



НАРОДНЫЙ СОВЕТ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПРАВИТЕЛЬСТВО
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

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



МАТЕРИАЛЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

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

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

3-4 июня 2021 года
г. Донецк

НАРОДНЫЙ СОВЕТ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПРАВИТЕЛЬСТВО
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 V МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

(Донецк, 3-4 июня 2021 года)

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

Донецк
2021

УДК 351:332.1
ББК Ф033.141+У050.14
П90

**Пути повышения эффективности управленческой
П90 деятельности органов государственной власти в контексте
социально-экономического развития территорий:** материалы
V Международ. науч.-практ. конф. (Донецк, 3-4 июня, 2021).
Секция 4. Современные механизмы государственного управления
в условиях социально-экономических преобразований / ГОУ ВПО
«ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2021. – 221 с.

УДК 351:332.1
ББК Ф033.141+У050.14

Материалы V Международной научно-практической конференции «Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий» включены в базу данных Российского индекса научного цитирования (РИНЦ).

ПРОГРАММНЫЙ КОМИТЕТ:

- | | |
|-------------------------|---|
| Пушилин Д.В. | – Глава Донецкой Народной Республики |
| Бидевка В.А. | – Председатель Народного Совета Донецкой Народной Республики |
| Пашков В.И. | – Заместитель Председателя Правительства Донецкой Народной Республики |
| Антонов В.Н. | – Заместитель Председателя Правительства Донецкой Народной Республики |
| Переверзева Т.В. | – Заместитель Председателя Правительства Донецкой Народной Республики |
| Кушаков М.Н. | – Министр образования и науки Донецкой Народной Республики |
| Костровец Л.Б. | – ректор ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» |

ЧЛЕНЫ ПРОГРАММНОГО КОМИТЕТА:

- | | |
|---------------------|--|
| Макеева О.А. | – заместитель Председателя Народного Совета Донецкой Народной Республики |
| Чаусова Я.С. | – Министр финансов Донецкой Народной Республики |

- Сироватко Ю.Н.** – Министр юстиции Донецкой Народной Республики
- Половян А.В.** – Министр экономического развития Донецкой Народной Республики
- Оприщенко А.А.** – исполняющий обязанности Министра здравоохранения Донецкой Народной Республики
- Руцак В.М.** – Министр промышленности и торговли Донецкой Народной Республики
- Громаков А.Ю.** – Министр молодежи, спорта и туризма Донецкой Народной Республики
- Халепа И.Н.** – Министр связи Донецкой Народной Республики
- Толстыкина Л.В.** – Министр труда и социальной политики Донецкой Народной Республики
- Подлипанов Д.В.** – Министр транспорта Донецкой Народной Республики
- Петренко А.В.** – Председатель Центрального Республиканского Банка Донецкой Народной Республики
- Волкова Н.М.** – Председатель Комитета Народного Совета Донецкой Народной Республики по образованию, науке и культуре
- Жуковский М.М.** – первый заместитель главы администрации города Донецка
- Окорокова Г.П.** – Ректор частного образовательного учреждения высшего образования «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»
- Аваков С.Ю.** – Ректор частного образовательного учреждения высшего образования «Таганрогский институт управления и экономики»

ОРГКОМИТЕТ:

- Ободец Р.В.** – председатель организационного комитета, проректор по науке и инновациям ГОУ ВПО «ДонАУиГС»
- Науменко С.Н.** – заместитель председателя организационного комитета, доцент кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности ГОУ ВПО «ДонАУиГС»
- Жейнова М.Н.** – Председатель Комитета Народного Совета Донецкой Народной Республики по бюджету, финансам и экономической политике
- Харченко В.В.** – проректор по воспитательной и социальной работе ГОУ ВПО «ДонАУиГС»
- Панова Т.А.** – главный бухгалтер ГОУ ВПО «ДонАУиГС»
- Малик М.А.** – декан факультета стратегического управления и международного бизнеса ГОУ ВПО «ДонАУиГС»
- Рытова Н.А.** – декан факультета производственного менеджмента и маркетинга ГОУ ВПО «ДонАУиГС»
- Голос И.И.** – декан факультета юриспруденции и социальных технологий ГОУ ВПО «ДонАУиГС»
- Кислюк Е.В.** – декан факультета государственной службы и управления ГОУ ВПО «ДонАУиГС»
- Саенко В.Б.** – декан финансово-экономического факультета ГОУ ВПО «ДонАУиГС»
- Василенко Т.Д.** – начальник научного отдела ГОУ ВПО «ДонАУиГС»
- Казанник Н.М.** – директор информационно-вычислительного центра ГОУ ВПО «ДонАУиГС»
- Полчанинова Л.Н.** – заведующая редакционно-издательским отделом ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

ПОДСЕКЦИЯ 1: МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА РАЗВИТИЯ МАССОВОГО СПОРТА РЕГИОНА

Беспутчик В.Г.,

доцент, доцент кафедры спортивных дисциплин и
методик их преподавания

УО «Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина»

Аннотация. В статье рассматривается социально-экономическая роль массового спорта в Беларуси, проблемы и пути их решения, роль государства в эффективном менеджменте.

Ключевые слова: менеджмент, массовый спорт, состояние, проблемы, перспективы развития.

В современном обществе бизнес и массовый спорт дополняют друг друга, их объединяет одна цель, которая имеет глубокий политолого-экономический смысл, направленный на дальнейшее развитие и преобразование общества. Массовый спорт всё больше становится сферой социально-экономической деятельности. Следовательно, возникает необходимость использования социального и экономического потенциала услуг массового спорта, что требует соответствующей подготовки специалистов в области спортивного менеджмента и маркетинга, способных компетентно и эффективно выполнять работу, в том числе с учётом специфики региона.

Технологии, конкретные способы, приёмы осуществления менеджмента массового спорта напрямую зависят от социально-экономического развития общества, сферы «Физическая культура и спорт» и её статуса в современном социуме, информационного обеспечения, действующего законодательства и других факторов.

В Беларуси развитие массового спорта основывается на базе Конституции Республики Беларусь и базовом Законе «О физической культуре и спорте» от 4 января 2014 г. № 125-3. Министерством спорта и туризма, правительством Республики Беларусь систематически проводится глубокий анализ вклада сферы физической культуры и спорта в региональное развитие, что учитывается при разработке Государственных программ развития физической культуры и спорта Республики Беларусь. Такая программа

функционирует и сейчас на период с 2021 по 2025 гг. [1-3].

Развитие физической культуры и спорта является одним из важнейших направлений государственной социальной политики, эффективным инструментом оздоровления нации и укрепления международного имиджа Республики Беларусь. В стране функционирует 23 232 физкультурно-спортивных сооружения, из них 149 стадионов, 8788 спортивных площадок, 4517 спортивных залов, 42 крытых катка с искусственным льдом, 50 спортивных манежей, 334 плавательных бассейна, 678 мини-бассейнов. Число работников сферы физической культуры и спорта – 32 668 человек (в 2015 году – 29 190 человек). В настоящее время подготовку спортивного резерва для национальных команд Республики Беларусь по видам спорта осуществляют 465 организаций физической культуры и спорта: 11 средних школ – училищ олимпийского резерва и 454 специализированных учебно-спортивных учреждения, в том числе 19 центров олимпийской подготовки, 40 центров олимпийского резерва, 221 специализированная детско-юношеская школа олимпийского резерва и 174 детско-юношеские спортивные школы, в которых под руководством 7906 тренеров-преподавателей (из них 5633 штатных) обучаются более 159 тыс. юных спортсменов [1].

Массовый спорт в Республике регулируется и развивается государством, общественными и коммерческими организациями, а в большей степени региональными и местными органами управления в зависимости от спроса на услуги массового спорта.

Современный этап развития массового спорта требует постоянного пересмотра отношения и пристального внимания государства и общества, эффективного менеджмента, маркетинга.

