергетического потенциала для саморазвития, проч. Однако при достижении точки «насыщения» протестных характеристик общество может развиваться только в условиях риска.

Проектный подход базируется на разных подходах и теориях моделирования систем государственного управления, прежде всего, на синергетическом подходе. Базовым понятием данного подхода являются параметры порядка, при котором нескольким переменным подчиняются остальные, что значительно упрощает процесс моделирования общей социально-экономической системы. Основными принципами синергетического подхода к моделированию сложных систем государственного управления социально-экономическим развитием общества являются:

- необратимость социально-экономической эволюции: прохождение через точки разветвления эволюционного дерева (сделанный «выбор») закрывает прочие, альтернативные пути развития и тем самым делает необратимым эволюционный процесс трансформаций [5, с.11-12];

- нелинейность социально-экономических преобразований, в результате формируется непропорциональная реакция на изменения внешней и внутренней среды [4, с.10];

- неоднозначность целей и множество путей развития общества и социально-экономических процессов [4, с.149].

Основным инструментом синергетического управления социально-экономическими системами является механизм «резонансных направленных действий» на нелинейную систему в период ее особенной чувствительности к ним и может находиться либо в положительном (гармонизация), либо в отрицательном резонансе (негативные последствия или разрушение системы). Но эффект «резонансных действий» (по И. А. Аглиуллину) не в их величине, а в правильной топологии или согласованности с внутренними свойствами и качеством [6, с.20]. Соответственно формируется основная задача – подтолкнуть систему к «правильному выбору решений, обеспечиваемому самоуправляемое и самоподдерживаемое развитие. В этой связи социально-экономические процессы необходимо не просто строить или перестраивать, а инициировать новые. При этом ряд исследователей [1, с.22] считает правильным вообще избегать стратегии бифуркации в пользу «осуществления плавного процесса структурогенеза без точек бифуркации», основываясь не на управлении, а на «направленном развитии» и «корректирующих действиях».

Таким образом, концепция синергетических действий отвергает классическое представление об управлении сложными системами, при которых итог действий является однозначным и пропорционально приложенным усилиям. Поэтому исследователи – последователи теорий У. Черчмена, Р. Акоффа, П. Чекленда, В. Ульриха, развивают теории мягкого моделирования - «искусство»

получения относительно надежных выводов из анализа малонадежных моделей, основывающихся на критериях оценки «5 E»: Efficiency (Эффективность), Efficacy (Сила), Efficiency (Квалификация), Ethics (Этика), Elegance (Элегантность). Опираясь на предложенные критерии и проектный подход, Р. Акофф в [2] считает, что сам процесс планирования в социально-экономических системах более важен, чем его результат, т.е. участие в разработке социально-экономической политики множества стейкхолдеров позволяет иногда достичь значительного синергетического эффекта даже без реализации самой политики.

Мягкую системную методологию дополняет социально-эволюционная теория спиральной динамики [7]. Ценностная спираль развития Клера Грейвза и его последователей (Крис Коуэн, Дон Бек и Кен Уилбер) формируется чередованием подобно маятнику разнополюсных характеристик и стратегий: колебаниями между «безграничным самовыражением, внутренним контролем «я», выживанием, властью и принуждением, достижениями, гибкостью и самоотверженностью, внешней ориентированностью на «мы», связанностью, целеустремленностью, согласованностью, глобальностью».

«Симптомы» предложенных стратегий уже наблюдаются в современной практике социально-экономического развития. Согласно нашим исследованиям, в последнее время все большую роль в управлении системами играют социальные связи и межличностные отношения, однако интересы населения еще не учитываются в полной мере - удовлетворяя одну потребность, забывают о других. Это свидетельствует о том, что общество на данный момент находится одновременно на первом, третьем и пятом уровнях ценностей, что подтверждает существенная дифференциация населения по доходам, преобладание у некоторых организаций внешнего лоска и импульсивности в принятии решений, выживание ценой других жизней, достижение успеха за счет имиджа, обоснование решений языком чисел. Согласно теории системных ценностей, для перехода на следующий виток спирали необходимо повышать стоимость социального капитала общества (в т.ч. уровень доверия населения к проводимым реформам), решить проблему доминирования материальных ценностей, использовать активность и профессионализм населения в строительстве общества с новым ценностными ориентирами.

Список использованных источников

1. Аглиуллин И.А. Синергетическое представление социальных систем: концепция моделирования и управления / И.А.Аглиуллин // Анализ систем на пороге XXI века: теория и практика: материалы междунар. конф.: в 4 т. Т.1. - М.: Интеллект, 1996. - С.16-27.
2. Акофф Р. Планирование будущего корпорации / Р.Акофф. □ М.: Сирин, 2002. – 256 с.
3. Гальчинский А. Методология сложных систем / А.Гальчинский // Экономика Украины. – 2007. – №8. – с.5-18.
4. Ласло Э. Век бифуркации: Постигание изменяющегося мира / Э.Ласло // Путь. - 1995. - № 7. - С.3-129.
5. Малинецкий Г.Г. Синергетика, информационное управление и будущее России/ Г.Г.Малинецкий // Труды III Международной конференции из серии

«Нелинейный мир», г.Воронеж, 22-27 сент. 1997 г. - Воронеж, 1997. - С.9-24.

6. Назаретян А.П. «Столкновение цивилизаций» и «Конец истории» / А.П.Назаретян // *Общественные науки и современность*. - 1994. - № 6. - С.140-146.

7. Пономаренко О.В. Механізм державного управління соціальними проектами та програмами: теорія та методологія. Монографія. –Донецьк: Донбас, 2010. – 366с.

8. Сорокин П. Социальная и культурная динамика: Исследование изменений в Больших системах искусства, истины, этики, права и общественных отношений / П.Сорокин / пер.с англ., комментарии и статья В.В. Сапова. – СПб.: РХГИ, 2000. – 1056 с.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ ГАРМОНИЗАЦИИ ПРОМЫШЛЕННОЙ И ТОРГОВОЙ ПОЛИТИКИ

САВЧИК А.Г.,

*аспирант кафедры инновационного менеджмента и управления проектами
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Обеспечение устойчивого социально-экономического развития государства во многом зависит от успешной реализации промышленной и торговой политики. Успешность промышленной и торговой политики в большей степени определяется механизмом её реализации, главной задачей которого является достижение согласованности целей и интересов субъектов промышленного и торгового секторов экономики.

В настоящее время учёные, специалисты из разных отраслей экономической науки все чаще акцентируют внимание на важности гармонизации промышленной и торговой политики. Это объясняется тем, что сбалансированность промышленной и торговой политики на всех уровнях хозяйственной пирамиды способна обеспечить экономическую безопасность государства и даже в кризисных ситуациях исключить или минимизировать потери, повысить устойчивость и стабильность экономики, создавая тем самым предпосылки для её стабильного развития.

В научной литературе не существует однозначного определения термина «гармонизация». Так, например, по мнению Комлева Н.Г., гармонизация представляет собой согласование финансовых, конъюнктурных, социальных и внешнеэкономических мероприятий разных государств друг с другом, которое поможет обеспечить эффективную общую экономическую политику [1, с. 164].

Цогоев М.М. придерживается мнения о том, что гармонизация представляет собой сведение в общую систему, взаимное согласование, координация, упорядочение или обеспечение взаимного соответствия разных действий, а также различных экономических мероприятий между системами и подсистемами, структурой и инфраструктурой [2, с. 11].

В контексте вышеизложенного предлагается следующая авторская трактовка

термина «гармонизация» – это интегрально пространственная сбалансированность и целостность экономической системы при условии устойчивого эволюционного развития.

Прежде чем дать определение термина «гармонизация промышленной и торговой политики», необходимо уточнить такие понятия как «промышленная политика» и «торговая политика».

Несмотря на то, что промышленная и торговая политики изучаются достаточно давно, общепризнанного научного определения данных понятий не существует. Стоит согласиться с мнением Золотарева О.П., который утверждает, что промышленная политика – это система мер прямого и косвенного правительственного регулирования конкурентоспособного и результативного развития промышленности и ликвидации тех преград, которые не могут быть устранены механизмами саморегуляции рынка [3]. Тоньшева Л.Л. считает, что промышленная политика представляет собой согласованную совокупность мер органов государственной власти, нацеленных на законодательное, экономическое, организационно-распорядительное, информационное регулирование в рамках промышленной деятельности, учитывающих интересы субъектов промышленного сектора экономики [4]. Что касается торговой политики, то, по мнению Межецкой Т.А., она представляет собой часть структурной политики государства, нацеленной на регулирование внешнеторговой деятельности [5, с. 2920].

В нашем понимании промышленная политика представляет собой составную часть политики экономического развития государства, основные цели и задачи которой определяются стратегическими приоритетами развития промышленного сектора. Промышленная политика формируется на базе взаимоотношений между хозяйствующими субъектами по вопросам формирования сбалансированной и конкурентоспособной промышленности. Торговая политика представляет собой политику, ориентированную на защиту интересов участников рынка, формирование эффективной конкурентной среды, развитие инфраструктуры, а также создание благоприятных условий для привлечения денежных потоков.

По нашему мнению, гармонизация промышленной и торговой политики представляет собой интегрально пространственную сбалансированность интересов промышленного и торгового секторов, которая обеспечивала бы целостность экономической системы при условии устойчивого эволюционного развития.

На сегодняшний день можно выделить ряд причин несогласованности промышленной и торговой политики государства (рис. 1):



Рис. 1. Причины несогласованности промышленной и торговой политики государства

Ключевой основой гармонизации промышленной и торговой политики государства выступают принципы, которые устанавливают правила деятельности и границы принимаемых управленческих решений. На рис. 2 показаны базовые принципы установления сбалансированности промышленной и торговой политики.

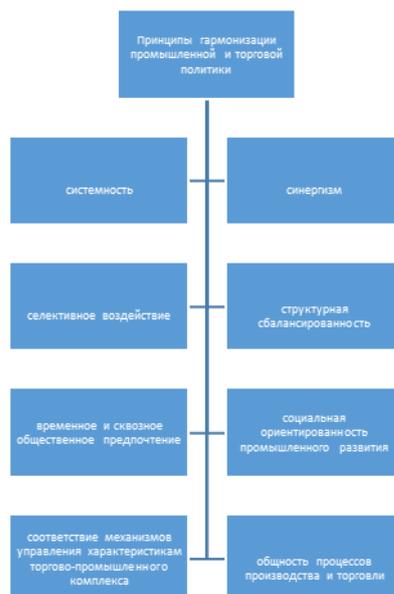


Рис. 2. Принципы гармонизации промышленной и торговой политики

Реализация гармонизации промышленной и торговой политики на основе указанных выше принципов будет способствовать согласованию интересов производителей, поставщиков и реализаторов продукции, приведению товарного ассортимента в соответствие с требованиями потребительского спроса.

В Донецкой Народной Республике на протяжении нескольких лет широкое распространение приобрели ярмарки как один из инструментов устранения дисбаланса в системе «производство-торговля». По данным Министерства

промышленности и торговли Донецкой Народной Республики, количество проводимых ярмарок в период с 2015 г. до 1 января 2018 г. значительно возросло. Так, в 2015 г. по городам и районам ДНР была проведена 351 ярмарка, за этот же период 2016 г. было организовано 983 ярмарочных мероприятия, в 2017 г. проведено 1197 ярмарок [6].

Вышеуказанные цифры свидетельствуют о высокой популярности ярмарочных мероприятий как одного из эффективных инструментов гармонизации промышленной и торговой политики на муниципальном уровне управления.

Таким образом, можно утверждать, что производство и торговля являются главными элементами, определяющими экономическое развитие государства. Их сбалансированное функционирование обеспечивает рост экономических показателей как на уровне предприятий, так и на уровне государства в целом.

Однако сам процесс гармонизации промышленной и торговой политики представляет собой сложный, многоуровневый механизм согласования интересов производителей и потребителей, рационального размещения производства и организации эффективного сбыта продукции.

Список использованных источников

1. Комлев Н.Г. Словарь иностранных слов: [более 4500 слов и выражений] / Н.Г. Комлев. – М.: ЭКСМО, 2015. – 669 с.
2. Цогоев М.М. Гармонизация промышленной и торговой политики с учётом экономической безопасности Российской Федерации: монография / М.М. Цогоев, Т.Е. Ситихова, К.Ю. Багратуни. – Владикавказ: Изд-во СОГУ, 2015. – 72 с.
3. Золотарев О.П. Государственная промышленная политика / О.П. Золотарев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=9530818>
4. Тонышева Л.Л. Промышленная и торговая политика: методический подход к оценке степени гармонизации и определение траекторий развития / Л.Л. Тонышева, Т.А. Межецкая [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://teoriapractica.ru/rus/files/arhiv_zhurnala/2016/2/economics/tonysheva-mezhetskaya.pdf
5. Межецкая Т.А. Сущность и содержание промышленной и торговой политики / Т.А. Межецкая, А.Н. Межецкий // Российское предпринимательство. – 2015. – № 16 (18). – С. 2915-2926.
6. Сайт Министерства промышленности и торговли Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mptdnr.ru/>

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА

ТАРУСИНА Н.Э.,

*канд. экон. наук, доцент кафедры информационных технологий
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при
Главе Донецкой Народной Республики»*

Развитие современной экономики зависит от подготовки высококвалифицированных кадров, кадров инновационной культуры, которые способны трансформировать полученную информацию в навыки выполнения поставленных задач и расширения профессиональной компетентности. Рынок труда предъявляет новые требования к выпускнику высшего учебного заведения: высокий уровень интеллектуальных, коммуникативных, нравственных качеств, способствующих успешной самоорганизации деятельности. Проблема обеспеченности кадрами требует пересмотра современного обучения в высшей школе с ориентацией на качество подготовки компетентных профессиональных специалистов с учётом творческих возможностей, удовлетворение личных и социальных интересов.

Сегодня и в традиционном, и в инновационном сегментах реального сектора экономики наиболее востребованными оказались специалисты:

- владеющие компьютером, информационными системами и технологиями (причём не только для специалистов с высшим образованием);
- готовые постоянно учиться новому;
- способные адаптироваться в новых условиях и работать в команде;
- с личными качествами: трудолюбие, исполнительность, дисциплинированность, ответственность.

В инновационном сегменте чаще становятся востребованными узкоспециальные знания, знания отечественного и зарубежного опыта в профессиональной области, умение анализировать информацию из разных источников. Инновационный сегмент также предъявляет высокие требования к качествам работников, связанных с творчеством и креативностью.

В XXI веке происходит изменение образовательной парадигмы: предлагаются вариативное содержание образования и педагогические технологии, новые современные педагогические концепции и идеи. Прежде всего, как уже отмечалось, необходимо активизировать инновационный комплекс системы высшего образования. Причём в процессе реализации инновационной деятельности высшего учебного заведения главный акцент должен делаться не на усилении роли государства, а на интеграции образования, науки и производства в единый инновационный контур.

Основу инновационного комплекса системы высшего образования составляют образовательно-научные комплексы (ОНК), ядром которых являются непосредственно высшие учебные заведения, которые взаимодействуют с инновационной инфраструктурой в виде научно-исследовательских институтов,

опытно-экспериментальных производств, научно-производственных центров и т.д.

Ключевыми задачами инновационной деятельности в рамках ОНК считают: обеспечение единства образовательного, научного и инновационного процессов и их направленности на подготовку нового поколения высококвалифицированных специалистов; создание условий для привлечения учёных, преподавателей, студентов и аспирантов в инновационный процесс, использование инновационной деятельности высшего учебного заведения в целях повышения качества подготовки специалистов в новых экономических условиях и усиление роли их как регионального центра развития инновационной деятельности, обеспечение концентрации научного и научно-технического потенциалов высших учебных заведений на исследованиях и разработках в перспективных направлениях развития науки и техники на основе реализации непрерывного инновационного цикла.

Существующая система профессиональной подготовки кадров требует модернизации с тем, чтобы соответствовать критериям новой парадигмы. Сегодня ни один выпускник (рабочий, техник, инженер и другие) не готов сразу включиться в работу на инновационном предприятии. Практически им всем необходимы дополнительное профессиональное образование, стажировки, обучение на рабочем месте.

Дополнительное образование становится важнейшим элементом подготовки кадров для инновационной экономики. Ускорить подготовку кадров и приблизить её качество к требованиям инновационного сегмента поможет, например, создание, законодательное оформление и развитие образовательных кластеров, основанных на государственно-частном партнёрстве. В рамках новой парадигмы возможны и другие конкретные формы, модели. Одним из преимуществ новых форм должна стать возможность конкретизации запросов работодателя к системе профессионального образования [1].

Инновационность образования в ведущих странах мира реализуется благодаря организационным и финансовым условиям университетского преподавания, среди которых следует, в первую очередь, выделить следующие:

- механизм аккредитации, обозначающий цели, компетенции, методики для образовательной программы в целом, а не для каждого курса в ней, что позволяет быть более гибким и по набору курсов, и по объёму и содержанию каждого из них;

- большие возможности (в том числе финансовые) и жёсткие требования к научной работе преподавателей университета, что позволяет им быть не только в курсе свежих научных разработок, но и включать инновационные моменты в чтение курсов уже на уровне бакалавриата;

- больше внимания и жёсткие механизмы контроля самостоятельной работы студентов позволят преподавателям осваивать новейшие результаты и технологии научной работы, а также учиться самим «процедурам» научного исследования в ходе чтения курсов;

- «индивидуальность» профессора и личная ответственность качества его подготовки открывает простор для инициатив без ущерба для качества преподавания;

- связь образования и будущей карьеры, что заставляет студентов достаточно прагматично подходить к выбору места обучения, специальности и

курсов, а системе обучения более гибко и быстро реагировать на потребности развития производства [2].

В дальнейшем целесообразно разрабатывать необходимые инструменты и новые системы контроля высшего учебного заведения и оценки возможностей на рынке, создавать методики по обеспечению оптимизации инновационных проектов и совершенствовать систему управления, отталкиваясь от желаемых потребностей и целей предприятия с учётом и нынешнего состояния, и на будущее.