В результате проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. Массовый спорт в Беларуси, основанный на его приоритетности и признании высокой социальной значимости, динамично развивается, занимает достойное место в системе физической культуры и спорта.

2. Среди основных проблем развития массового спорта выявлены: ресурсная обеспеченность, категориями которой выступают: финансовые, трудовые, материально-технические, научно-методические и информационные.

3. Определены основные направления, ряд приоритетных мер менеджмента по дальнейшему развитию и совершенствованию массового спорта, среди них:

– способствовать формированию массового, особенно молодёжного

спорта, обеспечивать участие молодёжи в региональных, республиканских спортивных мероприятиях;

– популяризировать массовый спорт, здоровый образ и активный стиль жизни в коллективах физической культуры через средства массовой информации, обеспечить качественное информационно-научное сопровождение работы тренеров и других специалистов массового спорта;

– организовывать и проводить исследования, внедрять новые разработки в систему подготовки спортсменов, соревновательную деятельность, подготовку и переподготовку, повышение квалификации кадров для массового спорта. Лучшие инновационные проекты сопровождать финансовой поддержкой;

– осуществлять систематическую учёбу лидеров-активистов массового спорта, осуществлять моральное, духовное и материальное стимулирование активистов массового спорта, специалистов, проектов, направленных на дальнейшее развитие и совершенствование массового спорта;

– анализировать внедрение и адаптацию позитивного опыта по развитию «Спорт для всех», осуществлять сотрудничество с зарубежными странами.

Список использованных источников

1. Государственная программа «Физическая культура и спорт» в Республике Беларусь на 2021 – 2025 годы; утверждена Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29.01.2021 №54 / Национальный портал правовых актов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mst.by/ru/actual-ru/view/utverzhdjena-gosudarstvennaja-programma-fizicheskaja-kultura-i-sport-v-respublike-belarus-na-2021-2025-gody-18957-2021/>

2. О физической культуре и спорте: закон Республики Беларусь от 4 января 2014 г. № 125-З [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/>.

3. Кодекс Республики Беларусь об образовании от 13 января 2011 г. № 243-З (в ред. Законов Республики Беларусь от 13.12.2011 № 325-З, от 26.05.2012 № 376-З, от 04.01.2014 № 126-З, от 18.07.2016 [№ 404-З](#)) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/>

ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ МЕЖОТРАСЛЕВЫХ ПРОГРАММ РАЗВИТИЯ

Василенко Д.В.,

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

Аннотация. Формирование межотраслевых программ развития должно существенным образом содействовать необходимым изменениям в пропорциях экономики региона (между отдельными видами экономической деятельности). Предложенная структура позволит формализовать порядок не только разработки, но и её реализации, что значительно облегчит усилия соответствующих государственных органов управления, органов местного самоуправления, крупных хозяйствующих структур по стратегическому и тактическому (текущему) управлению экономическими процессами и явлениями в масштабах отдельного региона

Ключевые слова: экономика, развитие, программа, регион, территориальное развитие, отрасли экономики

Одним из важных инструментов использования результатов диагностики структурных сдвигов и определения приоритетных направлений в развитии экономики области выступает разработка межотраслевых программ развития. Межотраслевые программы развития должны разрабатываться в соответствии с существующим нормативно-правовым обеспечением, к которому относятся: конституции, рамочные законы, методические положения и др. Например, для разработки межотраслевых программ развития в Донецкой Народной Республике в качестве такой базы в настоящее время выступают: Конституция Донецкой Народной Республики, принятая Верховным Советом ДНР (Постановление № 1-1 от 14 мая 2014 г.) и Закон Донецкой Народной Республики «О республиканских программах», принятый Народным Советом ДНР (Постановление № 1-369 П-НС от 2 октября 2015 г.).

Межотраслевая программа развития должна быть направлена на реализацию задач и функций, закреплённых за органами государственной власти, органами местного самоуправления и хозяйствующими субъектами в сфере материального производства в целях определения, выбора и соблюдения приоритетных направлений по формированию пропорций в экономике региона.

При разработке межотраслевой программы развития должны использоваться имеющиеся в наличии результаты прогнозов развития (на

ближайшую перспективу – от 3 до 5 лет) как отдельных видов экономической деятельности (отраслей), так и всего хозяйственного комплекса, бизнес-планов инвестиционных проектов развития наиболее крупных субъектов хозяйствования (до 5 лет), другие мероприятия, направленные на повышение эффективности деятельности прочих субъектов хозяйствования.

В качестве основных критериев разработки межотраслевой программы должны использоваться показатели, характеризующие необходимый уровень эффективности. Таковыми показателями могут быть: экономичность или результативность предполагаемых мероприятий, сокращение и ликвидация безработицы среди работников материального производства, создание продукции с использованием новых и усовершенствованных технологий, использование новых технологий и оборудования и др. Указанные критерии, а также их показатели могут быть расширены с учётом отраслевой специфики предприятий, участвующих в реализации межотраслевой программы развития.

Так, под экономичностью предполагаемых мероприятий межотраслевой программы развития должна пониматься всесторонняя экономия используемых для достижения целей программы ресурсов: материальных, трудовых и финансовых. Под результативностью предполагаемых мероприятий межотраслевой программы развития должна пониматься максимизация получаемых результатов при рациональном использовании имеющихся в наличии ресурсов: материальных, трудовых и финансовых. Под созданием продукции с использованием новых и усовершенствованных технологий должна пониматься её доля в общем объёме производимой предприятиями отрасли продукции. Под использованием новых технологий и оборудования необходимо понимать удельный вес соответствующих показателей, характеризующих всю технологическую оснастку, применяемую для выпуска конкретной продукции в данной отрасли.

Межотраслевая программа развития должна представлять собой комплекс взаимосвязанных задач и мер по их решению на определённый период времени (краткосрочный или среднесрочный), а также необходимых для их решения ресурсов и мероприятий.

Как любой нормативный документ межотраслевая программа развития должна быть структурирована с учётом закладываемых в неё целей и задач. В таблице приведено матричное построение структуры межотраслевой программы развития региона.

Таблица

Матрица возможной структуры межотраслевой программы развития

№ п/п	Отрасль (вид экономической деятельности)	Раздел программы										
		Главная цель, основные задачи	Оценка состояния	Внешние, внутренние факторы развития	Приоритетные направления развития	Производственная инфраструктура	Инновационная продукция	Импортозамещение	Экономия ресурсов	Кадры	Механизм реализации	Ожидаемые результаты выполнения
1	Хозяйственный комплекс региона											
2	Сельское хозяйство											
3	Промышленность											
4	Строительство											
5	Торговля											
6	Транспорт											
7	Связь											

В качестве приоритетных направлений формирования пропорций в экономике региона можно было бы выделить: наращивание промышленного потенциала региона на современной основе (с использованием современных достижений науки и техники как в организации производства, так и в его технологическом обеспечении); наращивание трудового потенциала региона на основе создания новых рабочих мест и повышения производительности труда; повышение конкурентоспособности отдельных предприятий на основе инновационной активности; создание «полюсов роста» на базе отдельных предприятий на основе их конкурентных преимуществ; диверсификация товарных групп производимой продукции как для нужд внутреннего рынка, так и для экспорта товаров и услуг.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РЫНКА ТРУДА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ: КАК УСТРАНИТЬ ДИСБАЛАНС?

Власюк Ю.С.,

преподаватель кафедры теории управления
и государственного администрирования

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

Аннотация. Охарактеризованы проблемы дисбаланса спроса и предложения на рынке труда. Обоснована необходимость изучения проблемы дисбаланса во

взаимодействии рынка труда и рынка образовательных услуг. Выделены приоритетные направления взаимодействия рынков труда и образования.

Ключевые слова: рынок образовательных услуг, рынок труда, предложение и спрос на труд, взаимодействие, дисбаланс.

Рассматривая кадровое обеспечение как непрерывный, скоординированный во времени и пространстве процесс, направленный на определение количественной и качественной потребности в персонале, можно сделать вывод, что его реализация должна происходить в области взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг.

Одной из основных проблем, определяющих дисбаланс в сфере кадрового обеспечения, изначально можно отнести конфликтные целевые ориентиры его участников. Под участниками можно понимать работодателей и личность, которая в процессе может переходить от представителя рынка образовательных услуг (абитуриента, учащегося) до рынка труда (наёмного работника). Интересы работодателя продиктованы потребностью быть конкурентоспособным на рынке труда в каждой конкретной сфере, условиях, отражающих наличие и структуру спроса на производимый продукт, уровень технологического развития и, как следствие, условий труда.

Строго говоря, активное взаимодействие работодателя с субъектами рынка образовательных услуг – его объективная потребность. Без усиления роли работодателя в процессе профессиональной подготовки неизбежно усугубление дисбаланса. По вполне понятной причине любые образовательные организации ориентированы, прежде всего, на рынок образовательных услуг. Как и на любом рынке, образовательная услуга как продукт ориентирована на удовлетворение потребности потребителя, готового за неё платить. В связи с этим, содержание данного продукта определяется субъективными факторами, продиктованными ценностными ориентирами молодёжи. При выборе будущей профессии и места работы молодёжь преимущественно ориентируется на уровень заработной платы. Подтверждением данного фактора для трудоспособного населения является желание работать в сфере информационных технологий, торговли, финансов, юриспруденции, так как на данное время эти отрасли считаются наиболее прибыльными с точки зрения высокой заработной платы. В то же время такие сферы деятельности, как сельское хозяйство, охрана труда, социальная работа, образование, градостроительство не пользуются спросом у молодёжи из-за низкой оплачиваемости. Такие тенденции служат толчком в выборе более «выгодных» специальностей при выборе профессии. Следует отметить, что

количество выпускников образовательных организаций высшего профессионального образования по «модным» специальностям в разы превышает предложения на рынке труда.

Несмотря на то, что человеческий фактор является основой накопления национального богатства и представляет собой богатство нации, остро возникает вопрос о растущем уровне безработицы среди молодёжи. Замедление процессов эффективного трудоустройства выпускников образовательных организаций происходит вследствие:

- недостаточной информированности старшеклассников о ситуации на рынке труда и рынке образовательных услуг, что усложняет выбор профессии, которая будет соответствовать текущему и перспективному спросу на них;
- незаинтересованности образовательных заведений в проведении профориентационной работы с абитуриентами и студентами, а также в изучении изменений востребованности работников в разрезе конкретных профессий и специальностей, требований к уровню квалификации;
- отсутствия механизма согласования потребностей нетрудоустроенных граждан в обучении и переобучении в соответствии с прогнозами социально-экономического развития и т.д.

Перечисленные факторы негативно влияют на показатели трудоустройства и усиливают социальное напряжение в обществе, что, впоследствии, приводит к торможению социально-экономического развития страны. Поэтому вполне естественна необходимость налаживания согласования деятельности всех субъектов рынка труда и образования с целью поиска эффективных способов гармонизации.

Учитывая субъективно-объективные факторы и уровни, на которых возможна реализация взаимодействия рынков труда и образования, можно выделить несколько приоритетных направлений:

- способствование повышению качества непрерывного образования;
- усовершенствование мониторинга рынка труда и образования с целью достоверности данных для обеспечения развития обеих систем и прогнозирования потребностей рынка труда в квалифицированной рабочей силе;
- уменьшение дисбаланса на рынке труда путём постепенной корректировки направлений профессиональной подготовки;
- привлечение работодателей к участию в разработке профессиональных стандартов по всем видам профессиональной подготовки;
- активизация деятельности государственной службы занятости в направлении предотвращения длительной безработицы путём разработки

дифференцированных технологий активной работы по содействию трудоустройству;

- содействие формированию навыков рационального построения образовательных траекторий среди молодёжи путём создания информационной поддержки, начиная от избрания профессий, заканчивая трудоустройством и адаптацией на рабочем месте.

Таким образом, целью взаимодействия субъектов рынков труда и образовательных услуг является максимальное удовлетворение нужд всех заинтересованных сторон, что, с одной стороны, позволяет сбалансировать спрос и предложение на высококвалифицированные кадры путём поднятия качества образования, а с другой – удовлетворить потребности всех действующих лиц в соответствующих образовательных продуктах и услугах.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

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»;

Вихристюк О.А.,

главный специалист отдела анализа эффективности

подведомственных предприятий и учреждений

Министерства агропромышленной политики и продовольствия ДНР

Аннотация. Потребность государственного вмешательства в экономическую жизнь общества порождает дискуссию политиков и экономистов уже длительное время. Пандемия COVID-19, охватившая весь мир с конца 2019 года, добавила аргументы для сторонников активного государственного регулирования экономических процессов.

Ключевые слова: продовольственная безопасность, государственное регулирование, пандемия.

В условиях пандемии, когда страны предприняли комплекс мер по ограничению распространения заболевания, устойчивость продовольственной безопасности снизилась, в первую очередь по причине сбоев в международных товаропроводящих цепочках, а также ажиотажного спроса на одни группы товара и, соответственно, проседание спроса на другие. Тем самым определилась особая роль государства в управлении механизмами обеспечения продовольственной безопасности. Позволить рыночным

механизмам управлять продовольственной системой в сложившихся в 2020 году условиях – это допустить возникновение спекулятивных сверхдоходов в одних отраслях АПК с одновременным повышением вероятности остановки производства в других направлениях сельскохозяйственного производства. Это значит спровоцировать бездействием государственного аппарата риск физического недостатка продовольственных товаров.

Основными задачами государственного управления в условиях противостояния пандемии выступают разработка и реализация мероприятий по смягчению воздействия COVID-19 на экономику в целом, а также реализация экстренных мер по социальной защите граждан, в том числе путём обеспечения доступа к продуктам питания.

Не случайно в части необходимости обеспечения доступа населения к продовольствию речь идёт не о разработке мер, а об их непосредственной реализации. Донецкая Народная Республика столкнулась с практически полным отсутствием механизмов противодействия продовольственному кризису, наметившимся в начале 2020 года. Если на протяжении «военного» становления молодого государства мы всегда получали помощь и поддержку со стороны Российской Федерации, то в условиях пандемии в соседнем государстве нередко принимались решения без учёта специфики непризнанных республик. К примеру, было принято решение с 18 марта по 1 мая 2020 года ограничить въезд на территорию Российской Федерации иностранцев. Для Донецкой Народной Республики, имеющей высокую зависимость от импорта в целом и продовольствия в том числе, прекращение сообщения с соседним государством имело бы непоправимые последствия. Но вовремя принятые Правительством Российской Федерации исключения для граждан Донецкой и Луганской Народных Республик из общего запрета изменили ситуацию в лучшую сторону.

Профильные органы государственной власти, «отвечающие» за продовольственную безопасность, встретились с отсутствием законодательного закрепления перечня продуктов питания и товаров первой необходимости, контроль над ценами на которые и механизмы их распределения были экстренно необходимы в тот период времени. Большая часть мер, предпринимаемых в тот период времени, была, что называется, «с колёс». И выстоять в то сложное время удалось лишь благодаря титаническим усилиям отдельных специалистов государственного аппарата, работавших без оглядки на режим рабочего времени, и социально ответственным представителям бизнеса.

Возвращаясь к теме значения государственного управления механизмами обеспечения продовольственной безопасности, следует сделать соответствующие выводы. Пандемия COVID-19, к сожалению, не последняя и не единственная угроза продовольственной системе. Вероятность возникновения подобных рисков в будущем велика. Государству необходимо решить двуединую задачу:

- с одной стороны – в «нормальных» условиях позволить рыночным механизмам устанавливать свои правила, исключить конкуренцию государственного предпринимательства с частным бизнесом, минимизировать регулятивное вмешательство;

- с другой – не ожидая наступления факторов риска продовольственной безопасности, разрабатывать и усовершенствовать комплекс антикризисных мероприятий, чтобы в момент их наступления быть «во всеоружии».