Список использованных источников

1. Лавриненко Л.М. Кадровая политика в условиях инновационного развития / Л.М. Лавриненко [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=72407>.
2. Инновационность в образовании: опыт Германии и США [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://inpro.msu.ru/PDF/inno1.pdf>.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

ТОЛСТОРЕБРОВА К.А.,

*слушатель Центра дополнительного профессионального образования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»
главный специалист общего отдела Администрации г. Снежное*

Опыт развитых стран, преимущественно на рынке высоких технологий, свидетельствует о том, что основанием повышения конкурентоспособности этих стран и главным элементом общества нового типа являются инновации.

Основным двигателем экономического развития в настоящее время являются знания. Многим учёным это позволило охарактеризовать современную экономику знаний.

На сегодняшний день знания проникают во все стадии и сферы экономической деятельности, поэтому их уже сложно отделить от продукта или услуги. Знание передаётся в виде информации и само по себе не востребовано как экономический ресурс.

Знание – экономический ресурс в форме инновации. Многие знания лежат на полках в институтах и других учреждениях и не находят практического применения. Инновацию определяют как знание, которое нашло практическое применение и востребовано рынком, иными словами, как коммерциализованное знание. Поэтому экономику можно назвать инновационной только тогда, когда основным ресурсом экономического развития станут инновации, основанные на знаниях, не потерявших своей актуальности.

Инновации создаются в современном производстве, при взаимодействии науки, государства и бизнеса, при условии, когда наука и бизнес поддерживаются государством всеми законными путями.

Условиями инновационного роста экономики являются: наличие

квалифицированных кадров; приемлемые расходы на образование; существование частного капитала, который можно инвестировать в инновации; формирование механизмов, стимулирующих внутренний спрос на качественную продукцию; инициирование международных связей открытости экономики; существование конкурентных предпочтений и организация новых конкурентных предпочтений, формирование потенциальных предпочтений, превращение их в реальные.

Перечисленные условия может создать государство. Участникам инноваций при выходе на рынок государство также должно обеспечивать равные условия.

Республика является главным игроком на инновационном поле. Она определяет законодательные правила, которые в сравнении с текущей деятельностью отличаются значительным своеобразием, гарантирует соблюдение правил инновационной деятельности и установленных норм, создаёт благоприятный инновационный климат.

На этом роль государства не заканчивается. Оно должно осуществлять стратегически-инновационную функцию: сохранять экономические и базисные технологические инновации, прибавляя им начальный импульс; за свой счёт осуществлять инновации в нерыночной сфере экономики и в обороне, фундаментальной науке, образовании, культуре, здравоохранении; проводить инновации в государственно-правовой сфере и т.п. Здесь государственные служащие такие же инноваторы, как и предприниматели, и инвесторы. Если государственный аппарат не поддерживает инновации и более того – препятствует им, проводит антиинновационную политику, то государство обречено на инновационный кризис.

Многообещающие возможности экономического роста необходимо соединить с разработкой и выполнением мер стратегического характера. Основное внимание в их системе должно уделяться реализации государственных программ и поддержке наукоёмких производств, переориентации мотивации труда на повышение престижа интеллектуальной творческой деятельности, прежде всего связанной с производством.

Главной задачей государственного регулирования экономики должно стать формирование новой стратегии активизации государственной инновационной политики. Разрешение проблемы активизации инновационного развития в большинстве случаев зависит от того, как принимаются практические меры по реализации конкурентных преимуществ. К конкурентным преимуществам относятся социальные (высокий уровень образования, культура, научные достижения в медицине, некоторые достижения в естественных и технических науках) и природные (почва, полезные ископаемые и др.).

Государственная инновационная политика должна быть направлена на реализацию отечественных конкурентных преимуществ, наследуемых и перспективных. Инновации становятся одним из главных факторов экономического роста, который выведет экономику из тупиковой ситуации, станет преобразующим и стабилизирующим фактором. Для этого есть необходимость перехода общества на инновационный уровень развития. Также инновации являются средством выживания в конкурентной среде. Так инноватизация становится всеобщей закономерностью современного общества.

Основные направления государственной поддержки становления

инновационной экономики:

- создание кадровых, экономических условий для реализации конкурентных преимуществ страны;
- создание условий для подготовки квалифицированных инновационных специалистов;
- создание механизмов активизации международных связей, стимулирующих внешний и внутренний спрос на инновационную продукцию;
- усовершенствование старых, разработка и утверждение новых законодательных норм и правил инновационной деятельности;
- разработка и создание условий реализации государственных инновационных программ;
- развитие партнёрства государства, предпринимателей и общественных организаций;
- создание равных условий (при необходимости избирательных) участникам инноваций при выходе на внутренний и внешний рынки;
- использование кризисных ситуаций для инновационного обновления.

К ВОПРОСУ О РАЗРАБОТКЕ СТРАТЕГИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ДНР

ЯРЕМБАШ А.И.,

д-р экон. наук, профессор кафедры инновационного менеджмента и управления проектами

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»

Формирование стратегии социально-экономического развития (ССЭР) Донецкой Народной Республики направлено на повышение эффективности, устойчивости и стабильности показателей во всех сферах функционирования Республики.

При этом реализация проектов и программ, составляющих ССЭР, требует эффективного управления.

Как известно, процесс управления состоит из 4-х составляющих: планирования, организации, мотивации и контроля. Т.е. процесс управления невозможен без точного, научно обоснованного планирования.

Планирование — ориентированный в будущее систематический процесс принятия решений. Планирование (в экономике) означает процесс разработки планов развития экономических объектов разного уровня.

В широком смысле слова этот термин включает также процессы организации осуществления, корректировки планов и контроля их выполнения.

В государствах с централизованно планируемой экономикой, центральные органы управления в основном занимаются определением важнейших параметров общественного производства (например, стоимостных и трудовых показателей). В рыночной экономике планирование должно осуществляться, главным образом, в пределах отдельных отраслей и предприятий. В некоторых случаях используются

также методы индикативного планирования (т.е. программирования) экономики.

К сожалению, в настоящий момент инструменты планирования и прогнозирования практически не используются в управлении экономикой ДНР, а, следовательно, снижена эффективность собственно управления государством.

Утверждения некоторых авторов о том, что планирование якобы нецелесообразно в период становления национальной экономики или протекания социально-экономических трансформаций, абсолютно несостоятельны.

В качестве доказательства обратного автор приводит собственную трактовку понятия **«планирование развития социально-экономической системы» (в т. ч. государства) – это процесс разработки, обоснования и установления руководством (в нашем случае законодательной и исполнительной властью) совокупности качественных и количественных критериев и характеристик, которые определяют темпы и тенденции её развития не только в краткосрочной, но и в долгосрочной перспективе.**

При формировании стратегии развития ДНР планирование – это центральное звено всей цепи управления и регулирования функционирования государства, а значит деятельности государственных органов. Именно поэтому каждое территориальное подразделение должно разрабатывать свои собственные стратегические планы, которые затем объединяются в общий стратегический план развития государства.

Стратегическое планирование – это процесс создания и претворения в жизнь программ, планов действий и мероприятий, связанных в пространстве (по исполнителям) и во времени (по срокам).

Такой подход определяет цели разработки стратегии, диктуемые стремлением администрации любого уровня – республики, области, муниципального образования – повысить благосостояние жителей своей территории за счёт увеличения занятости населения и вовлечения его в наиболее производительный труд в различных секторах экономики.

Таким образом, целями разработки стратегии развития региона с применением инструментов и методов планирования являются:

- определение приоритетных направлений и целей развития ДНР на долгосрочную перспективу (не менее 20 лет);
- оценка потенциала социально-экономического развития ДНР;
- взаимоувязка краткосрочной политики и долгосрочных стратегических приоритетов развития ДНР;
- обеспечение совместных действий и поиск предметов партнёрства государственных органов исполнительной власти, представителей коммерческих и некоммерческих организаций, в том числе общественных.

Таким образом, можно сделать некоторые выводы:

1. Планирование и прогнозирование составляют основу стратегии социально-экономического развития ДНР.
2. Планирование показателей развития включает в себя их прогнозирование и реализуется с ориентацией на активные стратегии.
3. Планирование осуществляется на всех уровнях и обеспечивает целенаправленность, согласованность действий элементов организационной структуры и оптимальное использование социально-экономического потенциала Республики.

ПОДСЕКЦИЯ 3: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ В СФЕРЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

РОЛЬ МОТИВАЦИИ В ФОРМИРОВАНИИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИИ

АГАРКОВА Т.А.,

*аспирантка кафедры «Финансовые услуги и банковское дело»
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

На протяжении многих лет остаётся актуальной проблема отсутствия совершенной системы управления эффективностью деятельности организации. В современных социально-экономических условиях, когда динамичность внешней среды диктует организациям принятие своевременных и перспективных решений, неотъемлемым ресурсом реализации эффективного управления организацией становятся кадры. Успех, прибыльность и стабильность организации напрямую зависят от эффективности труда сотрудников, а именно от мотивации.

Наша цель – рассмотреть роль мотивации в формировании системы управления эффективностью организации.

В процессе управления выделяют следующие функции управления организацией: планирование, организация, мотивация и контроль. При этом спорным остаётся вопрос о роли каждой из вышеуказанных функций в обеспечении эффективного управления организацией. А. Маслоу и Д. Макклелланд акцентируют внимание на том, что функция мотивации заключается в достижении власти, успеха и в улучшении межличностных связей, но также не исключают базовых потребностей. Указанное направление не только учитывает одну из важнейших задач управления – выбор оптимальной системы оплаты труда, но и использует нематериальные стимулы к труду с наивысшей отдачей. Так, руководство организации может использовать весь широкий спектр современных методов мотивации труда, таких как:

- продвижение по «карьерной лестнице»;
- публичная оценка достижений работника;
- поднятие морального духа сотрудников;
- создание комфортного социально-психологического климата в коллективе.

В настоящее время не существует единого определения мотивации, следовательно, мотивацию необходимо рассматривать со стороны работодателя и со стороны работника. Мотивация со стороны работодателя – это внешнее или внутреннее побуждение экономического субъекта к деятельности для достижения целей предприятия в соответствии с выбранной стратегией развития. В то же время мотивация со стороны работника – это его стремление удовлетворить свои потребности (получить определённые блага) посредством трудовой деятельности [1].

Отсюда следует, что функция мотивации является ключевой для реализации эффективности управления организацией. Без мотивационной деятельности работники менее продуктивно выполняют свои должностные обязанности, поэтому

для достижения лучших результатов необходимо изыскивать мотивы, которые мотивируют сотрудника в его трудовой деятельности.

Стоит отметить, что на эффективное выполнение решений руководителей организации, воплощённые конкретными действиями сотрудника, в значительной степени влияет мотивация работника на положительный результат своего труда. В связи с этим повышение заинтересованности и мотивированности работников в трудовой деятельности является первостепенной задачей современных менеджеров организаций. Так как организации Донецкой Народной Республики в настоящее время оптимизируют пути ведения и организации процесса управления, то можно прогнозировать неоспоримый спрос и интерес к изучаемой проблеме. Ведь важнейшей задачей организаций является уменьшение расходов, в том числе и на рабочую силу.

На основе вышеизложенного можно сделать вывод о том, что кадровая политика основана, в частности, на стабильной системе мотивации. Она призвана в полной мере использовать творческий потенциал сотрудников организации, их способности к решению нестандартных задач. На основе подобного подхода возможно повысить качество труда сотрудников и обеспечить решение важнейших программ в экономической, социальной, культурной и других сферах.

Список использованных источников

1. Знаменский Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации / Д.Ю. Знаменский, Н.А. Омельченко; под общ. ред. Н.А. Омельченко. – М.: ЮРАЙТ, 2015. – 366 с.

2. Дни науки КФУ им. В.И. Вернадского: Сборник тезисов участников I научной конференции профессорско-преподавательского состава, аспирантов, студентов и молодых ученых / Симферополь, 2015. – 464 с.

СОЦИАЛЬНЫЙ РАБОТНИК КАК СУБЪЕКТ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СИСТЕМЕ СЛУЖБ СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ НАСЕЛЕНИЮ

АНДРИЕНКО А.А.,

*аспирант кафедры управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

В настоящее время службы социальной помощи населению переживают период становления. Трудности, присущие социальной работе в целом, усугубляются некоторыми особенностями, в частности, молодостью самого социального института. Существенным фактором, во многом определяющим результативность работы социальных служб, выступают трудовые отношения. Одним из субъектов трудовых отношений является наёмный работник – гражданин, заключивший официальный трудовой договор с руководителем учреждения (предприятия) на проведение определённой работы в соответствии со своими умениями, полученным образованием, уровнем квалификации и т.д.

Социальный работник является специалистом в области жизненных отношений и обстоятельств, где не всегда имеются готовые решения и где приходится принимать на себя всю ответственность за оказание необходимой поддержки. Особенность данного вида деятельности заключается в том, что, с одной стороны, социальный работник обеспечивает значимые изменения, а с другой – делает всё, чтобы объекты социальной работы продолжали успешно действовать без него. Сущностью социальной работы является развитие потенциала самопомощи граждан, оказавшихся в сложных жизненных обстоятельствах, поэтому так важно создать условия, в которых данные лица могут в необходимой мере проявить свои способности и обеспечить такой результат, когда участие социального работника не является необходимостью.

Объектами социальной работы как деятельности выступает человек, семья, группы, общности людей, которым необходима поддержка со стороны служб социальной помощи. Следует отметить группы людей по таким признакам: наличие болезней и проблемы со здоровьем; работа и деятельность в нестабильных социальных условиях; пенсионный и предпенсионный возраст людей; поведение и поступки людей, не совпадающие с принятыми в обществе и имеющие отклонения в различных формах и видах; необеспеченность и проблемное положение различных категорий семей; особое положение детей (беспризорность, бродяжничество и т. д.); необеспеченность жильём, бездомность; предродовое и послеродовое состояние; правовое (и в связи с этим социальное) положение лиц, подвергшихся политическим репрессиям и впоследствии реабилитированных.

Социальной работой могут быть охвачены различные сферы жизнедеятельности, среди которых важнейшими являются:

- отрасли промышленного производства, производственной и социальной инфраструктуры;
- городские и сельские, а также промежуточные формы расселения;
- сфера здравоохранения;
- сфера образования;
- сфера культуры;
- социально-этническая среда;
- сфера бытового обслуживания.

Основные усилия социального работника должны быть направлены на реализацию государственной политики по защите прав, свобод и законных интересов детей; социальной поддержки семьи, материнства и детства; предупреждения детской безнадзорности и беспризорности; выполнения законодательства в сфере опеки и попечительства в отношении детей, включая выявление и устройство детей-сирот и детей, лишённых родительского попечения; осуществления социального патронажа и социального обслуживания семей и отдельных граждан и т.д.

Работа социального работника связана с постоянным общением с людьми, что позволяет отнести профессию по предмету труда к типу «человек – человек». Дополнительно профессию можно отнести к типу «человек – знаковая система», так как социальный работник занят анализом и составлением большого количества документов.

Основная деятельность социального работника связана с определением и

предоставлением конкретных видов и форм социально-экономических, социально-педагогических, социально-медицинских, социально-психологических, юридических, информационных социальных услуг семьям, детям и отдельным гражданам, нуждающимся в социальной помощи.

Лица, намеревающиеся стать профессиональными социальными работниками, должны соответствовать определённым требованиям, которые указаны в стандартах высшей школы: практический опыт, общее развитие, психологические особенности личности претендента, состояние здоровья, а также возрастные границы [1, с. 99].

Особенность работы с людьми предъявляет к сотруднику требования, которые относятся, прежде всего, к его ценностно-смысловой сфере, личностным характеристикам, духовно-нравственным качествам, составляющим ядро его личности. Требования к духовно-нравственным качествам личности социального работника не могут быть постоянными и чётко зафиксированными, поскольку они отражают состояние культуры современного общества, достижения и наработки социальной работы как особого вида профессиональной деятельности. Существуют государственные и международные требования к уровню подготовки профессионала, учитывающие объективные потребности развивающихся социальных служб, а также эффективность многовариантного, альтернативного решения различных социальных проблем.

Наиболее важными личностными качествами, входящими в структуру базовых, являются:

- эрудированность и компетентность по широкому кругу значимых проблем;
- достаточно высокий уровень общего образования и культуры;
- умение отнестись к людям доброжелательно, с любовью, ответственно;
- коммуникабельность;
- объективность в общении с человеком, понимание его потребностей и проблем;
- умение найти точки соприкосновения в диалоге с собеседником, подтолкнуть его к эффективным действиям;
- обоснованность и продуманность в принятии решений и их последующей реализации;
- умение спланировать и организовать свой труд [2, с. 561].

Необходимые социальному работнику умения можно свести в три группы: аналитические, конструктивные, исполнительские.

Аналитические – это умения обобщать имеющуюся информацию, анализировать и давать целостную оценку социальной ситуации; вычленять наиболее значимые факторы в социальной проблеме как поисково-исследовательской; интерпретировать её; выявлять наиболее значимые аспекты, определяющие социальное самочувствие клиента; проводить ретроспективный анализ концепций, методик, способов решения проблемы; намечать пути и способы решения исследовательской проблемы; обосновывать и проводить оценку последствий исследовательских мероприятий посредством экстраполяции достигнутого состояния на перспективу (прогнозирование развития личности в социальном окружении и всего социума в целом).

Конструктивные – это умения обобщать и синтезировать результаты анализа

социальной проблемы, определять цель, задачи, объект и предмет исследования, формулировать гипотезу и замысел исследовательских действий, составлять концептуальную схему; выдвигать научно обоснованные предположения; разрабатывать мероприятия, составлять программу исследовательской работы; осуществлять мысленный эксперимент и оценивать его возможные результаты; прогнозировать последствия принимаемых решений; моделировать ситуации, обеспечивающие саморазвитие личности клиента и окружающего её социума.

Исполнительские – умения обосновывать и осуществлять проектно-исследовательскую деятельность в целях проверки предположения; выполнять теоретическое обобщение опытных данных; разрабатывать научно-обоснованные социальные программы, внедрять их в практическую деятельность, вовлекая в эту сферу коллег; информировать об итогах исследования профессиональную и научную общественность. Знания и умения определяют исследовательскую квалификацию социального работника.

Список использованных источников

1. Лифанова Т.Е. Профессиограмма специалиста по социальной работе: современный подход / Т.Е. Лифанова // Учёные записки Российского государственного социального университета. – 2010. – № 6. – С. 99-101.

2. Романина Л.А. Профессионально-личностный портрет социального работника / Л.А. Романина // Вестник Тамбовского университета. Серия: гуманитарные науки. – 2011. – № 12-2 (104). – С. 558-564.

**РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В ОБЛАСТИ
МУЗЕОЛОГИИ**

АНИЩЕНКО Н.С.,

*слушатель Центра дополнительного профессионального образования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
директор республиканского художественного музея ДНР*

Современные тенденции в развитии музеев и музееведения, научные и практические разработки в области интеграции музеев в региональное социокультурное пространство выдвигают новые подходы к подготовке музейных кадров. Особенно это касается практической культурно-образовательной деятельности музеев, ориентированной на потенциального и реального посетителя. Поэтому в данном вопросе учитываются и достижения музейной педагогики, и развитие информационно-коммуникативных технологий, и особенности глобального межкультурного диалога.

В настоящее время базовая деятельность музея сохраняет свой классический вид, но одновременно совершенствуется и развивается, отражая современные

социально-экономические условия и возросшую степень технологических изменений.

Очевидно, что изменился и контингент посетителей, их интеллектуальный уровень, а в связи с этим и принципы усвоения новых знаний, мотивация их приобретения. Это обстоятельство привело к перемещению центра внимания на личность посетителя, его интересы, к стремлению включить его в музейное действие.

Это обстоятельство предполагает необходимость соответствующей подготовки специалистов музейного дела. Сегодняшние музейные работники получили, как правило, базовое образование по второй близкой специальности (история, культурология, филология, педагогика).

В Донецкой Народной Республике 17 ведущих музеев. В них должны работать представители разных специальностей, в том числе владеющих маркетинговыми технологиями социокультурных учреждений. Но недостаточно высокая престижность работы в музеях приводит к нехватке квалифицированных специалистов, в первую очередь, в тех видах деятельности, которые ориентированы на усовершенствование технологии продвижения современных музеев, создание механизма эффективного привлечения внебюджетных средств (музейных менеджеров). В ДНР проводятся семинары для главных хранителей музеев, создаются различные социальные проекты. Но главной остаётся проблема подготовки реставраторов, хранителей музейных фондов, маркетологов, менеджеров, способных обеспечивать связь производителей и покупателей музейных услуг.

Если ситуация не изменится, то в музеи будет приходить все больше случайных людей, в то время как нужны профессионалы: творческие, инновационно мыслящие, амбициозные работники. Поэтому подготовка музейных кадров должна отвечать современным вызовам и задачам развития музейного дела. Создание в Донецкой Народной Республике профильного учебного заведения позволит обучать искусствоведов, специалистов музейного дела, обладающих нужными компетенциями в области искусства живописи, графики и скульптуры, учёта и хранения музейных фондов, выставочной деятельности, менеджмента, маркетинга, а также консерваторов и реставраторов.

Таким образом, проблема подготовки музейных специалистов является актуальной и связана с изменяющейся социальной и культурной ситуацией в обществе. А от музейных специалистов, качества их подготовки, креативности и интеллекта зависит не только то, какое место займут музеи в нашей жизни, в современном мире, но и то, сохранятся ли они вообще. Обоснованные запросы музеев на высококвалифицированных специалистов требуют создания многоуровневой системы подготовки, основой которой должен стать не только междисциплинарный, но и творческий подход.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК СОЦИАЛЬНАЯ СИСТЕМА

БАРАННИК Ю.Г. ,

канд. экон. наук, доцент,

*доцент кафедры управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Эффективность управления персоналом во многом зависит от социальной системы, в которой функционирует управляемая организация. Для решения задач управления социально-экономическими системами могут служить теоретические положения институциональной экономической теории. Использование такого подхода имеет определённые положительные аспекты и перспективы. Новшества институционального подхода, выделяющие его среди других научных концепций и доктрин состоят в следующем:

Во-первых, этот подход имеет преимущества в методологии исследования применительно к экономической практике, т.е. приближён к реальной практике. Преимущества этой методологии заключаются в плюрализме взглядов на возможный исход явления с противоположных позиций, т.е. не закливаясь на единственно возможном исходе, что говорит о философском подходе к данной теории. Институциональный подход повышает идентичность экономических форм реальной хозяйственной жизни, задавая через институциональную среду, регламентирующую поведение экономических субъектов, определённые ограничения. Институциональный подход позволяет соотнести экономическую теорию с реальной хозяйственной практикой.

Конечно, в экстремальных условиях институциональный подход отличается тем, что еще не созданы стабильные хозяйствующие субъекты, что характерно для экономической системы ДНР. Действие субъективного фактора обостряется тем, что в ДНР занятость в неформальном секторе составляет 18-20% от общей численности занятых в экономике [1].

Вторую группу преимуществ институционального подхода образуют возможности формирования профессиональных инструментов управленческой деятельности с помощью формальных и неформальных институтов управляемой организации. Знание возможностей институциональной среды как технологической основы управления позволяет воздействовать на поведение экономических субъектов как внутри, так и за пределами экономической системы в нужном направлении посредством изменения норм и правил. В ДНР реализацию эффективной модели развития экономики необходимо обеспечить комплексным правовым регулированием, сконцентрированным на создании правовой среды, стимулирующей работу всех участников процесса на достижение перспективных целей. Решение этой задачи в данное время затруднено рядом обстоятельств. Отсутствует единый подход к определению границ правового поля Республики, а также даты фиксации состояния действующего законодательства. Согласно Постановлению Совмина ДНР «О применении Законов на территории ДНР в переходный период» до принятия законов Республики на её территории

применяются законы Украины и других государств, в части, не противоречащей Декларации о суверенитете и Конституции Республики [2]. В рамках конкретной социально-экономической области институциональный подход позволяет выявить специфические нормы участников отношений, проследить эволюцию этих норм в условиях развития государственных и рыночных механизмов в экономике и учесть необходимые изменения этих норм при осуществлении реформирования. Для построения основ институциональной теории управления необходимо учитывать две предпосылки. Первая связана с пониманием институциональной среды всего общества или отдельной его подсистемы (отрасли, региона и пр.) как технологической основы управления. Согласно экономической теории А. Файоля, одной из основных функций управления является организация или в процессном значении организовывание. Оно предполагает распределение и делегирование полномочий, создание некоторых иерархических структур, что фактически означает установление «правил игры» для управляемого объекта.

Министерства ДНР имеют свои подчинённые системы, которые осуществляют вертикальные и горизонтальные связи в подчинённых организациях. На уровне государственной власти это выражается в разработке законодательной базы, создающей правовое пространство для различных направлений социально-хозяйственной деятельности. На уровне отдельной организации – в формировании организационной культуры, обеспечивающей развитие и конкурентоспособность предприятия. Такие «правила игры в обществе» Д. Норт назвал институтами. В институтах находит отражение коллективный опыт, который регламентирует взаимодействия между людьми, отработанный до статуса «общественных привычек» [2, с.31-32].

В рамках конкретной социально-экономической области институциональный подход — в рамках третьей группы преимуществ — позволяет выявить специфические нормы участников отношений, проследить эволюцию этих норм в условиях развития государственных и рыночных механизмов в российской экономике и учесть необходимые направления изменения этих норм при осуществлении реформирования.

Таким образом, экономика ДНР не может эффективно строиться без формирования системы управления персоналом на основе положений институциональной теории.

Список использованных источников

1. da-info.pro»news/ekonomika-dnr-v-2016-godu-tolko...
2. О применении Законов на территории ДНР в переходный период: Постановление Совета Министров ДНР № 9-1 от 02.06.2014 [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://dnr-online.ru/postanovleniya/>
3. Василенко Н.В. Об институциональной теории управления социально-экономическими системами / Н.В. Василенко // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Спец. випуск. Проблеми сучасної економіки та інституціональна теорія. – К.: КНЕУ, 2010. – С. 32-41.

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ СИЛОВЫХ СТРУКТУР ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

БОВСУНОВСКИЙ В.В.,

*аспирант кафедры управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при
Главе Донецкой Народной Республики»*

Современное общество не может развиваться стихийно, поэтому нуждается в современных, перспективных и развивающихся руководителях, которые приобретают опыт руководства на значимых предприятиях. Исходя из этого, на предприятии следует определять направления развития управленческого персонала. Правильно выбранное направление формирования и развития управленческого персонала положительно отражается на эффективности деятельности организации.

Проблемы формирования и развития управленческих кадров, оценка управленческого персонала раскрыты в работах: В. Виханского, О.С. Зудиной, Л.Н. Кибанова, А.Я. Карташовой, Ю.Г. Одегова и др. [3, с. 7].

Одним из особых направлений развития управленческих структур является их состояние и эффективность в силовых органах государства.

Формирование системы развития управленческих кадров силовых структур Республики в современных условиях приобретает всё возрастающую актуальность, необходимую для решения проблем, связанных, прежде всего, с обеспечением безопасности личности, общества, государства. Важнейший практический вклад в решение данных проблем вносят военнослужащие, сотрудники силовых министерств и ведомств. Актуальность выбранной темы определяет ряд проблем, а именно:

- «отток» управленческих кадров среднего и высшего звена в условиях формирования и становления ДНР;
- отсутствие достаточного количества инструкторского (профессорско-преподавательского) состава, необходимого для обучения представителей силовых структур и ведомств;
- необходимость оптимизации процесса формирования и развития управленческих кадров для силовых структур;
- социальная потребность в кадрах для силовых структур, способных к высокопродуктивной профессиональной деятельности;
- отсутствие необходимого специального (профильного) образования людей, занимающих управленческие должности, а также их некомпетентность [3].

В последние десятилетия усилилась нестабильность социально-экономических, политических, экологических условий жизни. Увеличилось количество стихийных бедствий, техногенных катастроф, социальных потрясений, войн, увеличилась преступность. Наблюдается неуверенность в завтрашнем дне, отсутствие и недостаточная подготовленность профессионалов силовых структур к жизнедеятельности и выполнению задач в экстремальных условиях вооружённого конфликта. Поэтому на первый план выходят как проблемы формирования

системы управленческих кадров, подготовки специалистов для силовых структур Республики, чья профессиональная деятельность напрямую связана с экстремальными условиями, так и проблемы управления этими специалистами, группами, подразделениями в условиях ведения войны [2, с. 24].

Вопрос подготовки управленческих кадров силовых структур молодой Республики имеет ряд объективных проблем и является первоочередным для Главы Республики, профилирующих министерств и ведомств, высших учебных заведений, которые проводят подготовку молодых специалистов силового блока Донецкой Народной Республики.

Развитие теоретических положений и следование практическим рекомендациям по совершенствованию механизма формирования и развития управленческих кадров силовых структур Республики на основе формирования целостной концепции даст возможность решить ряд сформировавшихся проблем, а именно:

– отсутствие достаточного количества инструкторского (профессорско-преподавательского) состава, необходимого для обучения представителей силовых структур и ведомств;

– необходимость оптимизации процесса формирования и развития управленческих кадров для силовых структур;

– отсутствие необходимого специального (профильного) образования людей, занимающих управленческие должности, а также их некомпетентность.

Создание нового механизма формирования и развития управленческих кадров силовых структур Республики позволит осуществлять более качественное распределение кадрового потенциала на управленческие должности силового блока. Этот механизм также позволит оптимизировать количественно-качественный баланс инструкторского (профессорско-преподавательского состава), необходимого для подготовки квалифицированных управленческих кадров силовых структур Республики.

Список использованных источников

1. Крячковская И.М. Формирование управленческих кадров / Вестник КАСУ. – 2007. – № 4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vestnik-kafu.info/journal/12/450/>

2. Смирнов В.Н. Психология управления персоналом в экстремальных условиях: учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений / В.Н. Смирнов. – М.: Академия, 2007. – 256 с.

3. Дейнека А.В. Управление персоналом: учебник / А.В. Дейнека. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2013. – 292 с.

ОСОБЕННОСТИ, ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

БУБЛИК Я.В.,

*преподаватель кафедры организации высшего образования, управления
здравоохранением и эпидемиологии
ФИПО ГОО ВПО «Донецкий национальный медицинский университет
им. М. Горького»*

Особенности управления развитием образовательной системы определяются тем состоянием, в котором последние десятилетия находится сфера образования, а именно – состоянием экспоненциального расширения, сопровождающегося острыми кризисными явлениями и поисками путей выхода из кризиса. Эти характеристики управления новой системы образования также существенно влияют на особенности управления образованием в современном мире и тесным образом переплетаются со всеми другими сферами общественной жизни: экономикой, политикой, а также материального производства.

Цель исследования: рассмотреть описание вопроса, насколько современное государственное управление, вооружившись менеджментом знаний, сможет оптимально регулировать и успешно развивать образовательную систему в условиях социально-экономических преобразований.

Материал и методы исследования: особенностью управления образованием в условиях социально-экономических преобразований является то, что проблемы образования должны решаться не только на уровне собственной образовательной системы, но оно должно быть компонентом крупных правительственных программ, охватывающих все сферы общественной жизни. Проведение единой государственной политики в образовательной системе также является важной задачей управления образованием в Донецкой Народной Республике. Существенные особенности управления образовательной системой определяются и тем, что она имеет сложную структуру. Основными подсистемами системы образования являются педагогическая, технологическая, организационная, экономическая, которые находятся в сложном взаимодействии между собой и другими сферами общественной жизни. Важнейшим принципом управления образованием на всех уровнях: межгосударственном, общегосударственном, городском, районном, а также на уровне образовательного учреждения – должен быть принцип системности. Управление развитием системы образования может быть эффективным только тогда, когда применение новых образовательных технологий, инновационных методов преподавания и обучения, формирование новых механизмов в сфере образования осуществляются в единстве и взаимодействии. Проблемы совершенствования учебного процесса, механизмов его финансирования, развития организационных форм не могут решаться изолированно. Эти проблемы должны рассматриваться и решаться как компоненты единого процесса формирования целостной образовательной системы.

Управление образованием в условиях социально-экономических

преобразований ориентировано главным образом на решение проблем: организации такого доступа к образованию, который бы удовлетворял образовательные потребности людей в XXI веке. Образование должно быть доступным с раннего детства и в течение всей жизни человека; должно быть обеспечено равенство доступа к образованию для всех людей на всех уровнях образования; повышение качества образования и достижение его релевантности; повышение эффективности, производительности образовательной системы. Особенностью управления образовательной системой в условиях социально-экономических преобразований должно быть и дальнейшее развитие принципа автономности учебных учреждений, возможности самостоятельно определять основные характеристики образовательного процесса, в частности, используемые методы и технологии, структуру кадрового потенциала, источники финансирования, контингент обучающихся.

Основные проблемы совершенствования учебного процесса:

- недостаточное финансирование организаций высшего профессионального образования;
- низкая заработная плата педагогов;
- недостаточное материально-техническое обеспечение образовательного процесса;
- доступность образования в учебных организациях.

Результаты исследования: государство оказывается перед необходимостью пересмотреть свою роль в сфере образования в условиях социально-экономических преобразований. Основными особенностями управления образовательной системой, определяющими её стратегические ориентиры, являются необходимость проведения активной политики по развитию новой образовательной системы.

Выводы: становится ясно, что речь идёт о создании надёжного механизма устойчивого развития системы образования, в котором будут решены следующие задачи: обеспечение государственных гарантий доступности и равных возможностей в получении полноценного образования; достижение нового современного качества профессионального образования; повышение социального статуса и профессионализма работников образования, усиление их государственной и общественной поддержки; формирование в системе образования организационно-экономических механизмов привлечения и использования внебюджетных средств.

УПРАВЛЕНИЕ ДВИЖЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

БУЯКОВА А.О.,

*аспирантка кафедры управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Изменение условий деятельности организаций оказывает влияние на использование человеческих ресурсов, обуславливает внедрение новых, более эффективных подходов и методов управления. Руководство и персонал вынуждены быстро реагировать и адаптироваться к любым изменениям, даже незначительным, как во внешней, так и во внутренней среде организации. В то же время нередко с целью снижения затрат принимаются решения о сокращениях численности сотрудников, в том числе массовых. Чаще всего это происходит в периоды макроэкономической нестабильности.

В свою очередь, это стало толчком к изменению отношения к управлению движением персонала. Если раньше решения, связанные с движением персонала, принимались в основном спонтанно и не всегда взвешенно, без просчёта экономических и социальных последствий, то в настоящее время подходы к их принятию требуют последовательности и обоснованности. И это побуждает системно строить политику управления движением персонала организации.

Персонал организации не является чем-то постоянным, застывшим; он постоянно находится в движении, происходящим как внутри организации, так и между организацией и внешней средой (другими организациями и институтами). Распространённый подход, который отождествляет движение персонала с его текучестью, сужает подход к рассмотрению понятия движения персонала и его видов.

Движение персонала рассматривается как совокупность всех случаев привлечения работников извне, выбытия за пределы организации и перемещения персонала внутри организации.

Управление движением персонала включает совокупность управленческих действий, направленных, во-первых, на формирование должного отношения к рабочему месту и выполняемой работе, на удовлетворённость персонала организацией и конкретным рабочим местом, а во-вторых, на целевое упорядочение и рациональное регулирование как внешнего, так и внутриорганизационного движения персонала [1, с. 58].

Внешнее движение охватывает все перемещения, связанные с привлечением персонала или высвобождением его из организации. Внешнее движение персонала напрямую связано с движением населения (естественным, социальным, экономическим и механическим), так как привлекаются или высвобождаются трудовые ресурсы из внешней среды. При этом внутреннее движение напрямую взаимосвязано с внешним движением персонала организации, поскольку все внутренние перемещения происходят после привлечения персонала извне. Внутреннее движение персонала организации – это все перемещения персонала в пределах одной организации, всех её структурных или территориальных единиц.

Внутреннее движение персонала имеет в основе как объективные, так и субъективные причины. Объективные причины не зависят от желаний и намерений работника, и повлиять на них он не имеет возможности. К таким причинам движения персонала относят:

- кризисные явления в социальной и экономической жизни;
- изменение структуры предприятия, подчинённости работников и подразделений, когда происходят значительные кадровые перестановки;
- введение новых должностей и рабочих мест, когда существенно повышаются требования к качеству рабочей силы;
- уход из организации части сотрудников по состоянию здоровья и по другим причинам [2].