Каждый орган государственной власти должен обладать «методичкой» на подобные случаи, возможна разработка системы антикризисного управления подобной тем, которые используют ведомства по чрезвычайным ситуациям. При этом государство должно обеспечить себе формирование достоверных и достаточных баз данных, необходимых для разработки эффективных мер реагирования, респондентами которых является бизнес-сообщество. Сбор подобной информации, подкреплённый механизмами гарантированности предоставления, ни в коем случае не подлежит оценке как вмешательство государства в деятельность субъектов хозяйственной деятельности и чрезмерное регулирование.

Список использованных источников

1. Воробьёва Л.А. Определение степени государственного воздействия на экономику с целью обеспечения продовольственной безопасности страны / Л.А. Воробьёва, О.А. Вихристюк // Экономика и управление народным хозяйством, Сборник научных работ. – 2020. – № 18 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://donampa.ru/images/document/2021/zborniki/gy1820_1.pdf.

2. Воробьёва Л.А. Роль государства в укреплении продовольственной безопасности / Л.А. Воробьёва, О.А. Вихристюк / Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий: материалы IV международ. науч.-практ. конф. (Донецк, 3-4 июня, 2020). Секция 4: Современные механизмы государственного управления в условиях

социально-экономических преобразований / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». –
Донецк: ДонАУиГС, 2020. – С. 16-18.

АНАЛИЗ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Денисова Т.А.,

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

Аннотация. В данной статье приводится анализ дополнительного профессионального образования Донецкой Народной Республики, а также рекомендации по эффективному развитию региональной системы дополнительного профессионального образования.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, государственная поддержка, рынок образовательных услуг, направления развития дополнительного профессионального образования

По состоянию на декабрь 2020 г. общее количество программ дополнительного профессионального образования (курсов повышения квалификации и программ переподготовки), прошедших процедуру лицензирования и реализующихся в образовательных организациях высшего профессионального образования, составляет более 150. Большая часть программ дополнительного профессионального образования приходится на сферу образования – более 30%; финансы, кредит, страхование, пенсионное обеспечение – более 8%; управление – 7%. При распределении программ дополнительного профессионального образования по отраслям экономики можно установить выраженную тенденцию неравномерного ранжирования, не охватывающего такие сферы как: промышленность, операции с недвижимостью, геологию, жилищно-коммунальное хозяйство и др.

Рынок дополнительного профессионального образования постоянно должен реагировать на изменения (перестраиваться, переформатироваться, подстраиваться и т. д.), происходящие в экономике и в целом на рынке труда.

В сегодняшних реалиях необходимость предоставления непрерывного обучения, а также самостоятельного осваивания тех или иных знаний – это одна из целей нынешней системы образования. Полученные в результате обучения знания, умения и навыки должны быть основным фактором конкурентоспособности личности.

Для увеличения эффективности и результативности работы в разных сферах экономики работодателями должна постоянно проводиться работа по стимулированию внедрения новых технологий, современных методов решения поставленных задач, способствовать приобретению работниками организаций (учреждений) новых квалификаций, обновлению их теоретических и практических навыков, т. е. постоянно повышать свой профессионализм.

Дополнительное профессиональное образование в Донецкой Народной Республике помогает персоналу в приобретении новых и повышении уже полученных квалификаций, подстраиваясь под потребность конкретного работодателя. В настоящее время данная система находится на стадии реформирования, происходит изменение её нормативной правовой базы. Основными перспективными направлениями её развития в целом являются:

- 1) повышение доступности, увеличение охвата взрослого населения услугами по повышению квалификации и профессиональной переподготовке;
- 2) ориентация на запросы потребителей образовательных услуг;
- 3) партнёрство с работодателями при разработке и реализации дополнительных профессиональных программ;
- 4) использование современных технологий в обучении;
- 5) разработка дополнительных профессиональных программ на основе утверждённых профессиональных стандартов;
- 6) обеспечение качества предоставляемых услуг по дополнительному профессиональному образованию в трёх аспектах: качество результата, качество процесса, качество управления образовательной организацией;
- 7) привлечение к преподавательской деятельности квалифицированных компетентных специалистов из числа практиков;
- 8) ориентация на удовлетворение потребностей отраслей экономики (реализация заказов работодателей в организации обучения их сотрудников) и др.

Учитывая вышеизложенное, можно констатировать, что для эффективного развития региональной системы дополнительного профессионального образования в Донецкой Народной Республике необходимо решение принципиальных задач:

- эффективная государственная поддержки системы дополнительного профессионального образования, создание комплексной программы развития дополнительного профессионального образования в Донецкой Народной Республике;

– внесение изменений в статью 15 Закона Донецкой Народной Республики «Об образовании» в части узаконивания на государственном уровне дистанционной формы обучения, которая должна регламентировать процесс непрерывного обучения специалистов с использованием дистанционных технологий;

– создание условий для приобретения и развития у слушателей программ дополнительного профессионального образования в Донецкой Народной Республике компетенций, необходимых для практического применения на предприятии;

– развитие дополнительного профессионального образования в Донецкой Народной Республике, разработанных с участием предприятий, разработка программ целевого обучения и др.

ИНФОРМАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ

Докторова Н.П.,

канд. гос. упр., доцент, доцент кафедры
менеджмента непроеизводственной сферы

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

Аннотация. Рассмотрены проблемы информационного механизма государственного управления в системе предоставления социальных услуг. Определена специфика реализации информационного механизма государственного управления системой социальных услуг.

Ключевые слова: информационный механизм государственного управления, социальная сфера, социальные услуги, социальная политика.

Эпоха развития информационного общества характеризуется сквозным внедрением и применением современных информационно-компьютерных технологий и инноваций, стремительным ростом объемов информационных потоков. Происходят значительные трансформации в различных сферах общественной жизни. В процессе проводимых в Донецкой Народной Республике реформ в системе оказания социальных услуг, в условиях повышения уровня социальной напряженности в обществе и беспрецедентного увеличения социальных проблем в Республике, государство должно своевременно и адекватно реагировать на внутренние и внешние вызовы современности, уделяя достаточно внимания информационному

обеспечению, как эффективному механизму государственного управления. Как убеждает практика, эффективность функционирования системы предоставления социальных услуг зависит от ее информационного обеспечения.

Информационный механизм государственного управления системой оказания социальных услуг является соответствующим образом сформированной совокупностью организационных, организационно-правовых, информационных, методических, программно-технологических элементов. Они обеспечивают необходимое качество принятых управленческих решений в указанной системе за счет надлежащего сбора, подготовки и рационального использования информационных потоков, доведение их до руководителей субъектов, которые оказывают и получают социальные услуги.

Реализация информационного механизма государственного управления системой социальных услуг осложняется по причине отсутствия эффективной системы учета потенциальных получателей разных видов социальных услуг (единый реестр лиц, находящихся в сложных жизненных обстоятельствах). В Республике не создана система информационной базы социальных услуг и информирования населения о социальных услугах. Между органами государственной власти, к кругу ведения которых отнесены вопросы социальной защиты населения, отсутствует обмен информацией о предоставлении социальных услуг и других видов социальной помощи, что приводит к неучету сведений о предоставлении всех видов поддержки, в том числе социальных выплат, услуг и льгот.

Субъектами информирования населения о социальных услугах являются структурные подразделения по вопросам социальной защиты населения районной госадминистрации, исполнительного органа местного совета и СМИ. Указанные субъекты тесно взаимодействуют между собой, регулируют движение информации, постоянно находясь в среде, в которой циркулируют информационные потоки. Основываясь на результатах анализа тенденций предоставления социальных услуг, указанные субъекты разрабатывают практические рекомендации по принятию оптимальных управленческих решений, совершенствованию управленческого влияния, направленного на достижение определенных целей. Информационный механизм государственного управления системой оказания социальных услуг осуществляет взаимосвязь государственных и негосударственных субъектов, предоставляющих социальные услуги, соответствующих органов государственной власти и местного самоуправления.