Субъективные причины обусловлены личными аспектами персонала. В основном к ним относят: претензии к оборудованию и уровню комфорта рабочего места, режиму сменности и отдыха; отказ при попытках добиться у начальства новых форм поощрения трудовой активности, в первую очередь, безусловно, материальных; недовольство отношениями между членами трудового коллектива, между подчинёнными и руководителями.

Существенными субъективными предпосылками движения персонала являются: намерения получить более оплачиваемое рабочее место в другой организации; желание сменить род деятельности, как правило, на более престижный и прибыльный.

Движение кадров состоит из таких процедур:

- получение новой, более высокой должности или разряда;
- перевод в другое подразделение, в том числе при перепрофилировании предприятия;
- переход на низшую должность;
- уход из организации.

Реализация политики управления движением персонала организации осуществляется следующим образом:

- моделируются и прогнозируются все возможные перемещения сотрудников;
- разрабатываются альтернативы; оцениваются идеи и предположения;
- рассчитываются экономические и социальные риски.

На основе этих расчётов и оценок должны приниматься рациональные управленческие решения в рамках действующего законодательства. Показатели движения персонала организации должны с определённой периодичностью (ежеквартально, ежегодно) сопоставляться с результатами внутри организационного аудита системы управления персоналом. Должны корректироваться, отрабатываться и внедряться лучшие практики управления, поскольку показатели управления движением персонала, его состояния и динамики отражают общую картину управления персоналом и менеджмента организации в целом.

Большинство управленческих решений, связанных с управлением персоналом, касаются движения персонала. Поэтому для руководства организации важно чёткое понимание не только динамики движения персонала, но и умение управлять процессами движения. При этом, не нарушая внутренней гармонии

организации, установленных законодательством норм, необходимо добиваться экономической и социальной целесообразности перемещений сотрудников.

Движение персонала оценивается позитивно, если происходит высвобождение менее компетентных работников и привлечение на их место новых, профессионально подготовленных, с новыми взглядами и с высоким уровнем развития компетенций, соответствующих целям и перспективам организации.

При оптимальных показателях движения персонала создаются условия, при которых работники удовлетворены содержанием и условиями труда, налаживаются доброжелательные отношения в коллективе. Это способствует результативной и эффективной работе, повышению конкурентоспособности не только персонала, но и организации в целом.

Список использованных источников

1. Усов Е.Г. Этапы проведения ротации персонала и оценка её эффективности / Е.Г. Усов // Кадровик. – 2014. – № 9. – С. 56-61.
2. Мунтян К.А. Значение процесса движения кадров для организации / К.А. Мунтян, С.Л. Бакшеев // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2016. – № 8 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2016/08/12322>

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

КИСЕЛЁВА А.А.,

канд. экон. наук, доцент,

*доцент кафедры управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Эффективность функционирования системы управления государством в первую очередь зависит от продуктивной деятельности государственной службы. Обычно под государственной службой понимается профессиональная служебная деятельность граждан, работающих на должностях в государственных органах, осуществляющих практическое выполнение задач и функций государства и получающих вознаграждение за счёт средств государственного бюджета.

Труд государственного служащего характеризуется определённой спецификой, которая проявляется в направленности на реализацию интересов государства, высокой степени персональной ответственности, жёсткой регламентации профессиональных обязанностей. Государственная служба предоставляет населению большое количество социально значимых услуг в сферах здравоохранения, образования, культуры, энерго-, газо- и водоснабжения, коммунального хозяйства, транспорта и др. Качество этих услуг зависит от компетентности государственных служащих и их мотивации к труду. В связи с

этим вопрос создания эффективного механизма мотивации госслужащих является актуальным.

Особенно остро указанная проблема стоит для Донецкой Народной Республики, находящейся на этапе формирования собственной государственности.

В соответствии с законом ДНР «О системе государственной службы» государственная служба – это профессиональная служебная деятельность граждан по обеспечению исполнения полномочий Донецкой Народной Республики, а также полномочий государственных органов и лиц, занимающих государственные должности Донецкой Народной Республики [2]. Система государственной службы ДНР представлена государственной гражданской, военной, правоохранительной и государственной оперативно-спасательной службами.

Государственная служба ДНР с учётом сложившейся социально-политической и экономической ситуации стремится при минимальных затратах обеспечить предоставление государственных услуг максимально высокого качества, привлекая для их выполнения квалифицированных специалистов. В этих условиях с целью создания эффективной мотивационной политики, целесообразно изучать зарубежный опыт мотивации работников в государственном секторе.

Представляет интерес опыт мотивации персонала в системе госслужбы Франции. Здесь практикуется ежегодное проведение оценочного собеседования между подчинёнными и руководителем, на котором происходит оценка деятельности госслужащих в неформальной обстановке. Кроме того, осуществляется комплексная оценка деятельности госслужащего с выставлением баллов. Существует практика присутствия коллегиального органа (жюри) на конкурсном отборе на замещение должностей госслужбы, что делает этот процесс более эффективным. В государственных органах, особенно на высших государственных должностях, очень развито неформальное взаимодействие, что позволяет повысить мотивацию сотрудников. Доля расходов на государственное управление в ВВП Франции составляет 6,9% [1].

В Германии практикуется система «двух направлений в карьере госслужащего»: либо должностной рост, либо работа на той же позиции с постепенным увеличением оплаты труда. Государственным служащим можно совмещать работу в государственном органе и политическую деятельность. Зарплата госслужащего зависит не от объёма выполненной работы, а от уровня образования и квалификации. Отличительной чертой госслужбы Германии являются очень большие испытательные сроки замещения должностей (3-5 лет), что позволяет привлекать высококвалифицированных и заинтересованных в работе специалистов. Служащему гарантировано пожизненное место работы на государственной службе, при этом сферы его ответственности достаточно высоки. Например, если деятельность госслужащего порочит ведомство, в котором он работает, даже в нерабочее время – ответственность все равно наступает. Доля расходов на государственное управление в Германии составляет 6,1% от ВВП [1].

В Великобритании с целью мотивации труда действует система вознаграждения, основанная на разделении госслужащих на три отдельные группы (наименее эффективные, эффективные и очень эффективные). Данный способ подразумевает постоянную оценку труда госслужащих. В системе карьерного и профессионального развития используется программа «развитие должностных

лиц» для молодых перспективных госслужащих (обучение на работе, работа по разным направлениям), а также существует возможность краткосрочных трудовых контрактов и трансферов между государственным и частным секторами. Доля расходов на государственное управление в ВВП Великобритании составляет 5,3% [2].

В системе мотивации госслужащих США существует практика предоставления высокооплачиваемых постов в частном секторе при выходе высокопоставленного госслужащего на пенсию. В направлении мотивации профессионального развития выделяют 2 вида госслужащих: «карьерные» – продвигаются по службе в соответствии с «системой заслуг» и «некарьерные» – занимают в основном «патронажные» должности. Практикуется использование двухгодичной (для выпускников вузов) интернатуры в органах государственной власти. Элементы материального стимулирования включают медицинскую страховку и хорошую систему бонусов на охрану здоровья. Государственные служащие США могут себе позволить гибкие рабочие графики. Кроме того, подробно проработан этический кодекс поведения госслужащих.

Отдельного внимания заслуживает мотивация трудовой деятельности госслужащих развитых азиатских стран.

Китайскую государственную службу отличает сложная процедура аттестации госслужащих. Если по окончании аттестации госслужащий проявил себя как не соответствующий занимаемой должности, к нему применяется взыскание. Все процедуры прохождения государственной гражданской службы четко регламентированы. Применяется практика ежегодного повышения уровня зарплаты и выплаты надбавок за «превосходное» и «удовлетворительное» выполнение госслужащим своих обязанностей. В последнее время делается особый акцент на этические стандарты в системе государственной службы: запрет на влияние родственных связей, запрет на предпринимательскую деятельность и т.д. [3, с. 18].

Государственная служба Японии очень элитаризирована и престижна. На госслужбу стремятся только очень высококвалифицированные кадры, т.к. существует строгий отбор. За счёт этого достигнута высокая эффективность государственного аппарата и его малая численность. Уровень зарплаты привязан к результатам профессиональной деятельности.

Таким образом, исследование зарубежного опыта мотивации государственных служащих экономически развитых европейских и азиатских стран показывает, что отдельные результативные направления могут быть успешно внедрены в практику мотивационной политики государственной службы ДНР. В первую очередь, это организация карьерного продвижения на основе результатов профессиональных достижений, создание гибкой системы материального стимулирования, формирование чётких и неукоснительно выполняемых этических норм поведения госслужащих, введение жёстких методов борьбы с коррупцией. Это позволит привлекать на государственную службу Республики высококвалифицированные кадры, обеспечивать надлежащее качество предоставляемых услуг, снижать текучесть кадров, особенно среди молодых специалистов, повышать престиж государственной службы.

Список использованных источников

1. Кононов Е.В. Опыт развитых государств в сфере оценки и стимулирования труда государственных служащих в соответствии с результатами этой деятельности / Е.В. Кононов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://eee-region.ru/article/2403/>

2. О системе государственной службы ДНР: закон Донецкой Народной Республики [принят Народным Советом Донецкой Народной Республики 3 апреля 2015 г.]. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-gos-sluzhbe/>

3. Устичева Е.Г. Сравнительный анализ системы мотивации в государственных организациях азиатских стран (Япония, Китай и Сингапур) и России / Е.Г. Устичева // Вопросы управления. – 2014. – № 6 (Вып. 31). – С. 11-23.

**КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ МЕХАНИЗМА
УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ**

ЛЯХОВА Л.С.,

*канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Наличие высокого уровня профессиональной квалификации государственных служащих в органах государственной власти является важнейшим фактором эффективного государственного управления.

В условиях современных социально-экономических преобразований государственным служащим недостаточно обладать определённым набором профессиональных знаний, умений и навыков. Им необходимо постоянно работать над повышением уровня своего профессионализма, соответствовать постоянно меняющимся условиям работы, социально-экономическим потребностям.

Актуальность данной проблемы обуславливается ещё и тем, что гражданская служба – это не только вид профессиональной служебной деятельности, область самореализации личности, но и служение обществу и государству, которое требует наличия у гражданских служащих гражданской сознательности, определённых нравственных и человеческих качеств.

Законом Донецкой Народной Республики «О системе государственной службы Донецкой Народной Республики» определено, что профессионализм и компетентность государственных служащих является одним из основных принципов построения и функционирования системы государственной службы. Статьей 11 этого же Закона развитие профессиональных качеств государственных служащих и создание возможностей для их должностного (служебного) роста включено в состав элементов, обеспечивающих формирование кадрового состава государственной службы [1].

Однако нельзя не согласиться с мнением П.Г. Демидовой о том, что «развитие персонала может быть результативным, если строится на

методологических основаниях, учитывающих основные принципы развития персонала: целостность системы развития, преемственность различных видов и форм развития персонала; опережающий характер обучения и развития на основе прогноза научно-технического развития и условий развития организации; гибкость различных форм развития, возможность их использования на отдельных этапах развития; профессиональное и социальное стимулирование развития человеческих ресурсов; построение системы развития персонала с учётом конкретных возможностей организации, социально-экономических условий её функционирования» [2, с. 95].

Построение эффективной системы профессионального развития государственных служащих с учётом вышеперечисленных принципов требует разработки соответствующего организационно-экономического механизма управления данным процессом, обеспечивающего оптимальное соотношение между государственным регулированием и действием законов рынка труда.

С учётом этого определена *цель* данного исследования – разработка концептуальных основ формирования механизма управления профессиональным развитием государственных служащих.

Под механизмом управления профессиональным развитием государственных служащих предлагается понимать систему организационных, правовых и экономических рычагов, методов, форм и приёмов управления профессиональным развитием государственных служащих с соответствующим нормативным, правовым, финансово-экономическим и информационным обеспечением.

Формирование механизма управления профессиональным развитием государственных служащих должно осуществляться на основе комплексного подхода, который предполагает создание регуляторного механизма, включающего административно-правовые, финансово-экономические, организационные и социально-культурные инструменты.

Административно-правовые инструменты механизма управления профессиональным развитием государственных служащих должны охватывать законодательные ограничения и стимулы, утвержденные на законодательном уровне. К их числу можно отнести требования к образованию, уровню подготовки, организации повышения квалификации, технологии оценки профессиональной компетентности. Основное их назначение - обеспечение соответствия профессиональной компетенции государственных служащих и эффективности их работы уровню оплаты труда, скорости продвижения по карьерной лестнице.

В качестве инструмента программно-целевого планирования считаем целесообразной разработку республиканской программы профессионального развития государственных служащих. Прецеденты существования и успешной реализации подобного рода программ существуют в Российской Федерации. Так, к примеру, в Брянской области реализуется подпрограмма «Развитие государственной гражданской службы и формирование резерва управленческих кадров Брянской области». Одной из основных задач программы является развитие и совершенствование системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих области, реализация мероприятий, способствующих профессиональному развитию кадров государственных органов в

соответствии с действующим законодательством и спецификой функций, осуществляемых государственными органами [3, с. 65].

В состав финансово-экономических инструментов механизма управления профессиональным развитием государственных служащих необходимо включить: порядок формирования фондов финансирования развития государственных служащих (республиканского и локальных в рамках министерств и ведомств); включение в сметы расходов на содержание органов государственной власти такой статьи расходов «расходы на обеспечение профессионального развития персонала», определение оптимальной величины расходов по данной статье (в процентах к общему размеру расходов, либо к объёму расходов на оплату труда); предоставление беспроцентных ссуд, а также других вариантов участия органов государственной власти в финансировании расходов, связанных с профессиональным развитием собственного персонала (участие в конференциях, семинарах, тренингах, программах курсов повышения квалификации и профессионального развития).

Организационные инструменты должны обеспечить формирование инфраструктуры профессионального развития государственных служащих. А именно: определение либо создание организаций - на республиканском уровне и структурных подразделений (должностных лиц) – на внутриорганизационном уровне. Они должны осуществлять: оценку профессиональной квалификации государственных служащих, определение необходимости в их развитии, обоснование, разработку и внедрение эффективных технологий развития, формирование программ развития для конкретной категории государственных служащих; оценку эффективности реализации программ развития; мониторинг внедрения новых профессиональных знаний в практическую деятельность государственных служащих. В качестве одной из таких организаций считаем целесообразным рассмотреть возможности создания Центра управления профессиональным развитием государственных служащих при Совете Министров Донецкой Народной Республики.

Общественно-культурные инструменты должны включать инструменты формирования и совершенствования профессиональной культуры и этики государственных служащих; мониторинг общественного мнения о качестве обслуживания населения представителями органов государственной власти; полноте и доступности предоставленных ими консультаций и разъяснений, мониторинг доверия к представителям органов государственной власти.

Использование предложенных концептуальных основ формирования механизма управления профессиональным развитием государственных служащих будет способствовать созданию системы непрерывного образования, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих и, следовательно, повышению эффективности государственного управления в условиях социально-экономических преобразований.

Список использованных источников

1. О системе государственной службы Донецкой Народной Республики: закон Донецкой Народной Республики [принят Постановлением Народного Совета 3 апреля 2015 г.]. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http:// doc.dnr-](http://doc.dnr-)

online.ru/wpcontent/uploads/2015/03/Zakon_DNR_O_sisteme_gossluzhby_DNR.pdf /

2. Технологии управления развитием персонала: учебник / под ред. А.В. Карпова, Н.В. Ключевой. – М.: Проспект, 2017. – 408 с.

3. Макарова Г.В. Профессиональное развитие гражданских служащих как фактор эффективного государственного управления / Г.В. Макарова // Теория и практика общественного развития. – 2014. - № 3. – С. 64-66.

РАЗВИТИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЯМИ РЕГИОНА НА ОСНОВЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ АСПЕКТОВ УПРАВЛЕНИЯ

МАЛАХАЙ С.Н.,

*управляющая делами администрации
Ленинского района г. Донецка*

Социально-психологические и социокультурные методы в системе управления предприятиями ДНР, имея одно из превалирующих значений, остаются недостаточно популярными у менеджеров. В связи с этим поиск путей повышения эффективности управления посредством интенсификации использования социально-психологических и социокультурных методов приобретает практическую ценность.

Обоснованные автором рекомендации по внедрению социально-психологической службы на предприятиях ДНР актуализируют вопросы разработки механизма управления организациями региона и, в частности, распределения управленческих функций внутри организации.

Социально-психологической службе вменено в обязанность выполнение ряда управленческих функций. В то же время функции по управлению системой в целом возложены на топ-менеджмент предприятия, а функции по управлению отдельными подразделениями – на руководителей соответствующих подразделений. Создание единой службы будет способствовать интеграции сотрудников всех подразделений в единый коллектив, обеспечит повышение эффективности взаимодействия сотрудников и их групп, позволит повысить управляемость системы за счёт точной фокусировки на реальных потребностях индивидов, выявленных службой в ходе проводимого анализа. Кроме того, повышение навыков управленческого персонала по применению социально-психологических и социокультурных методов позволит повысить эффективность управления сотрудниками на всех уровнях, а методы активного обучения – минимизировать количество конфликтных ситуаций при взаимодействии сотрудников.

В связи с этим интерес и практическую ценность приобретают вопросы разработки механизма функционирования социально-психологической службы. Исходя из того, что в основе авторской концепции лежат этапы жизненного цикла коллектива (команды), целесообразно представление механизма управления организациями региона также посредством отражения сущности реализации

управленческих функций на различных этапах жизненного цикла коллектива (команды).

Таким образом, авторский механизм объединяет в себе три этапа, а именно (рис.1):

- формирование коллектива (команды);
- столкновение (бурление);
- функционирование коллектива (команды).

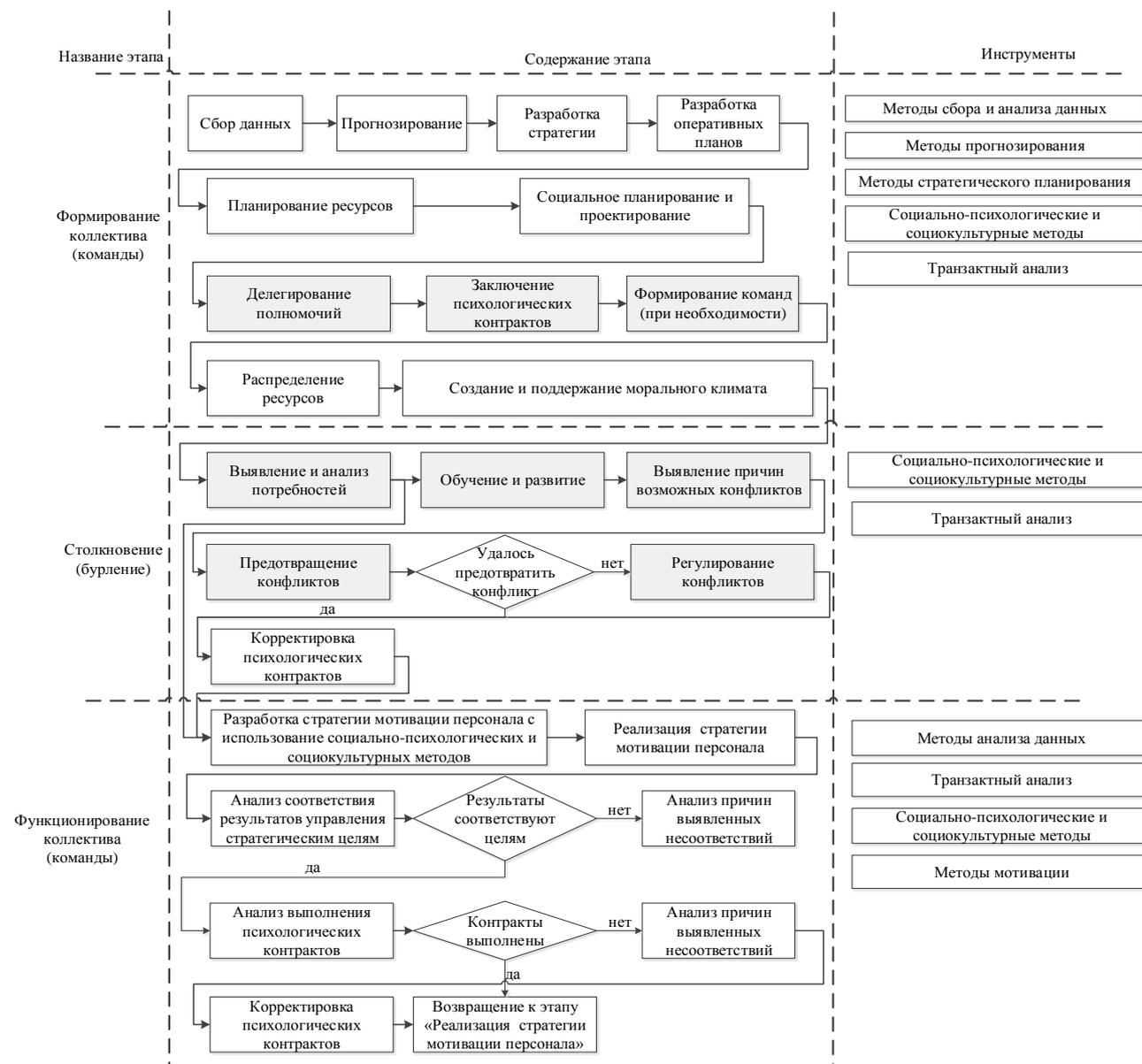


Рис.1. Механизм управления организациями региона на основе социально-психологических и социокультурных аспектов управления (авторская разработка)

На первом этапе до непосредственного формирования коллектива (команды) необходимы предварительные подготовительные работы, а именно: провести сбор данных и прогнозирование. Предполагается, что грамотное управление коллективом (командой) в условиях динамично меняющейся внешней среды,

характерной для предприятий Донецкой Народной Республики, возможно исключительно при условии постоянного итерационного процесса прогнозирования внешних факторов. Как отмечалось ранее, внешние факторы оказывают существенное влияние на системы управления предприятиями региона. При этом было установлено, что наибольшее влияние оказывают рыночные и социально-демографические факторы.

После разработки стратегии необходимым и оправданным является оперативное планирование. В ходе оперативного планирования формируются краткосрочные планы, определяются материальные ресурсы, необходимые для их реализации, а также анализируется потребность в человеческих ресурсах с учётом их профессиональных качеств, социально-психологических и социокультурных особенностей.

Следует отметить, что на этапе социального планирования и проектирования особую актуальность приобретает использование социально-психологических и социокультурных методов. Эффективность планирования на данном этапе во многом предопределяет эффективность работы системы, достижение стратегических целей и выполнение оперативных планов. В связи с этим для осуществления грамотного социального планирования и проектирования целесообразным и оправданным будет привлечение специалистов социально-психологической службы предприятия.

Теперь можно сделать вывод о том, что инкорпорирование в процесс создания и поддержания морального климата в коллективе сотрудников социально-психологической службы способно существенно повысить эффективность системы управления на этапе формирования коллективов (команд).

На этапе столкновения/бурления коллектив (команда) переходит к непосредственному выполнению своих обязанностей. В связи с этим на данном этапе появляется возможность эффективно оценить потребности членов коллектива, в том числе физиологические (гигиенические факторы), социально-психологические и социокультурные (мотивационные).

Оценка физиологических потребностей осуществляется непосредственным руководителем. Оценка социально-психологических и социокультурных – при участии сотрудников социально-психологической службы предприятия и предполагает использование ряда специфических методов. К таким методам могут быть отнесены: наблюдение, анкетирование, интервьюирование, экспертный опрос, тестирование, социальный эксперимент и др.

Этап столкновения/бурления завершается пересмотром психологических контрактов, заключённых на этапе формирования коллективов (команд).

После уточнения психологических контрактов переходят к разработке стратегии мотивации персонала с использованием социально-психологических и социокультурных методов. Разработка стратегии мотивации персонала является первым подэтапом этапа функционирования коллектива (команды).

Далее происходит непосредственная реализация стратегии мотивации персонала. Исходя из того, что выбранная модель общественных изменений предполагает обширное использование социально-психологических и социокультурных методов, а также исходя из обоснованной необходимости и целесообразности использования данных методов в условиях функционирования

предприятий региона.

Резюмируя вышесказанное, заметим, что переход к адаптивной системе управления, предполагающей самоорганизацию системы, т.е. изменение параметров и структуры системы в ответ на возмущающие внешние воздействия, требует постоянного возвращения к первому этапу механизма – к стадии формирования коллектива (команды).

Очевидно, что такое изменение требует также корректировки применяемых социально-психологических и социокультурных методов управления. Также следует отметить, что изменения могут затрагивать не всю систему, а только её часть и, соответственно, требовать изменения применяемых методов не для всего предприятия, а в той его части, которая была вовлечена в изменения.

Список использованных источников

1. Грязнова А.М. ИмPLICITный контракт в управлении организацией: дис. ... канд. экон. наук / А.М. Грязнова. – Москва, 2005. – 151 с.
2. Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте: пер. с англ. / Д.В. Ньюстром, К. Дэвис; ред. Ю.Н. Каптуревский. – Санкт-Петербург: Питер, 2000. – 448 с.
3. Рамперсад К. Хьюберт. Универсальная система показателей деятельности: как достигать результатов, сохраняя целостность / Рамперсад К. Хьюберт; пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 352 с.
4. Роберт С. Каплан. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Роберт С. Каплан, Дейвид П. Нортон. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003. – 304 с.
5. Малахай С.Н. Повышение эффективности управленческой деятельности предприятий ДНР путём создания социально-психологической службы. – Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий: материалы науч.-практ. конф., 6-7 июня 2017 г. Секция 3: Повышение эффективности управленческой деятельности предприятий ДНР. – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – 213 с.

МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПЕТЕНКО А.В.,

канд. экон. наук, доцент,

доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

*ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Основным фактором, обуславливающим эффективность управленческой деятельности, является обеспеченность учреждения высококвалифицированной рабочей силой. Эффективное управление основывается на совпадении целей организации и сотрудников, уровне профессиональной подготовки специалистов и руководителей. Опыт зарубежных медицинских учреждений свидетельствует о

том, что организационные изменения, направленные на повышение результативности, чаще всего имеют место там, где первоочередное внимание уделяется человеческим ресурсам.

Важность и актуальность темы определена возрастающей ролью и значением человеческих ресурсов в функционировании и развитии современных организаций.

Сфера здравоохранения – одна из наиболее важных для Донбасса отраслей, от которой зависит не только здоровье, но и социальное самочувствие граждан.

Здравоохранение – сфера деятельности, в задачи которой входят обеспечение доступного медицинского обслуживания населения, сохранение и повышения уровня здоровья.

В сфере здравоохранения востребованы врачи, младший медицинский персонал, специалисты технических направлений, в том числе специалисты по медицинской электронике, медицинской кибернетике, информационным системам.

В то же время отрасль здравоохранения является комплексным понятием, где основной составляющей является сама медицина, а также пограничные сферы государственной ответственности в области политики, экономики, культуры, санитарно-гигиенических мероприятий и т.п., задача которых – обеспечение здоровья людей и активное долголетие.

«Здоровье» – интегрированный показатель полного физического, психического и социального состояния человека. По мнению ВОЗ, в медико-санитарной статистике под здоровьем на индивидуальном уровне понимается отсутствие выявленных расстройств и заболеваний, а на популяционном – процесс снижения уровня смертности, заболеваемости и инвалидности. Классическое определение здоровья было сформулировано в Уставе Всемирной организации здравоохранения в 1946 году: «Здоровье – это не просто отсутствие болезней, а состояние физического, психического и социального благополучия». Данная формулировка позволяет отойти от понятия здоровья только как набора физиологических характеристик организма и даёт возможность перейти к связи здоровья как психофизиологического континуума с активной деятельностью человека, поскольку понятие «социальное благополучие» связано с реализацией человеком той или иной общественной активности. Для оценки здоровья доступны и могут быть использованы следующие типы показателей:

- самооценка собственного здоровья;
- наличие каких-либо ограничений из-за состояния здоровья;
- наличие каких-либо других функциональных ограничений, например, связанных с самообеспечением в быту;
- наличие хронических и других заболеваний;
- использование медицинского обслуживания, посещение врачей;
- наличие проблем, таких, как алкоголизм, наркомания и т.п.;
- антропометрические характеристики, характеристики качества питания;
- будущий или ожидаемый летальный исход;
- интегральные показатели статуса здоровья, построенные на базе объективных показателей с помощью различных формальных методов, например, факторного анализа.

Для борьбы с болезнями важно не только развивать медицинские учреждения, устанавливать современное оборудование и т.д., но и создавать

условия людям для массовых занятий физкультурой и спортом, пропагандировать здоровый образ жизни.

К ключевым принципам здравоохранения следует отнести:

- первоочередное внимание здоровью детей;
- возможность пользоваться социальной защитой в случае ухудшения здоровья;
- неразглашение врачебной тайны;
- бесперебойное оказание медицинской помощи.

Главной задачей системы здравоохранения ДНР является лечение и оздоровление каждого человека. Принципы работы – это бесплатная медицинская помощь для любых категорий населения. Многочисленные открытые вакансии центра занятости показывают, что в сфере здравоохранения ДНР по-прежнему ощущается сильная нехватка квалифицированного медицинского персонала: медсестёр, лаборантов и врачей широкого профиля. Причём наибольшая потребность во врачах и медсёстрах ощущается не только в маленьких шахтёрских городках, но и в Донецке.

Наиболее сложная ситуация сложилась в первичном звене медицинского обслуживания населения. Первичное звено призвано обслуживать большие контингенты населения не только по количеству, но и разбросанным по площадям – это сельские районы, особенно южные. Имеются определённые проблемы с тем, чтобы добраться до сёл. Но они всё же решаются, работают амбулатории, фельдшерско-акушерские пункты, начинается внедрение системы детской диспансеризации. Специалисты Детской республиканской клинической больницы уже начали выезжать с оборудованием в сёла и в небольшие города.

На сегодняшний момент, согласно законопроекту, поданному Минздравом ДНР, должность семейного врача сохранится только в сельских районах, испытывающих нехватку медперсонала. В городах же будет восстановлена действующая ранее система раздельного консультирования взрослых и детей – терапевтами и педиатрами, соответственно. По плану ДНР, кроме кабинетов терапевтов и педиатров, в поликлиниках будут действовать медицинские амбулатории, физиотерапевтические кабинеты и дневные стационары. А медицинское заключение пациентам станет давать не один консультант, а консилиум врачей различных профилей.

Необходима кадровая реорганизация в управлении лечебными учреждениями, направленная на максимальное упрощение системы управления здравоохранением. Это не касается закрытия лечебных учреждений и уменьшения коек в больнице, это – оптимизация в управлении системы здравоохранения для привлечения молодых специалистов к работе в сёлах и посёлках. Для этого им необходимо выделять бесплатную жилплощадь, производить доплату за престижность врачебной профессии. Это позволит уменьшить отток медицинского персонала. Важно также отметить профессионализм врачей в плане реализации гуманитарной программы «По воссоединению народа Донбасса» в различных медицинских направлениях. Несмотря на все происходящие события, врачи учатся, развиваются, разрабатывают новые технологии и направления, приобретают новый уникальный опыт лечения пациентов.

Наблюдается положительная динамика развития системы кадровой политики в сфере здравоохранения ДНР, но, тем не менее, остаются ещё некоторые проблемы:

- необходимость повышения уровня жизни работников здравоохранения;
- необходимость приведения системы оплаты труда в соответствие со сложностью, количеством и качеством оказания медицинской помощи;
- необходимость дальнейшего развития комплексной системы планирования кадровых ресурсов с учётом структуры потребности отрасли, их рационального размещения.

Основная цель кадровой политики в сфере здравоохранения заключается в следующем:

- развитие кадрового потенциала отрасли, интеллектуальное и личностное развитие сотрудников больниц;
- рациональное, основанное на научных методах, прогнозирование, планирование, подготовка и трудоустройство медицинских кадров;
- разработка и внедрение современных образовательных технологий в систему обучения и повышения квалификации медицинских кадров;
- совершенствование мотивационных механизмов, позволяющих повысить уровень управления в органах и учреждениях здравоохранения;
- повышение качества медицинской помощи населению.

РЕЗЕРВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ТЕРРИТОРИИ

СМИРНОВ С.Н.,

канд. техн. наук, доцент,

*доцент кафедры управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

При разработке стратегии социально-экономического развития территорий необходимо принимать во внимание резервы и возможности развития трудового потенциала [1, с. 119]. Трудовой потенциал рассматривается как совокупность экономических отношений, раскрывающих свойства и возможности трудовых ресурсов, необходимые для осуществления трудовой деятельности в условиях достигнутого уровня развития экономики. В современных условиях трудовой потенциал должен обладать рядом характеристик, в частности, степенью готовности трудовых ресурсов к новым требованиям к рабочему месту, к результатам труда, новым компетенциям, умениям и знаниям.

Трудовой потенциал испытывает управленческое влияние в процессе востребования, использования и реализации и воплощается, в конечном итоге в человеческий капитал, который вместе с предпринимательскими способностями участвует в создании прибыли.

Наращивание трудового потенциала представляет собой процесс создания

условий для его прироста. Основное внимание должно быть уделено качественному преобразованию, которое включает: культурное развитие населения; повышение уровня образованности и развитие профессиональных компетенций; рост мобильности, в том числе социальной; усиление роли морально-нравственных ценностей в современном обществе; создание новых рабочих мест; обеспечение комфортных и безопасных условий труда; использование работниками социально-бытовой инфраструктуры предприятий, участие сотрудников в принятии решений, затрагивающих их работу и интересы, и т.д.

В составе трудового потенциала два взаимосвязанных компонента – фактического и стратегического потенциалов. Фактический трудовой потенциал территории представляет собой сформированный к определённом моменту времени трудовой потенциал территории. Стратегический трудовой потенциал территории рассматривается как величина трудового потенциала территории, которая может быть достигнута при наилучшем уровне его использования. Он определяется возможностями наращивания трудового потенциала до уровня, определённого стратегией социально-экономического развития [2, с. 29].

Индикаторами качества трудового потенциала выступают: здоровье, творческий потенциал, трудовая активность. Здоровье – интегрированный показатель полного физического, психического и социального состояния человека. Творческий потенциал рассматривается как сложное интегральное понятие, включающее в себя природно-генетический, социально-личностный и логический компоненты, в совокупности представляющие собой знания, умения, способности и стремления личности к преобразованиям в различных сферах деятельности в рамках общечеловеческих норм морали и нравственности. Трудовая активность связана, прежде всего, с трудом, с процессом труда, с трудовым поведением. Она осуществляется и реализуется как наиболее важная из всех видов человеческой деятельности. Трудовая активность рассматривается как качественная характеристика поведения личности как субъекта социально-трудовых отношений, возникающих по поводу реализации трудового потенциала. Такой взгляд позволяет говорить как о трудовой активности работающих, так и о трудовой активности безработных. При этом следует отметить, что активность личности, проявляющуюся в системе социально-трудовых отношений, можно рассматривать как процесс и как качество [3, с. 79].

Развитие трудового потенциала должно быть связано с привлечением лиц старших возрастных групп в определённых сферах. Так, государственные служащие старшей возрастной группы обладают большим потенциалом, уникальным опытом и знаниями. При построении эффективной системы управления карьерой этой категории работников и с учётом их возрастных и психологических особенностей такие работники могут стать катализатором модернизаций и увеличить количество квалифицированных и опытных кадров в органах власти.

Однако существуют определённые стереотипы в отношении этой категории сотрудников, которые зачастую приводят к предвзятому отношению работодателей. К наиболее распространённым негативным стереотипам можно отнести следующие: старшее поколение мало восприимчиво к инновациям; работоспособность ниже; высокие риски частых и длительных больничных. Однако специалисты могут назвать и

сильные стороны работников старших возрастов: трудовой и жизненный опыт; ответственность и сосредоточенность на своих трудовых обязанностях; часто готовность работать за более скромное вознаграждение; гибкость по отношению к формам занятости и графику [4, с. 393].

Основными направлениями развития трудового потенциала территории определены:

1. Охрана и укрепление здоровья населения территории: снижение смертности в трудоспособном возрасте; формирование у населения установки на здоровый образ жизни; стимулирование заинтересованности предприятий (учреждений) в инвестициях для укрепления здоровья своих работников.

2. Совершенствование образовательного комплекса. Обеспечение соответствия спектра образовательных услуг требованиям территориального рынка труда.

3. Развитие рынка труда: реализация мер по сдерживанию безработицы; содействие развитию малого бизнеса; привлечение безработных к выполнению сезонных и общественных работ.