Определены принципы информационных отношений по поводу создания, сбора, получения, хранения, использования, распространения, охраны, защиты, связанной с системой оказания социальных услуг:

- гарантированность права на информацию;
- открытость, доступность информации, свобода обмена информацией;
- достоверность и полнота информации;
- свобода выражения взглядов и убеждений;
- правомерность получения, использования, распространения, хранения и защиты информации;
- защищенность лица от вмешательства в его личную и семейную жизнь.

Список использованных источников

1. Докторова Н.П. Методы управления социальной защиты населения / Н.П. Докторова // Экономика и управление народным хозяйством. Вып. 10; ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2018: – С. 74-82.
2. Кинаш И.П. Социальная сфера как ресурс устойчивого развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pu.if.ua/depart/Finances/resource/file>.

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМИ РИСКАМИ: СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ

Жуковский М.М.,

первый заместитель Главы Администрации г. Донецка

Аннотация. В работе рассмотрены сущность и основные характеристики социальных рисков. Представлена классификация социальных рисков, объектами которых являются социальные права и социальные гарантии.

Ключевые слова: социальный риск, управление, общество, социальные права, социальные гарантии.

Свою актуальность социальные риски получили с момента создания людьми первых социальных групп. С тех пор перечень и масштабы социальных рисков только расширяются, постоянно увеличивая свою опасность для человека. Все попытки человека защитить себя, в том числе через создание новых и совершенствование действующих средств защиты, приводили лишь к появлению новых, более опасных по степени своего влияния социальных рисков.

Существует несколько версий происхождения понятия «риск», а разнообразие трактовки зависит от области науки, в которой данный термин

используется. В своих мнениях ученые сошлись в одном: риск – субъективная категория, имеющая следующие свойства – связан с неопределенностью, имеет случайный характер и альтернативные варианты решений в случае его реализации. Таким образом, под риском стоит понимать ситуацию, которая не имеет заранее определенного результата, но при реализации риска обязательно возникают последствия. При этом риск должен осознаваться через опасность и, если опасность не осознается индивидом (системой), то риск для индивида (системы) отсутствует.

Современные социальные риски являются продуктом высоких темпов общественного и технологического развития [1]. Углубляющаяся социальная дифференциация и ускоряющееся индустриальное развитие увеличивают вероятность проявления опасностей в социальной среде. Потребность исследования социальных рисков вызвана не только необходимостью определения их влияния на социальные процессы, но и важностью определения их формы и содержания, культурной и психологической составляющей [2].

Исследование показало, что все существующие подходы к трактованию понятия «социальный риск» можно разделить на два типа. Первый подход получил свое развитие в системе социальной защиты населения и, в частности, в ее подсистеме – социальном страховании. В сфере социального страхования социальный риск определяется как вероятность попадания человека в условия, оказывающие негативное влияние на его жизнь или здоровье. В этом случае оценке подвергаются материальные последствия реализации социальных рисков, то есть вероятности потери работником возможности участвовать в экономическом процессе. Риск измеряют как отношение реализованных рисков к потенциально возможным.

Этот подход определяет только риски, которые можно материально оценить. Однако есть другие социальные риски, которые крайне трудно материально оценить. К ним можно отнести такие риски, как получение некачественного образования, медицинской помощи или бездействие со стороны исполнительных органов власти, органов защиты правопорядка или суда. Именно эти социальные риски могут оказать намного более негативное влияние на человека, чем потеря здоровья, работы или получение инвалидности.

Второй подход к пониманию социальных рисков не определяет их как долю пораженных людей. В данном случае риск рассматривается с позиции потребностей человека. Это риски, объектами которых являются социальные

права и социальные гарантии. В такой интерпретации социальные риски делятся на две группы:

1. Риски связаны с нарушением (ограничением) социальных гарантий. Проявляются в снижении дохода в результате временной (болезнь, травма, роды) или постоянной (инвалидность, смерть, старость) потери трудоспособности, вынужденной (отсутствие рабочих мест) потери работы или вследствие недостаточной квалификации (не востребованности профессии), потери кормильца, уход за больным, ребенком, инвалидом или за пожилым человеком.

2. Риски, связанные с нарушением (ограничением) социальных прав. К ним можно отнести риски, связанные со свободным развитием личности, уважением человеческого достоинства, сохранением свободы и личной неприкосновенности, гарантированием свободы мировоззрения и вероисповедания, мысли и слова, выражения своих взглядов и убеждений и др.

Отличительной особенностью социальных рисков является то, что они воспринимаются человеком только через знание, а не органами чувств, достаточно трудно измеряются, как правило, не имеют конкретных виновников в их реализации, а также имеют сильное влияние на социально-экономическую и политическую систему государства. Противодействовать социальным рискам в одиночку невозможно, поэтому роль органов государственной, местной власти и общественных институтов становится определяющей в борьбе с ними или профилактике их проявлений.

Список использованных источников

1. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну / У. Бек; пер. с нем. В. Седелника и Н. Федоровой; послесл. А. Филиппова. – М.: Прогресс-Традиция, 2000. – 384 с.

2. Котов Е.В. Концептуальные аспекты управления социальными рисками / Е.В. Котов // Информационные технологии в экономике и управлении: сб. материалов IV Всероссийской науч.-практ. конф. (с международным участием), г. Махачкала, 11-12 ноября 2020 г.; Дагестанский государственный технический университет. – Махачкала, 2020. – С. 230-233.

СОЦИАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА КАК МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

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»

Аннотация. В статье рассмотрены сущностные характеристики социальной экономики как движущего фактора прогрессивности гражданского общества и дальнейшей активизации социально ответственного поведения.

Ключевые слова: Социальная экономика, социальная ответственность, развитие гражданского общества

Каждый индивид, являясь элементом социума, живёт и развивается под влиянием различных факторов: системы личностных потребностей, психофизических и интеллектуальных возможностей, внешних условий, созданных общественными и государственными институтами. Процесс такого развития можно считать динамичным, оказывающим влияние на общую эволюцию общества. Что, в свою очередь, создаёт условия для накоплений человеческого капитала. Развитие человека и сопутствующие этому общественные достижения составляют основу социальной экономики. В условиях её функционирования создаются определённые благоприятные условия для активизации социальной ответственности. Таким образом возникают предпосылки для исследования методологических основ социальной ответственности, проистекающих из теоретико-практических основ социальной экономики.

Исследованию вопросов теоретического осмысления социальной экономики посвящены труды таких учёных: Митяева Н.В., Водяненко И.В., Зверева Н.И., Терзиев В.К., Московцев А.Ф., Кирьянов В.И. и др. [1-4]. Вопросы социальной ответственности также достаточно детально освещены в трудах отечественных и зарубежных учёных, среди которых можно назвать таких: М. Фридмен, Д. Карнеги, М. Портер, А. Шелдон, Ю.Е. Благова, Ю.Ю. Петрунина, Т.О. Плакасова, М.А. Сапрыкина. Каждый из них рассматривает данное явление в контексте личной парадигмы, но все едины во мнении, что социальная экономика призвана активизировать социальную ориентированность государства, что будет способствовать развитию всех составляющих гражданского общества. Эволюция социальной ответственности является неотъемлемой компонентой активизации

дальнейшего прогресса социальной экономики, а, следовательно, эти два явления взаимосвязаны, и первое базируется на фундаментальных положениях второго. В связи с этим считаем целесообразным рассмотреть методологические основы социальной ответственности на базе теории социальной экономики.