4. Поддержка подрастающих поколений и молодёжи: содействие адаптации молодёжи на рынке труда к новым экономическим условиям; стимулирование предприятий организации рабочих мест для молодёжи; создание молодёжных агентств, бирж труда для молодёжи и подростков [5, с. 68].

5. Привлечение лиц старших возрастных групп.

Список использованных источников

1. Иванова Н.А. Трудовой потенциал развития городских территорий / Н.А. Иванова // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2012. – Выпуск 1 (40). – С. 117-121.

2. Сорокина Н.Ю. Формирование концепции наращивания трудового потенциала региона / Н.Ю. Сорокина // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2011. — № 34. – С. 27-33.

3. Мамаева В.Ю. Трудовая активность в системе социальной активности / В.Ю. Мамаева // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2004. – № 1. – С. 76-84.

4. Васильева А.В. Трудовой потенциал населения старших возрастных групп в контексте социально-экономического развития регионов (на примере Республики Карелия) / А.В. Васильева // Экономика труда. – 2017. – Т 4. – № 4. – С. 389-400.

5. Леонидова Г.В. Трудовой потенциал: территориальные аспекты качественного состояния / Г.В. Леонидова, А.М. Панов // Проблемы развития территории. – 2013. – № 3 (65). – С. 60-70.

СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

СТАДНИК А.М.,

канд. гос. упр., доцент, заведующая кафедрой управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»

Результаты деятельности любого предприятия напрямую зависят от эффективного использования человеческих ресурсов. Невозможно рассчитывать на успех, если проблема управления людьми и увеличения отдачи от человеческих ресурсов не входит в число приоритетов в работе предприятия.

Следует учитывать, что не только предприятие имеет цели. Свои собственные, индивидуальные цели имеет и каждый его работник. Необходимо исходить из соответствия индивидуальных и организационных целей. Это означает, что при возникновении противоречий и несовпадении интересов важно искать справедливые компромиссы, а не отдавать предпочтение только целям предприятия.

Большинство исследователей считают, что изначально определяется стратегия управления предприятием, и лишь затем формируется стратегия управления персоналом [1, с. 52]. Стратегический план включает следующие основные этапы:

1. Обоснование, обсуждение и формулировка миссии и установление целей предприятия (определение направлений деятельности и постановка стратегических целей).

2. Изучение и стратегический анализ (анализ состояния и тенденций изменений во внешней среде, направленный на установление позитивных возможностей и предполагаемых осложнений и рисков, анализ внутренней среды, связанной в основном с обеспечением конкурентных преимуществ).

3. Стратегический выбор – обоснование и разработка базовой стратегии, что предполагает составление стратегических альтернатив, оценку стратегии с учётом внутренних и внешних факторов, определение стратегии, являющейся оптимальной для достижения намеченных целей.

4. Реализация стратегии (экономические расчёты, формирование бюджетов и программ, решение организационных вопросов).

5. Проведение мониторинга, сопоставление полученных результатов деятельности с плановыми и выполнение необходимой корректировки.

Предприятиями достаточно широко используется мониторинг и проводится анализ изменений во внешнем окружении и внутренней среде, по итогам которого составляется информационная база для выявления и изучения проблем, что может использоваться для обоснования альтернативных стратегических решений. Стратегические перспективы любого предприятия в значительной степени зависят от макроэкономической ситуации в стране, а именно:

- от системы взимания налогов и сборов;
- законодательной базы;
- формирования, рассмотрения, утверждения и исполнения бюджета;

- особенностей и тенденций развития рынков товаров и услуг, как отечественных, так и зарубежных;
- покупательной способности населения;
- инфляционных процессов и др.

Принятие экономической стратегии и пакета стратегических решений осуществляется после их всестороннего обоснования и широкого обсуждения специалистами предприятия, а решения по социальным проблемам – дополнительно коллективом предприятия и его выборными органами. Разработанная стратегия и пакет стратегических решений утверждаются руководством предприятия и являются базой для разработки долгосрочных и среднесрочных программ (планов) работы предприятия.

Важно находить баланс между необходимыми изменениями и стабильностью. Квалификация, преданность специалистов являются факторами, определяющими успех стратегии. Кроме того, работники должны уметь адаптироваться к изменениям, быстро приобретать недостающую компетенцию в решении соответствующих задач. Вознаграждение должно быть основано на оценке индивидуального труда и на эффективной работе в группе, на анализе группового поведения. Развитие компетенции сотрудников должно обеспечиваться за счёт постоянного повышения их квалификации. В связи с расширением сфер деятельности предприятия необходимо обеспечить реальную возможность профессионального развития специалистов [2, с. 85]. Практику повышения квалификации, продвижения работников следует достаточно чётко структурировать и формализовать для того, чтобы развитие персонала соответствовало целям развития предприятия.

Процедуры оценки, применяемые при реализации стратегии, формализованы, но фактор преданности предприятию является далеко не последним при рассмотрении деятельности отдельного специалиста и сотрудника [3, с. 9].

Необходимо обеспечить чёткую взаимосвязь стратегических решений по управлению предприятием системы управления персоналом. В целом реализация взаимосвязи стратегий должна осуществляться в форме участия руководителей служб по управлению персоналом в разработке стратегических решений предприятия [4, с. 83].

Список использованных источников

1. Кузнецова И.Д. Разработка кадровой стратегии организации в антикризисном менеджменте / И.Д. Кузнецова, Е.А. Земскова // Современные наукоёмкие технологии. – 2006. – № 2. – С. 50-57.
2. Алимбеков Т.А. Формирования и реализация стратегии управления персоналом / Т.А. Алимбеко // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2009. – № 38. – С. 184-188.
3. Абдукаримов В.И. Стратегия развития персонала в системе стратегического менеджмента / В.И. Абдукаримов // Социально-экономические явления и процессы. – Вып. 8. – Т. 9. – 2014. – С. 7-10.
4. Апенько С.Н. Характеристики системы стратегического управления персоналом в зависимости от степени динамичности среды / С.Н. Апенько, А.Ю.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НОВЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

ШЕВЧЕНКО Д.С.,

*канд. экон. наук, директор Центра
дополнительного профессионального образования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

САВЧЕНКО В.Л.,

*начальник отдела повышения квалификации специалистов Центра
дополнительного профессионального образования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Одна из приоритетных задач современного этапа развития Донецкой Народной Республики состоит в качественном улучшении системы государственного управления, где идёт становление новой системы образования, которая сопровождается важными изменениями в технологии обучения и практике организации учебного процесса.

Актуальной задачей организации повышения квалификации в Центре дополнительного профессионального образования (далее – ЦДПО) является внедрение эффективных учебных технологий, которые были бы наиболее адекватны поставленным перед государственной службой, системой образования целям и отвечали индивидуальным потребностям государственных служащих.

В ЦДПО наряду с традиционными внедряются новейшие технологии обучения. Среди них: модульное обучение, информационно-педагогические, диалоговые технологии, технологии активных организационных форм и методов обучения, компетентностный подход к обучению в процессе повышения квалификации государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления.

Именно идеология этих технологий предусматривает широкое использование исследовательских, проблемных методов, развитие не только самостоятельного критического мышления, но и культуры общения, умения выполнять различные социальные роли при совместной деятельности.

При использовании указанных технологий наиболее эффективно решаются проблемы личностно-ориентированного обучения.

Модульное обучение направлено на формирование знаний и умений по определённым направлениям деятельности. Внедрение модульного подхода помогает развитию гибкой организации профессиональной подготовки на основе разработки, подготовки и внедрения разных типов программ, которые учитывают профессию, уровень знаний и предварительной подготовки слушателя.

Такая организация учебного процесса даёт возможность обеспечить поточный способ формирования групп слушателей по профессиям. В этом и заключаются принципиальные отличия модульной системы обучения от традиционной.

Необходимо отметить, что обучение взрослых невозможно вне общения: лишь благодаря общению, оно становится фактором интеллектуального развития человека.

Для стимулирования продуктивного мышления применяются диалоговые технологии и технологии активных организационных форм и методов обучения. Они соответствуют принципам гуманизации обучения, активизации роли того, кто учится в процессе обучения, поэтому наиболее эффективны при обучении взрослых.

Использование этих технологий способствует лучшему усвоению знаний, достижению поставленных учебных задач. Они позволяют коллективно обсуждать самостоятельно полученные знания, актуальные теоретические и практические проблемы их повседневной деятельности и находить пути их решения.

Не менее важным является внедрение в учебный процесс современных информационно-технологических средств. Информационно-педагогические технологии обеспечивают наглядность, информативность, компенсаторность, которая облегчает процесс обучения, адаптивности, ориентированной на поддержание благоприятных условий протекания процесса обучения, интегративность, что позволяет рассматривать объект как часть и как целое. Все это вместе даёт возможность активизировать слушателей в учебном процессе и в сжатые сроки предоставить необходимые знания.

Опыт преподавания в Центре показывает, например, действенность сочетания на одном занятии лекционной части с применением компьютерных презентаций и элементов деловой игры.

Большое признание получил метод, получивший название «модель компетенции», позволивший свести многие методы в единый, тщательно взвешенный подход.

Компетентностный подход декларируется в последнее время как отправная точка всей деятельности по управлению персоналом: с его помощью можно осуществлять отбор кадров, оценивать качество их работы, строить систему карьеры и обучения. Стержневыми понятиями данной деятельности являются «компетенция» и «компетентность». Компетенция раскрывает степень проявления профессионализма и выступает одновременно как характеристика профессиональной деятельности и как нравственная категория – ответственность, которая корректирует процесс профессионального роста специалиста [2].

Управление человеческими ресурсами на государственной службе рассматривается как сфера применения моделей профессиональной компетенции, а государственный служащий – как соответствие конкретной модели профессионализма. Значение моделей в познании трудно преувеличить, ибо они позволяют упростить сложные явления материального или социального мира, отвлечься от многообразных форм их проявления.

При создании модели профессионала государственной службы нашли

отражение следующие факторы:

- особенности предметной сферы деятельности государственной службы;
- специальные требования к соответствующим знаниям;
- опыт и психофизиологические качества личности;
- требуемый тип социально-профессиональной направленности личности, с учётом её склонностей и способностей;
- ориентация личности на жизненные социально-статусные достижения в данной сфере профессиональной деятельности [1, с. 56].

ЦДПО активно использует компетентностный подход в процессе повышения квалификации государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления путём:

- формирования учебных модулей под развитие определённой компетенции;
- дифференциации обучения;
- использования таких форм и методов организации учебного процесса, которые активизируют познавательную деятельность взрослых;
- использования индивидуализированных форм обучения [2, с. 298].

Апробация дополнительных профессиональных программ для повышения квалификации государственных гражданских служащих и должностных лиц местного самоуправления, составленных на основе компетентностного подхода в образовательной деятельности ЦДПО, показала, что программы востребованы и имеют положительные отзывы слушателей.

Реализация компетентностного подхода в системе повышения квалификации государственных гражданских служащих позволит комплексно рассматривать проблему качества подготовленности специалиста и его практическую направленность для выполнения профессиональных обязанностей.

Приоритетными мерами по обеспечению повышения эффективности профессиональной подготовки слушателей в ЦДПО является предоставление предложений Министерству образования и науки ДНР модели дополнительной профессиональной программы повышения квалификации государственных гражданских служащих. Эта модель будет учитывать образовательные стандарты и профили профессиональных компетенций для государственных гражданских служащих и должностных лиц местного самоуправления, а также разработку и внедрение методики оценки (аудита) эффективности повышения уровня профессиональной компетентности государственно-управленческих кадров.

Проблема оценивания компетентностного уровня государственных служащих является новой и достаточно сложной для большинства стран мира, поскольку компетентности, и прежде всего ключевые, являются сложными многоуровневыми образованиями, являются объектом государственного управления.

Каждое из указанных направлений технологий обучения, интегрированных в учебный процесс, позволяет выработать наиболее оптимальный подход к организации этого процесса при обучении взрослых с учётом специфики школы образования и культурной среды.

Список использованных источников

1. Болдырева Е.В. Эффективные модели профессиональных компетенций в сфере государственного управления / Е.В. Болдырева, Е.А. Шумаева // Современное государственное и муниципальное управление: проблемы, технологии, перспективы: сб. материалов III междунар. науч.-практ. конф., г. Донецк, 26 апреля 2017 г. – Донецк: ДонНТУ, 2017. – С. 55-56.
2. Комарова А.В. Понятия «компетентность» и «компетенция» как смыслообразующие единицы компетентностного подхода / А.В. Комарова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. Научный журнал. – 2010. – № 123. – С. 195-200.
3. Савченко В.Л. Обеспечение эффективности профессиональной подготовки государственных гражданских служащих / В.Л. Савченко // Современное государственное и муниципальное управление: проблемы, технологии, перспективы: сб. материалов III междунар. науч.-практ. конф., г. Донецк, 26 апреля 2017 г. – Донецк: ДонНТУ, 2017. – С. 287-289.

**ПОДСЕКЦИЯ 4: ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ, ЕЁ
ОТДЕЛЬНЫМИ ПОДСИСТЕМАМИ И ФУНКЦИЯМИ.
ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ И ПЛАНИРОВАНИЕ В УПРАВЛЕНИИ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ. КОНТРОЛЬ, МОНИТОРИНГ И БЕНЧМАРКИНГ.
МЕХАНИЗМЫ И МЕТОДЫ ПРИНЯТИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ. УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТОМ.
УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ. РИСК-МЕНЕДЖМЕНТ. УПРАВЛЕНИЕ
ПРОИЗВОДСТВОМ. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ
СИСТЕМЫ**

**ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
СИСТЕМЫ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

ВАНИН О.В.,

представитель Главы ДНР в Народном Совете ДНР

Масштабы и стремительность мирового научно-технического прогресса, необходимость быстрой и эффективной обработки в процессе управления органами государственной власти больших объёмов информации обуславливают потребность построения новой эффективной модели информационного обеспечения системы публичного управления. Наука и практика управления стоят на рубеже кардинального изменения принципов, методов, функций, средств и форм информационного обеспечения системы публичного управления. Построение системы публичного управления на основе новых подходов информационного обеспечения определяет дальнейшее развитие и построение системы публичного управления государством.

Поскольку государство – сложная взаимосвязанная организационная система управления, которая состоит из множества многоуровневых объектов и субъектов управления, отношения в этой системе обусловлены большим количеством прямых и обратных связей информационного обмена, принятия и доведения управленческих решений. Всё это требует глубокого изучения данных управленческих взаимосвязей и выработки научно обоснованной методологии построения качественной системы информационного обеспечения и системы публичного управления.

Цель исследования состоит в определении основных приоритетных направлений информационного обеспечения в развитии системы публичного управления Донецкой Народной Республики, требующих государственного регулирования.

Проблемы развития информационного обеспечения системы публичного управления и её роли в формировании системы управления государством находятся в центре внимания многих учёных и практиков. Вопросами изучения основных направлений реализации информационного обеспечения системы публичного управления занимались учёные: Бакушев В.В., Горлопанов В.В., Крошилин С.В., Самуйлов К.Е. Однако ряд вопросов, в частности, вопросы направлений реализации государственной политики в социально-экономической сфере Донецкой Народной Республики, на сегодняшний день остаются неизученными.

Все виды электронных систем, электронных ресурсов, локальных вычислительных сетей, технологий и продукции в сфере информатизации Донецкой Народной Республики как компонентов этих электронных систем составляют специальную отрасль экономической деятельности, развитие которой определяется республиканской политикой информатизации.

Законодательство Донецкой Народной Республики должно комплексно, полно и всесторонне устанавливать основные правила и условия деятельности в электронно-коммуникационной среде, включая:

1) определение компетенции, прав и обязанностей уполномоченных государственных органов Донецкой Народной Республики;

2) электронный документооборот при совершении гражданско-правовых сделок, оказании услуг органами государственной власти и местного самоуправления Донецкой Народной Республики при исполнении предусмотренных Конституцией и законодательством Республики функций, при совершении иных юридически значимых действий;

3) регулирование правовых отношений, возникающих в процессе всех этапов создания, промышленной эксплуатации, сопровождения, развития и прекращения промышленной эксплуатации электронных систем и компонентов электронных систем, включая подтверждение соответствия нормативным правовым актам и законодательству Донецкой Народной Республики в сфере информатизации;

4) регулирование в сфере информатизации касательно полного жизненного цикла государственных электронных систем и компонентов электронных систем, объектов информатизации, работ и услуг, оказываемых на всех этапах полного жизненного цикла электронных систем и компонентов электронных систем;

5) регулирование вопросов кадрового обеспечения в сфере информатизации.

В связи с тем, что Донецкая Народная Республика находится на этапе становления, ряд вопросов относительно полной регламентации информационного обеспечения в развитии системы публичного управления Донецкой Народной Республики остаётся неурегулированным.

Вариантом решения вышеуказанной проблемы может быть разработка и принятие закона Донецкой Народной Республики «Об информатизации». Сферой действия этого закона, прежде всего, должно являться регулирование общественных отношений в сфере информатизации, возникающих на территории Донецкой Народной Республики между государственными органами, физическими и юридическими лицами при создании, развитии, сопровождении, эксплуатации объектов информатизации, а также устранение пробелов нормативного правового регулирования в вопросах электронных ресурсов и электронных систем. В частности, в вопросе электронных ресурсов следует уделить внимание определению:

- видов электронных ресурсов и особенностям их функционирования;
- правового режима электронных ресурсов;
- механизма формирования и использования электронных ресурсов;
- доступа к электронным информационным ресурсам;

- механизма работы электронных ресурсов, содержащих персональные данные;
- ведомственных электронных ресурсов;
- территориальных электронных ресурсов;
- механизма реализации права на доступ к данным из государственных электронных ресурсов;
- регулирования вопросов реализации права на получение данных из государственных электронных ресурсов;
- регулирования вопросов доступа физических и юридических лиц к данным;
- механизма и порядка получения данных.

Относительно электронных систем следует урегулировать вопросы:

- видов электронных систем и особенностей их функционирования;
- требований к электронным системам государственного органа;
- создания, развития электронных систем государственного органа;
- промышленной эксплуатации электронной системы государственного органа;
- требований к средствам обработки, хранения и резервного копирования электронных ресурсов государственных органов;
- требований к интеграции электронных систем;
- требований к негосударственной электронной системе, интегрируемой с электронной системой государственного органа.