Рассматривая суть базисного явления, социальную экономику определяют как «генератор экономической активности» [3], призванный удовлетворять потребности каждого члена гражданского общества, причём собственников и инвесторов в этот перечень не включают, то есть подчёркивается её ориентация на развитие каждого человека как элемента социума. Базируясь на принципе общественной солидарности, данный процесс будет способствовать улучшению жизни миллионов людей. Социальную экономику определяют и как сферу экономики, которая призвана содействовать личностному развитию каждого и общества в целом [2]. При этом рассматривают её как некую прослойку между общественными и частными хозяйствующими субъектами, а также как трансформацию форм собственности с выделением кооперативной. Митяева Н.В. и Водяненко И.В. рассматривают данное явление как составную часть постиндустриальной экономики, придерживаясь также точки зрения о том, что она сопряжена с изменением форм собственности в виде сочетания частной и государственной, с развитием социально-значимых отраслей экономики и превалированием общественных интересов [1]. В целом можно утверждать, что социальная экономика рассматривается научным сообществом как двигатель социального прогресса современного социума, выделяя те или иные грани. И если одни из исследователей видят её развитие в составе общегосударственной политики в интегрированной форме [1,4], то другие рассматривают её как форму активизации вовлечённости бизнес-структур в развитие человеческого капитала.

Итак, основной целью социальной экономики можно считать активизацию развития гражданского общества посредством умелого совмещения технологий государственного управления. В составе таковых считаем необходимым выделить следующие: определение доктринальных основ развития гражданского общества; выработка государственной политики в сферах обеспечения устойчивого развития, занятости населения, воспроизводства рабочей силы с учётом квалификационных требований, безопасности труда и роста его производительности; выработка эффективных механизмов обеспечения необходимого уровня потребления и социального согласия в обществе; адресное субсидирование социально значимых отраслей

экономики (здравоохранение, образование, культура и т. д.). Все эти составляющие в большей или меньшей степени находят своё практическое воплощение в социально-ответственном поведении государства, бизнес-структур, отдельных индивидуумов. Однако они не имеют системности, что, несомненно, требует государственного участия, как основного регулятора развития социальной экономики. Но следует отметить, что все эти составляющие практикуются в рамках социально-ответственного поведения, а следовательно, социальная экономика является методологическим базисом развития социальной ответственности как явления и области научных знаний.

Исходя из вышесказанного, дадим такое определение исследуемому явлению: социальную экономику будем рассматривать как сферу экономики, нацеленную на персонифицированное развитие членов гражданского общества, посредством выработки на уровне государственной политики программ по активизации социальной ответственности и социального инвестирования в развитие человеческого капитала, как основы общественной эволюции.

Список использованных источников

1. Митяева Н.В. Социальная экономика в концепции эволюции социально-экономических систем / Н.В. Митяева, И.В. Водяненко [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-ekonomika-v-kontseptsii-evolyutsii-sotsialno-ekonomicheskikh-sistem/viewer>.
2. Социальная экономика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://utmagazine.ru/posts/9255-socialnaya-ekonomika#:~:text=%D0%>.
3. Социальная экономика – правильный инструмент повышения уровня жизни в соседстве ЕС / Европейский социально-экономический комитет [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.euneighbours.eu/ru/east-south/stay-informed/news/socialnaa-ekonomika-pravilnyi-instrument-povyseniya-urovna-zizni-v>
4. Терзиев В.К. Социальная экономика и предпринимательство – инновационные инструменты реализации государственной политики в Болгарии / В.К. Терзиев // Социальное предпринимательство и корпоративная социальная ответственность. – 2020. – Том 1. – № 1. – С. 53-62.
5. Зверева Н.И. Социальная экономика. Новое – хорошо забытое старое? / Н.И. Зверева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://nb-forum.ru/interview/experts/social-economics>

О НЕОБХОДИМОСТИ ВНЕДРЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Иванова Е.Ю.,

канд. ист. наук, доцент, доцент кафедры кадрового управления
ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет
имени Г.Р. Державина»;

Колесниченко Е.А.,

д-р экон. наук, профессор, заведующий кафедрой кадрового управления
ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет
имени Г.Р. Державина»

Аннотация. В нынешних условиях развития системы государственной службы становятся востребованными новые компетенции служащих. Анализируется необходимость применения компетентностного подхода к процессу формирования и оценки кадрового потенциала на государственной службе.

Ключевые слова: государственная служба, государственный служащий, компетентностный подход.

Эффективность деятельности государственной службы в России во многом зависит от качества кадрового состава органов власти. Поэтому госслужащие должны отвечать высокому уровню профессиональной подготовки и управленческой культуры, а также обладать всеми необходимыми знаниями и умениями для осуществления своих полномочий. Соответственно, повышаются требования к формированию кадрового резерва госслужащих, а также к процедурам отбора специалистов и продвижения их по службе.

Уровень конкурентоспособности госслужащего определяется также психологической устойчивостью, дисциплинированностью, умением работать в стабильных и стрессовых ситуациях, уровнем нравственности и ответственностью. И потому в сфере государственного управления кадровая политика должна иметь своей ведущей целью формирование кадрового потенциала, который будет в состоянии решать задачи современного развития экономики и общества. Можно констатировать, что в настоящее время к претендентам при поступлении на государственную службу, а также при проведении аттестации и прочих оценивающих мероприятий для госслужащих предъявляется всё больше требований, основанных на переходе от квалификационного подхода к компетентностному.

В современных условиях происходит процесс модернизации характера и содержания труда госслужащих. Данные изменения связаны, прежде всего,

с процессами глобализации, информатизацией трудовой деятельности и ускоряющимися темпами научно-технического развития [1]. Поэтому «...необходимо кардинальным образом менять подходы и направления» в работе с персоналом на государственной службе: стал актуален переход от квалификации (уровень владения профессиональными умениями и навыками) к компетенциям (деловые и личностные качества) служащих [2]. В Указе Президента РФ от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» определяется необходимость внедрения в кадровую работу органов власти и управления современных технологий, обеспечивающих повышение эффективности государственной службы [3].

Компетентностный подход – это процедура формирования знаний, умений и навыков специалиста, которые находят применение в его практической деятельности. Существование профессиональных компетенций служащего в органе власти и управления с перечнем определённых компетенций, требующихся для работы в конкретной отрасли деятельности, в свою очередь, ведёт к созданию системы оценки самого служащего на соответствие этой модели. Комплекс компетенций представляет собой своего рода инструмент управления персоналом организации. Он даёт конкретное определение необходимых требований, предъявляемых к работнику, в зависимости от его профессии, занимаемой должности и руководящего уровня.

Госслужащий обязан постоянно поддерживать высокий уровень своей компетентности, а также периодически повышать квалификацию для того, чтобы обеспечивать должный уровень своего профессионализма. Ему необходимо постоянное профессиональное и личностное развитие, имеющее непрерывный характер и осуществляемое в течение всей его профессиональной деятельности. В настоящее время именно компетентностный подход в профессиональном развитии госслужащих приобретает всё большую актуальность, поскольку именно компетенции становятся неким универсальным ориентиром успешности человека в его профессии [4].

В наши дни компетентностный подход стал базой формирования кадров государственной службы, он позволяет своевременно организовать необходимые условия для развития человеческих ресурсов, оценивать состояние человеческого потенциала в организации на данный момент времени.

Компетентностный подход, лежащий в основе формирования персонала, может стать фундаментом для преодоления барьеров между государством и обществом, госслужащими и гражданами, управленцами в области административного регулирования и специалистами из других областей.

Таким образом, дальнейшее повышение эффективности кадровых технологий, которые используются с целью формирования кадрового резерва, развития и мотивации госслужащих, во многом зависит от внедрения компетентностного подхода в практику государственного управления.

Список использованных источников

1. Выжимова Н.Г. Цифровизация управления как фактор развития современного государства / Н.Г. Выжимова, Е.Ю. Иванова, Е.А. Колесниченко // Бюллетень науки и практики. – 2018. – Т. 4. – № 5. – С. 465-473.

2. Выжимова Н.Г. О некоторых аспектах развития системы образования в г. Тамбове / Н.Г. Выжимова, Е.Ю. Иванова // Учёные записки Тамбовского регионального отделения Вольного экономического общества России. – Тамбов, 2015. – С. 5-14.

3. Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления: Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 601 // Справочная правовая система «Гарант» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/70170942/>

4. Задорожняк О.А. Краткое описание модели компетенций будущего специалиста государственного и муниципального управления / О.А. Задорожняк // Наука, техника и образование. – 2015. – № 11. – С. 145-146.

ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ АГЕНТНОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ В ОБЩЕСТВЕННОМ ЗДРАВООХРАНЕНИИ¹

Калашников К.Н.,

канд. экон. наук, старший научный сотрудник
ФГБУН «Вологодский научный центр РАН»

Аннотация. Актуализируется вопрос возможностей и перспектив применения агент-ориентированного моделирования как инструмента управления развитием важнейшей отрасли социальной сферы – здравоохранения.

Ключевые слова: государственное управление, агентное моделирование, здравоохранение.

¹Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ (научный проект № 20-010-00852 А).

Проблемы эффективного пространственного размещения и ресурсного обеспечения здравоохранения относятся к разряду актуальных и наиболее острых для России. Они регулярно находят отражение в работах ведущих отечественных учёных и практиков, которые соглашаются во мнении, что баланс между императивами экономической и социальной эффективности в отечественном здравоохранении не соблюден. С одной стороны, многое из исторического наследия системы Семашко уже не соответствует нынешним реалиям – технологическим, эпидемиологическим и социально-экономическим. С другой стороны, заслуженной критике подвергаются попытки власти реформировать систему, осуществить её модернизацию, поскольку они чаще всего приводят к ограничению доступности медицинской помощи для большей части населения страны. Однако сложно отрицать, что в действиях власти прослеживается и теоретически верный ориентир: переход от принципов финансирования, ориентированных на поддержку созданных фондов, на принципы, опирающиеся на оплату собственно услуг, что более соответствует принципам эффективности затрат и доступности медицинской помощи. Для его реализации необходимы новые формы оценки потребностей населения в медицинской помощи, в том числе с учётом всё более заметной альтернативы «бесплатная медицинская помощь по месту жительства – дорогостоящие, но допускающие выбор медицинские услуги на базе коммерческих организаций». На наш взгляд, агент-ориентированное моделирование является особенно уместным способом формирования адекватных реальной практике сценариев пространственного размещения объектов социальной инфраструктуры и организации эффективных алгоритмов маршрутизации граждан в контексте пространственной системы региона.

Применение агент-ориентированного моделирования в решении прикладных вопросов государственного управления является в известной степени универсальным. Иными словами, инструментальных различий в применении агент-ориентированного подхода к городскому хозяйству, образованию или здравоохранению не существует. Однако сами характеристики, закладываемые в модель, должны быть крайне специфичны и как можно больше соответствовать реальной практике управления и деятельности в той или иной сфере. При этом опыт агент-ориентированного моделирования в смежных областях и секторах крайне важен. На сегодняшний день он чрезвычайно широк, в России он представлен преимущественно трудами специалистов ЦЭМИ РАН под руководством академика В.Л. Макарова.

В общественном здравоохранении агент-ориентированное моделирование исторически использовалось для конструирования модели процесса распространения инфекционных заболеваний среди населения. Это имеет свои основания, поскольку именно взаимодействие между людьми (агентами) становится фактором заражения. В зарубежной науке и практике управления имеются интересные примеры использования агент-ориентированного моделирования в сфере охраны здоровья населения, которые, впрочем, чаще всего затрагивают аспекты эпидемиологического благополучия [2].

В мире имеется существенный и важный опыт методологической проработки и практической реализации агент-ориентированного моделирования как в практике государственного управления в целом, так и в здравоохранении, однако всё ещё недостаточно внимания уделяется аспектам пространственного размещения объектов инфраструктуры здравоохранения, которые, помимо этого, редко опираются на собственно потребности населения и поведенческие установки различных половозрастных и социальных групп. Иными словами, разрабатываемые сценарии пространственного размещения объектов инфраструктуры здравоохранения будут опираться на объективные императивы поведения жителей территорий в их взаимодействии с медицинскими службами, миграционные установки, а также комплекс внутренних факторов, среди которых – половозрастные особенности, уровень образования и благосостояния, а также место проживания. Наконец, сама институциональная среда современного российского здравоохранения, сформированная как конгломерат механизмов управления и финансирования, доставшимся «в наследство» от системы Семашко, а также сформированным в течение почти трёх десятилетий социальных реформ, представляет собой уникальный объект для формализации и изучения, в том числе с использованием инструментария агент-ориентированного моделирования.

Список использованных источников

1. Макаров В.Л. Агент-ориентированные модели как инструмент апробации управленческих решений / В.Л. Макаров, А.Р. Бахтизин, Е.Д. Сушко // *Управленческое консультирование*. – 2016. – № 12. – С. 16-25.
2. Tracy M., Cerdá M., Keyes K.M. Agent-Based Modeling in Public Health: Current Applications and Future Directions. *Annu Rev Public Health*. 2018 Apr 1;39:77-94. doi: 10.1146/annurev-publhealth-040617-014317. Epub 2018 Jan 12.

ПРОГРАММЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ КАК МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ

Карпенко Е.В.,

ассистент кафедры управления персоналом
ГОУ ВПО «Донецкое высшее общевойсковое командное училище»

Аннотация. В тезисах сделаны первые шаги к пониманию того, что собой представляют программы социально-экономического развития муниципальных образований (городов) и насколько они адекватны целям муниципального развития

Ключевые слова: муниципальное образование, стратегия развития региона, программа социально-экономического развития, стратегическое планирование, механизм управления, муниципальные органы власти.

В современной науке и практике, как зарубежной, так и отечественной, в рамках методологического подхода к муниципальным объектам всё больше используются методы стратегического планирования. Данный вид планирования используется при разработке муниципальной городской политики как крупнейшими городами, такими как, например, Мюнхен и Манчестер, так и небольшими городами Западной Европы [1].

В Российской Федерации стратегическое планирование внедряется с конца 1990-х годов. Страны, которые уделяют пристальное внимание проблемам регионального развития, используют разнообразные методы государственного регулирования экономики.

В экономической науке большое внимание уделяется проблемам, непосредственно связанным с механизмом реализации стратегии развития региона.

Что же собой представляет механизм реализации стратегии развития региона? Это совокупность принципов, функций, инструментов и методов управленческого воздействия на процесс социально-экономического развития региона. Они используются региональными и муниципальными органами власти для достижения стратегических целей и реализации приоритетов развития регионов [2].

Одним из элементов механизма эффективной реализации стратегии развития регионов являются целевые программы. К примеру, Российские Федеральные программы регионального развития делятся на:

- 1) направленные на стимулирование социально-экономического развития;
- 2) направленные на обеспечение воспроизводства ресурсов развития (в том числе на решение проблем кризисных территорий).

Основная задача программ социально-экономического развития – связать между собой текущую хозяйственную деятельность субъектов экономики на территории муниципального образования и требования, которые вытекают из необходимости учёта социальных и экологических факторов с ориентацией на цель. Вследствие этого осуществляется следующая деятельность [3]: согласовываются перечень и сроки реализации отдельных мероприятий программы; определяется уровень целесообразных затрат, необходимых на реализацию мероприятий и источники их финансирования; рассчитываются экономическая эффективность используемых ограниченных ресурсов региона и экономическая эффективность реализации обоснованных мероприятий программы.

Устойчивое социально-экономическое развитие муниципального образования (города) невозможно без совершенствования городской инфраструктуры и повышения социальных стандартов качества жизни населения. Так как основным инструментом реализации социально-экономической политики городов, и, соответственно, механизмом управления муниципальным образованием являются программы социально-экономического развития, то несомненный научный и практический интерес представляет поиск новых подходов к их формированию и реализации, особенно в условиях Донецкой Народной Республики.