Совершенствование правового регулирования информационного обеспечения системы публичного управления в условиях становления Донецкой Народной Республики обеспечит построение эффективного механизма государственного управления, установит и определит понятные и оптимальные условия осуществления хозяйственной деятельности. Это положительно повлияет на привлечение в экономику инвестиций, повысит качество управления и предоставление государственных услуг, будет способствовать росту конкурентоспособности отечественного бизнеса. Вышеуказанные меры окажут благоприятное влияние на процесс формирования и становления экономики Донецкой Народной Республики.

Список использованных источников

1. Бакушев В.В. Информационные технологии в системе обучения госслужащих / В.В. Бакушев // Государственная служба. – 2008. – № 4. – С. 38-45.
2. Горлопанов В.В. Информационные технологии в органах государственной власти 2008: аналитический обзор / В.В. Горлопанов. – М.: МАГМУ, 2009. – 182 с.
3. Крошилин С.В. Информационные технологии в экономике: проблемы внедрения и перспективы развития / С.В. Крошилин // Научно-техническая информация. Серия 1. Организация и методика информационной работы. – 2008. – № 6. – С. 1-12.
4. Самуйлов К.Е. Бизнес-процессы и информационные технологии в управлении телекоммуникационными компаниями / К.Е. Самуйлов. – М.: Альпина Паблицерз, 2009. – 442 с.

РЕИНЖИНИРИНГ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УРОВНЯ

ЕЛЕЗОВ С.А.,
*преподаватель кафедры информационных технологий,
аспирант ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»*

В условиях социально-экономической трансформации, когда создаются неблагоприятные условия для управления образовательными организациями различных уровней, основной характеристикой повышения эффективности управления является концептуальная реструктуризация бизнес-процессов системы управления образованием. В современных условиях развития информатизации общества такие процессы претерпевают кардинальные изменения.

Переосмысление подходов к информатизации процессов получения образования, начиная от классических форм обучения и заканчивая системами открытого образования [1]; подходов к внедрению педагогических инноваций, к внедрению научно-исследовательских разработок, а также невозможность решения определённых проблем управления бизнес-процессами, приводят к необходимости применения концепции реинжиниринга.

Для обеспечения рационального и качественного управления информационными системами образовательных организаций любого уровня необходимо решение задач глубокого анализа процессного подхода системы в целом и концептуального переосмысления управления бизнес-процессами.

Изучение и анализ ключевых процессов образовательной системы на основе процессного подхода явно указывает на необходимость создания принципиально новых концептуальных подходов к управлению бизнес-процессами системы в целом. Для достижения этих целей необходима реализация распределённой системы управления в рамках единой глобальной информационно-аналитической системы посредством облачных решений различного типа и виртуализации рабочей среды [2].

Реинжиниринг бизнес-процессов системы управления включает следующие этапы:

- определение целей и задач проекта реинжиниринга;
- документирование бизнес-процессов;
- сравнительный анализ бизнес-процессов;
- выявление проблем и перепроектирование бизнес-процессов в соответствии с поставленными задачами;
- интеграция новых бизнес-процессов, технологий и оценка результатов на основе эффективности функционирования с заданными в начале реинжиниринга критериями, с учётом затрат по видам функциональной деятельности.

Необходимо также отметить влияние технологических факторов на реинжиниринг бизнес-процессов, таких как: динамичное развитие облачных инфраструктур (применение гибридного облака), виртуализация рабочей среды и

автоматизация развёртывания в виде переносимых автономных контейнеров.

Облачный сервис предоставляет быстрое развёртывание автономных контейнеров в конечный вид работающей инфраструктуры организации, которые могут взаимодействовать на всех уровнях иерархии.

Выделим преимущества облачных решений:

– технические: масштабируемость, отказоустойчивость, автоматическое развёртывание готовых решений, удалённый доступ к данным в облаке, максимальная пропускная способность;

– экономические: у образовательных организаций нет необходимости в приобретении аппаратно-программных серверных комплексов;

– программные: использование различных операционных платформ, технологий, создание собственных решений.

– Рассматриваемый подход к реинжинирингу бизнес-процессов не заменяет полностью образовательный процесс, а выступает как необходимая и последовательная оптимизация систем, участвующих в этом процессе.

Список использованных источников

1. Слободчиков В.И. О понятии образовательной среды в концепции развивающего образования / В.И. Слободчиков. – М.: Экспертцентр РОСС, 2000. – С. 172-176.

2. Пугач О.И. Интерактивные технологии обучения: вопросы внедрения / О.И. Пугач, Т.В. Добудько // Известия Самарского научного центра РАН. – 2012. – Т. 14. – № 2-1. – С. 56-59.

ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РЕСУРСАМИ ЦЕЛЕВЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРОГРАММ

КОЛОМИЕЦ В.И.,

*магистрант кафедры экономической кибернетики
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»*

Одной из сфер деятельности государства является разработка целевых государственных программ. Целевые программы представляют собой комплекс мероприятий, направленных на решение задач социально-экономического развития, взаимоувязанный по срокам, целям и ресурсам. При создании целевых государственных программ необходимо опираться на такие принципы:

- своевременность и необходимость бюджетных расходов;
- разграничение полномочий органов государственной власти;
- единая нормативно-правовая база.

На основе принципов формирования целевых государственных программ появляется необходимость их совершенствования. Государственные служащие при создании целевых программ сталкиваются с рядом недостатков. Например, отсутствие единых подходов к сбору и обработке информации. В некоторых программах нет совсем или в неполном объёме дано обоснование реализации мероприятий с учётом рисков. Но наиболее значимым является дублирование

мероприятий целевых государственных программ, где похожи цели и задачи. А также отсутствует эффективный мониторинг реализации этих программ. Всё это приводит к неэффективному распределению ресурсов и возможным манипуляциям с ними для личного обогащения. Таким образом, необходимы более эффективные механизмы по управлению государственными целевыми программами. Достичь этого можно при помощи разработки и внедрения систем анализа и автоматизации управления целевыми программами.

Однако информационное взаимодействие государственных органов затруднено как в методическом, так и в организационном отношении. Даже знание о наличии необходимой информации не гарантирует её получения, ведь отношения между источниками и потребителями информации в целом не регламентированы. Государственные органы, как правило, не заинтересованы в предоставлении информации, находящейся в их распоряжении или являющейся продуктом их собственной деятельности, поскольку не могут в полной мере отвечать за то, как она будет использована после передачи. А зачастую не обеспечено методологическое единство деятельности государственных органов, сопоставимость исходных данных, получаемых из разных источников.

На сегодняшний день одной из важнейших характеристик государства является уровень его информационно-аналитического обеспечения. Скорость и качество работы органов власти всех уровней во многом определяется эффективностью ИАС (информационно-аналитической системы). Это влияет на многие процессы социально-экономического развития общества. Следовательно, это одно из стратегических направлений деятельности государства на всех уровнях.

Информатизация государственных органов, проводимая в рамках соответствующих программ, ограничена созданием ведомственных информационных систем, а это нередко порождает параллелизм в работе. Организационно-технические решения в таких случаях слабо координируются, что приводит к распылению бюджетных средств. Ведомственные информационные системы развиваются весьма неравномерно и находятся на разных стадиях внедрения. Многие ведомственные системы не предусматривают варианта взаимодействия с другими информационными системами. А поскольку разработка этих систем не координируется, многие из них несовместимы в программном и информационном отношении.

Следовательно, необходима разработка достаточно большой в информационном плане ИАС. Для работы такой системы незаменимы технологии Big Data, которые позволяют в полной мере реализовать масштабный проект информационной системы. В результате научных изысканий мы дали новое определение таким системам. Big Data – ориентированная информационная система – совокупность аппаратно-программных средств, позволяющая, накапливать, обрабатывать и хранить большой массив данных, тем самым предоставляя возможность использования технологии Big Data для её анализа.

Потребность в разработке и внедрении подобных систем для целей государственного управления обуславливается тем, что масштаб, конфиденциальность и стратегическая значимость работы государственного аппарата зачастую исключает возможность приобретения уже готового

программного решения. При этом главным отличием таких ИС от систем, разрабатываемых для коммерческих организаций, является существенная зависимость от законодательной базы, так как все этапы её проектирования и эксплуатации регламентируются на законодательном уровне.

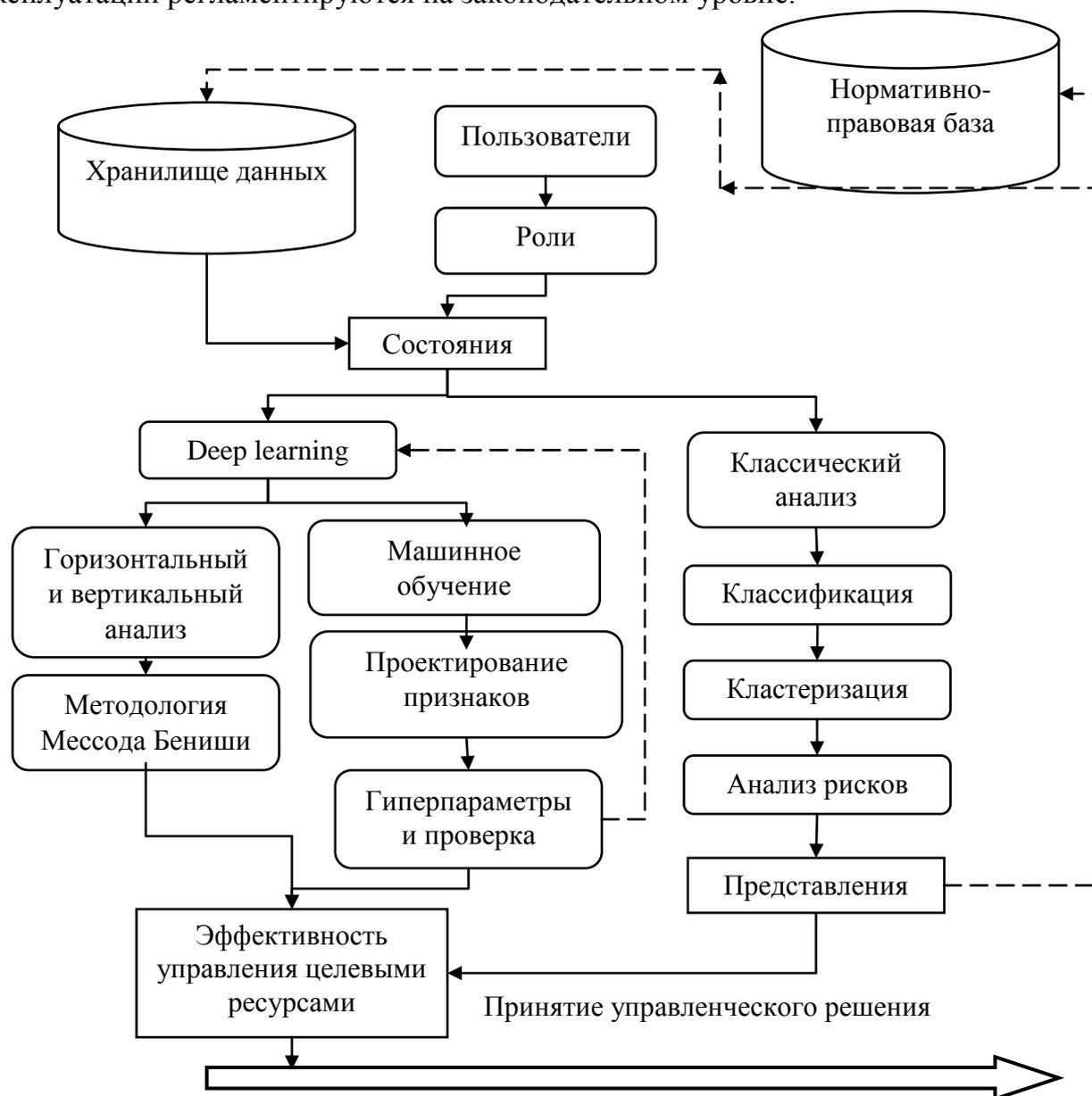


Рис. 1. Big Data-ориентированная информационная система

Проект Big Data ориентированной информационной системы оценки эффективности управления целевыми государственными ресурсами представлен на рис. 1. Её компоненты – пользователи и роли – необходимы для обеспечения безопасности системы. Под состоянием следует понимать совокупность следующих данных:

- текущее представление;
- значения входных параметров представления;
- текущая запись табличной формы представления, определяемая как набор значений выходных параметров.

Представлением информационно-аналитической системы называется именованная процедура представления пользователю набора информационных сущностей одного типа.

Проведя анализ формирования целевых государственных программ, можно сделать вывод о том, что этот процесс имеет ряд недостатков. Это может приводить к нецелевому использованию государственных средств и манипулированию ресурсами целевых программ. Для решения данных проблем предлагается построение ИАС с использованием технологий Big Data.

Список использованных источников

1. Юртаев А.Н. Принципы создания информационно-аналитической системы органов государственной власти региона (на примере республики Татарстан) / А.Н. Юртаев // Вестник Казанского технологического университета. – 2008. – № 3.
2. Конищенко А.В. Разработка экспериментального образца программного комплекса информационно-аналитической системы / А.В. Конищенко, А.Т. Миргалеев, А.Н. Уваров // Инновации в информационно-аналитических системах. – 2014. – № 4.
3. Блусь П.И. Информатизация органов государственной власти Пермского края: формирование элементов и совершенствование системы / П.И. Блусь, В.В. Чистякова // ARS ADMINISTRANDI. – 2012. – № 3.

**ГРАЖДАНСКАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА «МИР
ГАРМОНИИ» КАК ИННОВАЦИОННАЯ ФОРМА
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
ГРАЖДАНИНА И ГОСУДАРСТВА**

ЛЕБЕЗОВА Э.М.,

*старший преподаватель кафедры информационных технологий
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Взаимодействие гражданского общества и органов власти – актуальная и широко обсуждаемая тема в разрезе формирования открытости государственных органов и участия граждан в принятии государственных и управленческих решений.

На кафедре информационных технологий разработан и внедряется проект гражданской информационной системы (ИС), предназначенной для вовлечения жителей в прозрачный и понятный процесс совместного управления городами и населёнными пунктами Донецкой Народной Республики (ДНР) на ключевых организационных стадиях: подача идей, принятие решений и контроль исполнения.

Гражданский контроль безопасности и общественного порядка с помощью информационно-коммуникационных технологий позволит:

- гармонизировать городскую среду Донбасса, повысить уровень

благоустройства населенных пунктов;

- предотвратить несчастные случаи вплоть до спасения человеческих жизней;
- формировать в людях бережное отношение к окружающей среде;
- создать основу гражданского и патриотического воспитания молодёжи;
- создать в ДНР зрелое и открытое гражданское общество;
- сформировать глобальное информационное пространство, которое сможет стать основой развития электронного правительства в Республике;

Анализ последних исследований и публикаций. Проблема применения гражданских ИС в формировании гражданского общества – тема совершенно новая, поэтому мало исследованная. Однако практические результаты применения таких ИС уже существуют и требуют экспертной оценки, обсуждения и анализа.

Целью исследования является описание новой технологии управления городскими территориями на основе информационно-коммуникационных форм взаимодействия граждан с государством.

Задача статьи представить экспертному сообществу для обсуждения планируемые результаты внедрения проекта ИС «Мир Гармонии» в информационное пространство ДНР.

Объектом исследования являются процессы формирования коммуникаций гражданского общества и государства, *предметом* – гражданская ИС «Мир Гармонии».

Изложение материалов основного исследования. Архитектура рассматриваемой информационной системы состоит из нескольких подсистем (рис. 1).

Мобильное приложение фиксирует нарушение с помощью фотографии, в которой автоматически сохраняются географические координаты съёмки. После выбора пользователем типа происшествия созданное обращение передаётся на сервер. Переданное обращение принимает оператор, присваивает ему статус и передаёт дальше соответствующей экстренной или коммунальной службе. Далее обращение сохраняется в единой базе данных.

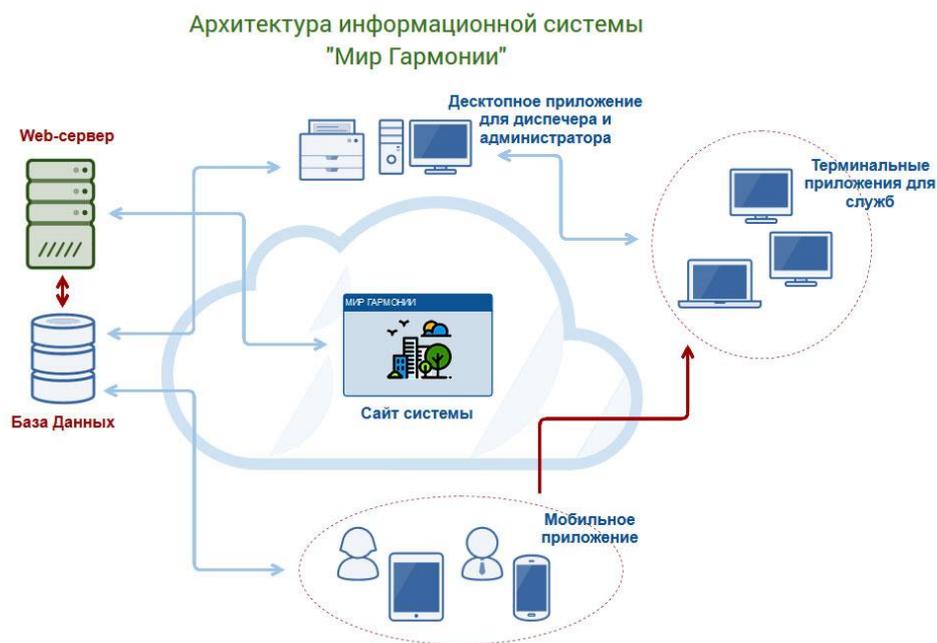


Рис. 1. Архитектура информационной системы «Мир Гармонии»

Терминальные приложения государственных служб принимают и отображают переданные обращения в удобной для организации форме. Вместо географических координат, например, на терминале может выводиться полный адрес места происшествия или маркер на карте местности. На портале ИС в разделе «Результаты» будут публиковаться развёрнутые отчёты о проделанной работе с фотографиями «до» и «после», интерактивная карта обращений по районам и другие полезные материалы. Здесь же будут размещены статистика и аналитика, а также рейтинг самых активных пользователей ИС «Мир Гармонии». Создать и отправить обращение пользователи смогут не только с помощью мобильного приложения, но и на портале. На основе выбранной категории, указанного адреса, описанной проблемы и прикрепленного фото автоматически сформируется электронное письмо официального обращения от имени гражданина для отправки в исполнительные органы городской власти. Согласно закону ДНР «Об обращениях граждан № 13-ИНС от 20.02.2015» [4], любой гражданин имеет право выслать официальное обращение по волнующему его вопросу в электронном виде и в течение 15 рабочих дней (статья 15. Сроки рассмотрения письменного обращения) получить официальное сообщение о решённой проблеме или сроке, когда её должны устранить.

На портале заложены функциональные возможности для проведения общереспубликанских и локальных голосований по широкому спектру важных для Республики тем. Отвечая на вопросы, граждане напрямую смогут влиять на принимаемые властями решения, выбирать, как будет выглядеть их двор или улица. Чтобы увеличить активность голосований, подготовлены предложения исполнительным органам по внедрению рейтинговой системы оценки достижений пользователей. Набранные 1000 баллов, например, дают статус «Активный гражданин» и возможность обменивать их на городские услуги (парковочные часы, посещение театров, музеев и т.д.).

Портал может также стать сервисом для реализации идей краудсорсинга, что позволит решать совместно с экспертным сообществом самые сложные задачи управления.

Вывод. В современном обществе компьютеры, интернет, имеющийся почти у каждого смартфон кардинально упрощают и ускоряют связь граждан с органами власти. Гражданские ИС могут обеспечить создание простых и эффективных способов коллективного контроля и ответственности в решении проблем общества. Поддержав проект «Мир Гармонии», правительство Республики сможет реализовать беспрецедентный кейс полноправного эффективного партнёрства власти и населения.

Список использованных источников

1. Клементьев Д.С. Формы социальной организации участия граждан в принятии государственных решений / Д.С. Клементьев, В.А. Корнилович, М.А. Малышев // Государственное управление. – Электронный вестник. – 2016. – № 59. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/formy-sotsialnoy-organizatsii-uchastiya-grazhdan-v-prinyatii-gosudarstvennyh-resheniy>
2. Лебезова Э.М. Технологические формы вовлечения граждан в общественные дела / Э.М. Лебезова // Материалы международной научно-

практической конференции «Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика» (г. Донецк, ГОУ ВПО «ДонАУиГС при Главе ДНР») 28-29 ноября 2017 г.

3. Промо-страница проекта «Мир Гармонии» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pinfpro.github.io/Free-Donbass/>

4. Об обращениях граждан: закон ДНР № 13-ИНС от 20.02.2015, действующая редакция по состоянию на 27.02.2015. – Сайт Народного Совета ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-ob-obrashheniyah-grazhdan/>

ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ФУНКЦИОНАЛЬНЫМИ ТРЕБОВАНИЯМИ В ИТ-ПРОЕКТАХ

ЛИТВАК Е.Г.,

*старший преподаватель кафедры информационных технологий,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»*

Современные подходы к инженерии требований делятся на две категории: документоориентированные и моделиориентированные. Документоориентированная инженерия требований предполагает, что информация о разрабатываемой системе находится в текстовых документах на естественном языке. Тексты при этом могут дополняться графическими моделями в различных нотациях, но модели в данном случае носят иллюстративный характер [1, 2]. Наиболее подробно рекомендации к текстовому документированию требований и управлению требованиями описаны в стандарте ISO/IEC/IEEE 29148 [3].

Моделиориентированная инженерия требований предполагает наличие модели, хранящейся в цифровом виде в формате, который может легко обрабатываться программно. Представление модели может быть отображено на экране компьютера графическим способом в любой момент времени. При этом первичной является модель, а текстовые описания могут или вовсе отсутствовать, или автоматически генерируются на основе модели. Большинство авторов [4, 5] согласны с тем, что моделиориентированный подход является более предпочтительным. Он позволяет более чётко видеть конфликты требований, связи между ними, повышает качество коммуникации между участниками проекта и, следовательно, выводит на новый уровень качество управления проектом.

На основании анализа используемых на практике моделей и подходов к документированию требований и управлению требованиями можно сделать следующие выводы:

1. Основная часть подходов документирования требований к программным продуктам является документоориентированной. При этом использование моделей и графических нотаций не исключается, но рассматривается как дополнительное и необязательное явление.

2. Моделиориентированные подходы, основанные на графических нотациях, существуют и используются на практике [5], но они рассчитаны на

управление требованиями в широком спектре инженерных задач, и не относится исключительно к разработке ПО. Поэтому семантика этих моделей, с одной стороны, избыточна, а с другой – недостаточно выразительна для ИТ-проектов и не позволяет решать задачи, специфические именно для сферы ИТ.

Таким образом, актуальной является задача поиска такого подхода к управлению требованиями в ИТ-проектах, который бы обладал следующими свойствами:

- 1) модели ориентированность;
- 2) использование модели требований с адекватной для ИТ-проектов семантикой;
- 3) возможность автоматически генерировать текстовую документацию в соответствии со стандартом ISO/IEC/IEEE 29148.

Таким образом, актуальной является задача построения модели, которая позволила бы реализовать управление требованиями в соответствии с перечисленными свойствами.

Список использованных источников

1. Липаева В.В. Документирование сложных программных средств / В.В. Липаева. – М.: СИНТЕГ, 2005. – 216 с.
2. Вигерс К. Разработка требований к программному обеспечению / К. Вигерс. – М.: СИНТЕГ, 2007. – 322 с.
3. ISO/IEC/IEEE 29148 Systems and software engineering – Life cycle processes – Requirements engineering.
4. Roques P. How modeling can be useful to better define and trace requirements / P. Roques. The Magazine for RE Professionals from IREB Issue 2015-02: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://re-magazine.ireb.org/issues/2015-2-bridging-the-impossible/modeling-requirements-with-sysml/>
5. Berenbach B. Software & systems requirements engineering: in practice / B. Berenbach. – New York, NY: McGraw-Hill, 2009. – 348 p.

СОДЕРЖАНИЕ

Брадул Н.В., Елезов С.А.

РЕИНЖИНИРИНГ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УРОВНЯ..... 6

Гамаюнов В.Г.

СОВРЕМЕННОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ (МЕСТНОЕ, СТУДЕНЧЕСКОЕ,
ШКОЛЬНОЕ)..... 9

Колесников Д.В.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ
ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩИН 15

Костина Л.Н.

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ КАК ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА 18

Кудокоцев Н.С.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ГИС-ТЕХНОЛОГИЙ В ЭКОЛОГИЧЕСКОМ
ЗОНИРОВАНИИ ТЕРРИТОРИЙ 25

Лоза Н.Н.

СТРАТЕГИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ГОРОДА
ДОНЕЦКА..... 27

Морозов Е.Л., Нарыжный Н.А.

МИРОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ МЕХАНИЗМА ЗАЩИТЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ
СОБСТВЕННОСТИ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ И РАЗВИТИЯ
АЛЬТЕРНАТИВНЫХ КОНЦЕПЦИЙ..... 35

Семичастный И.Л.

СОЗДАНИЕ ТЕМАТИЧЕСКОЙ ГЕОИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ В
ФОРМАТЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ПАСПОРТА ТЕРРИТОРИИ ДНР 40

Стадник А.М., Смирнов С.Н.

ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ 43

Шумаева Е.А., Чегодаев Б.В.

РЕИНЖИНИРИНГ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО
ПОТЕНЦИАЛА И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ГОСУДАРСТВА..... 47

Ярембаш А.И., Божич Д.В., Савенко А.В. РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА	54
Ярембаш А.И., Ковранкова Е.А. МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ	63
ПОДСЕКЦИЯ 1: МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ	69
Абрамчиков М.А. ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ	69
Акименко А.В. PR-МЕНЕДЖМЕНТ: ПОНЯТИЕ, ГЕНЕЗИС И ЭВОЛЮЦИЯ	70
Брюшков Р.В., Садекова А.М. ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ МЕХАНИЗМОВ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ДЕМОКРАТИЧЕСКОМ ПРАВОВОМ ГОСУДАРСТВЕ .	73
Василенко В.Н. ТЕХНОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ОБРАЗА БУДУЩЕГО ТЕРРИТОРИИ	75
Вишневская Е.Н. ЭФФЕКТИВНОЕ ГОСУДАРСТВО И ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	77
Власюк Ю.С. ГОСУДАРСТВЕННЫЕ МЕХАНИЗМЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ ДЕСОЦИАЛИЗАЦИИ	80
Волженская Л.А. ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.	82
Гижя А.В. ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ: ОРГАНИЗАЦИЯ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ	87

Губерная Г.К.

УПРАВЛЕНИЕ: АНАТОМИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ..... 90

Ермолаева Н.В.

ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ КАК ПРОЦЕСС ПОВЫШЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ 93

Заярин А.Г

ПЕРСПЕКТИВЫ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ
ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ: СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И
ПОДХОДЫ К ИХ РЕШЕНИЮ 95

Иванина Е.А.

ОПТИМИЗАЦИЯ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА..... 97

Иванина Е.А., Цыпалова Е.В.

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ЭКСПЕРТИЗА КАК ОСНОВНАЯ
СОСТАВЛЯЮЩАЯ В СИСТЕМЕ АНТИКОРРУПЦИОННЫХ МЕР..... 99

Качан С.М.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ХОЗЯЙСТВЕННОГО ПОРЯДКА СО
СТОРОНЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ИНСТИТУТОВ 101

Комаревцева М.Н.

ПОДХОДЫ К СИСТЕМАТИЗАЦИИ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА
ОРГАНИЗАЦИОННУЮ КУЛЬТУРУ ПРЕДПРИЯТИЯ..... 103

Комаров В.А.

МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ
СФЕРОЙ ГОСУДАРСТВА..... 106

Костенок И.В.

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ИЗЛОМЫ В ЦИКЛАХ РАЗВИТИЯ ОТДЕЛЬНО
ВЗЯТЫХ ТЕРРИТОРИЙ 108

Костровец Л.Б.

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА ОО ВПО
ДНР 109

Кулемзин А.В.

ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ
В ПЕРЕХОДНЫЙ ПЕРИОД 111

Кучмистая О.Г. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	114
Лебедева В.В. ЭЛЕКТРОННОЕ ПРАВИТЕЛЬСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА	116
Леонтович Е.С. РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ПРЕОБРАЗОВАНИИ ЭКОНОМИКИ.....	117
Ляшенко В.Г. ИСТОРИЯ АДМИНИСТРАТИВНО–ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО УСТРОЙСТВА ДОНБАССА В СОВЕТСКИЙ ПЕРИОД (1919-1938 гг.)	119
Мазина Н.Е. РАЗВИТИЕ АДАПТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ В УСЛОВИЯХ ТРАНЗИЦИИ.....	122
Мишко Г.Л. ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЯ РАЙОНОВ ГОРОДА	124
Моисеев А.М., Шестов С.Н. ОБЩЕСТВЕННОСТЬ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ: МЕТОДОЛОГИЯ И МЕТОДИКА	126
Онищенко Л.П. ГОСУДАРСТВЕННАЯ МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	129
Савченко В.Л. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ ПО АНАЛИТИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ.....	131
Садекова А.М. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	134

Соколова Н.А.

ГОСАВТОИНСПЕКЦИЯ – КОРРУПЦИЯ ИЛИ ПОРЯДОК НА ДОРОГЕ? 137

Стрелецкий В.В.

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЫ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА
ГОСУДАРСТВА ДНР 138

Суровцева А.А.

УЧАСТИЕ ГОСУДАРСТВА В РЕГУЛИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНОГО
ПАРТНЁРСТВА 140

Шемяков А.Д., Меркулов М.В.

О РОЛИ ПРОЦЕССА РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОГО
ПОВЕДЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА-МЕНЕДЖЕРА В ФОРМИРОВАНИИ
МЕХАНИЗМОВ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ 142

Ярошенко В.В.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО
РЕГУЛИРОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИКО-ПОЛИТИЧЕСКИХ
ПРЕОБРАЗОВАНИЙ 145

Яценюк С.И.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ
ОТНОШЕНИЙ 149

**ПОДСЕКЦИЯ 2: АСПЕКТЫ МЕТОДОЛОГИИ ПРОЕКТНОГО
УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКИ 152**

Божич Д.В.

ПРОБЛЕМЫ ВОССТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ ЛНР И ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ 152

Бондарчук А.В.

ИНВЕСТИЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ВОСПРОИЗВОДСТВЕННОГО
ПРОЦЕССА В ЛНР 155

Бугашев К.С., Соколов Н.Ю.

ПРОБЛЕМА РАЗВИТИЯ ТЕНЕВОЙ ЭКОНОМИКИ В СФЕРЕ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ 157

Гладченко Т.Н. СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ СИСТЕМАМИ С УЧЁТОМ ТЕОРИИ ПОКОЛЕНИЙ	159
Дачук Н.А. ВОПРОСЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....	161
Домарев В.И. СНИЖЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА ЗА СЧЕТ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ РИСКАМИ НА УГОЛЬНЫХ ШАХТАХ	163
Жейнова М.Н. ГОСУДАРСТВЕННОЕ СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ И СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ – ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЙ АСПЕКТ	165
Ковранкова Е.А. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА ИННОВАЦИОННО ОРИЕНТИРОВАННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	169
Козина Н.Ю. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СФЕРЫ ТОРГОВЛИ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ ..	172
Кохан Н.В. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ МЕХАНИЗМА ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ТЕНЕВОЙ ЭКОНОМИКЕ	174
Кравчук О.П. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	176
Куленко О.В. ВОЗМОЖНОСТИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ ДНР В УСЛОВИЯХ НЕ ПРИЗНАННОСТИ РЕСПУБЛИКИ	178
Москвита О.Н. НАПРАВЛЕНИЯ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНЫХ УСЛУГ	184

Нарыжный Н.А.

ПРОБЛЕМА ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
(НА ПРИМЕРЕ ЮРИДИЧЕСКОГО ДЕПАРТАМЕНТА)..... 185

Подсушина М.В.

СУЩЕСТВУЮЩИЕ В ДНР ВЫЗОВЫ РЕГИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ 187

Пономаренко Е.В.

МОДЕЛИРОВАНИЕ СИСТЕМ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ. 190

Савчик А.Г.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ ГАРМОНИЗАЦИИ
ПРОМЫШЛЕННОЙ И ТОРГОВОЙ ПОЛИТИКИ..... 193

Тарусина Н.Э.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА
ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА
..... 197

Толстореброва К.А.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ
..... 199

Ярембаш А.И.

К ВОПРОСУ О РАЗРАБОТКЕ СТРАТЕГИИ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ДНР 201

**ПОДСЕКЦИЯ 3: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ
В СФЕРЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ..... 203**

Агаркова Т.А.

РОЛЬ МОТИВАЦИИ В ФОРМИРОВАНИИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИИ 203

Андрюченко А.А.

СОЦИАЛЬНЫЙ РАБОТНИК КАК СУБЪЕКТ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В
СИСТЕМЕ СЛУЖБ СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ НАСЕЛЕНИЮ 204

Анищенко Н.С.

РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В ОБЛАСТИ МУЗЕОЛОГИИ.. 207

Баранник Ю.Г. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК СОЦИАЛЬНАЯ СИСТЕМА	209
Бовсуновский В.В. ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ СИЛОВЫХ СТРУКТУР ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	211
Бублик Я.В. ОСОБЕННОСТИ, ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ ..	213
Буякова А.О. УПРАВЛЕНИЕ ДВИЖЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	215
Киселёва А.А. ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ	217
Ляхова Л.С. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ	220
Малахай С.Н. РАЗВИТИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЯМИ РЕГИОНА НА ОСНОВЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ АСПЕКТОВ УПРАВЛЕНИЯ	223
Петенко А.В. МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	226
Смирнов С.Н. РЕЗЕРВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ТЕРРИТОРИИ	229
Стадник А.М. СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ	232

Шевченко Д.С., Савченко В.Л.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НОВЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В
УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ 234

**ПОДСЕКЦИЯ 4: ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ, ЕЁ
ОТДЕЛЬНЫМИ ПОДСИСТЕМАМИ И ФУНКЦИЯМИ.
ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ И ПЛАНИРОВАНИЕ В УПРАВЛЕНИИ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ. КОНТРОЛЬ, МОНИТОРИНГ И БЕНЧМАРКИНГ.
МЕХАНИЗМЫ И МЕТОДЫ ПРИНЯТИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ. УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТОМ.
УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ. РИСК-МЕНЕДЖМЕНТ. УПРАВЛЕНИЕ
ПРОИЗВОДСТВОМ. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ
СИСТЕМЫ 238**

Ванин О.В.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ ПУБЛИЧНОГО
УПРАВЛЕНИЯ 238

Елезов С.А.

РЕИНЖИНИРИНГ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УРОВНЯ..... 241

Коломиец В.И.

ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РЕСУРСАМИ
ЦЕЛЕВЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРОГРАММ..... 242

Лебезова Э.М.

ГРАЖДАНСКАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА «МИР ГАРМОНИИ»
КАК ИННОВАЦИОННАЯ ФОРМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГРАЖДАНИНА
И ГОСУДАРСТВА 245

Литвак Е.Г.

ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ФУНКЦИОНАЛЬНЫМИ ТРЕБОВАНИЯМИ
В ИТ-ПРОЕКТАХ 248

Научное издание

**Пути повышения эффективности управленческой деятельности
органов государственной власти в контексте социально-
экономического развития территорий**

**МАТЕРИАЛЫ II МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

**6-7 июня 2018 г.
г. Донецк**

**Секция 4: Современные механизмы государственного
управления в условиях социально-экономических
преобразований**

Публикуемые материалы, отражают точку зрения авторов,
которая может не совпадать с мнением редколлегии

Ссылка на сборник при цитировании или частичном использовании
материалов обязательна

Материалы приведены на языке оригинала

Ответственный за выпуск:	Лебедева В.В.
Литературный редактор:	Полчанинова Л.Н.
Технический редактор:	Смирнов С.Н.

Подп. к печати 21.05.2018 г. Формат 60x84 ¹/₁₆ Бумага офсетная
15,0 усл.-печ. л. Тираж 50 экз.

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»
ДНР, 283015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а