На территории ДНР существует понятие «республиканская программа». Согласно Закону № 80-ІНС от 02.10.2015, она определяется как комплекс взаимосвязанных задач и мероприятий, которые направлены на решение важнейших проблем экономики и социальной сферы ДНР в целом, развития отдельных отраслей экономики, сфер жизни, а также отдельных административно-территориальных единиц [4].

Республиканские программы делятся на: 1) программы социально-экономического развития, а в настоящих условиях военного противостояния с Украиной – это программы восстановления и развития экономики и социальной сферы, которые разрабатываются как на республиканском, так и на местном уровнях; 2) отраслевые программы, которые осуществляются как органами государственной власти, так и органами местного самоуправления (существуют экономические, научные, социальные, научно-технические, культурные, экологические, правоохранные, оборонные и другие программы).

Пункт 3 статьи 1 Закона «О республиканских программах» определяет, что в республиканской программе должны быть отражены: 1) оценка итогов за предыдущий период и характеристика состояния отрасли ДНР; 2)

концепция программы развития ДНР на среднесрочную перспективу;
3) макроэкономическая политика, включая бюджетно-налоговую, валютную и денежно-кредитную; 4) инвестиционная и структурная политика;
5) институциональные преобразования; 6) социальная политика;
7) внешнеэкономическая деятельность.

Из-за неопределённости, в связи с военными действиями, Донецкая Народная Республика не имеет возможности заниматься стратегическим планированием, поэтому программы восстановления и развития экономики и социальной сферы составлялись сроком на 1 год. Но, начиная с 2021 года, программа составляется сроком на 3 года, что является положительной тенденцией для экономики Республики.

Список использованных источников

1. Кузык Б.Н. Прогнозирование, стратегическое планирование и национальное программирование / Б.Н. Кузык, В.И. Кушлин, Ю.В. Яковец. – М.: Экономика, 2008. – 575 с.

2. Цвикилевич А.В. Совершенствование управления развитием муниципального образования / А.В. Цвикилевич [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rae.ru/monographs/93-3168>.

3. Суровцов Л.К., Алипов А.С. Модель формирования программ социально-экономического развития региона / Л.К. Суровцов, А.С. Алипов // Вестник СПбГУ. Сер. 5. Вып. 4. – 2006. – С. 83-92.

4. О республиканских программах: Закон ДНР № 80-ИНС от 02.10.2015 (действующая редакция по состоянию на 29.11.2019) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-respublikanskih-programmah/>

К ВОПРОСУ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПЕРЕПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Качан С.М.,

старший преподаватель кафедры теории управления
и государственного администрирования

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

Аннотация. В работе рассмотрены особенности функционирования системы переподготовки государственных служащих, определены тенденции и приоритеты ее

модернизации на основе изучения зарубежного опыта для дальнейшего использования на практике в ДНР.

Ключевые слова: система переподготовки государственных служащих, функционирование.

Система переподготовки государственных служащих – единая, целостная подсистема в системе государственного управления. Так, состояние и уровень государственного управления оказывают значительное воздействие на характер и уровень развития этой подсистемы, с другой стороны, и она сама активно влияет на эффективность и рациональность государственного управления.

Изучению зарубежного опыта функционирования системы переподготовки государственных служащих посвящены работы отечественных и зарубежных ученых. Однако по-прежнему проблема неопределенности по вопросам функционирования системы переподготовки государственных служащих остается актуальной и сегодня.

Основная цель функционирования системы переподготовки государственных служащих – обеспечение государственных органов необходимым количеством высокопрофессиональных и всесторонне подготовленных кадров государственных служащих, обладающих современными научными знаниями, навыками и умениями и способных к эффективному осуществлению целей и функций правового государства в своей практической деятельности.

Важно подчеркнуть, что государственные служащие должны обладать не только академическими знаниями, но и обладать умениями, навыками к развитию и формированию профессиональных компетенций [2, с. 53].

Важное значение имеет выявление тенденций развития современных систем переподготовки государственных служащих в зарубежных странах, определение возможного положительного влияния и применения приобретенного опыта в Донецкой Народной Республике.

В мировой практике сложилось две основные модели государственной службы: континентальная (Франция, Германия) и англосаксонская (США, Великобритания).

Так, система обучения государственных служащих во Франции предусматривает продуманную стройную систему профессионального обучения служащих, которая состоит из следующих основных компонентов: университетская подготовка; подготовка и переподготовка кадров в специализированных институтах; подготовка без отрыва от производства; подготовка через стажировку; самообразование в процессе службы или во

время учебного отпуска [1].

В Германии основной статус государственной службы включает в себя положение о повышении квалификации в виде прав и обязанностей сотрудников. Ответственным органом за обучение государственных служащих является кадровая служба на уровне министерства. Виды, типы и формы учебных мероприятий, как правило, определяются на основе цели обучения и реализуются через семинары и учебные циклы, направленные на получение ключевых компетенций.

Законодательством Великобритании нормативные документы по переподготовке государственных служащих не предусмотрены, обучение организуется в соответствии с потребностями органа государственного управления. Основаниями для направления на обучение является потребность приспособления к должности, выполнение специфической работы, обновление теоретических знаний и приобретение практических умений и навыков по управлению.

В США, где отсутствует единая система обучения государственных служащих, наиболее распространены следующие типы профессионального развития государственных служащих высшего уровня: повышение квалификации и обучение, ротации и стажировки. Деятельность учебных заведений и центров по проведению обучения, как правило, ориентирована на руководителей среднего и высшего звена [3, с. 160].

На основе анализа зарубежного опыта переподготовки государственных служащих можно выделить основные положения, которые необходимо учитывать при разработке программ переподготовки государственных служащих в Донецкой Народной Республике: переподготовка должна осуществляться с учетом потребностей слушателей, их образования и опыта работы; переподготовка государственных служащих должна осуществляться в тесном взаимодействии не только с государственными органами и служащими, но и с высшими учебными заведениями и центрами повышения квалификации и переподготовки кадров.

Высокий уровень организации системы переподготовки государственных служащих – одно из важнейших условий оптимального функционирования и совершенствования всей системы государственного управления.

Целью функционирования системы переподготовки государственных служащих является обеспечение высокого уровня профессионализма государственных служащих, которые способны выполнять задачи и функции государства наиболее эффективным и действенным образом в своей

практической деятельности.

Учет вышеуказанных положений при организации работы системы переподготовки государственных служащих будет способствовать с большой долей вероятности оптимальному развитию этой системы, повышению эффективности государственного управления и в конечном итоге повышению эффективности государственного управления в Донецкой Народной Республике.

Список использованных источников

1. Капустин В.Б. Зарубежный опыт организации государственной службы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.myshared.ru/slide/107512/>.
2. Князова Г.Ж. Системные проблемы переподготовки и повышения квалификации государственных служащих на современном этапе / Г.Ж. Князова // Научная дискуссия: инновации в современном мире. – 2017. – № 11 (70). – С. 52-56.
3. Матвеева Н.С. Профессиональное развитие государственных служащих: опыт европейских стран и США / Н.С. Матвеева // Финансовый журнал. – 2014. – №4. – С. 155-162.

**ПРОЦЕСС РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ
РЕШЕНИЙ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ МЕНЕДЖМЕНТА В
ОРГАНИЗАЦИИ**

Кислюк Е.В.,

канд. гос. упр., доцент кафедры теории управления
и государственного администрирования

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

Аннотация. Уровень менеджмента в любой организации определяется степенью качественной подготовки и реализации управленческих решений по всем направлениям деятельности.

Ключевые слова: организация, управленческое решение, менеджмент, система управления, эффективность, организационная патология

Эффективность функционирования организации зависит от качества управленческих решений. Поскольку все организации имеют доступ к идентичным технологиям, ресурсам, именно за счёт качества принимаемых управленческих решений можно оптимизировать систему управления организацией и сформировать конкурентные преимущества. Всё это

определяет необходимость овладения представителями руководящего и неруководящего состава аппарата управления знаниями, умениями и навыками разработки управленческих решений.

Принятие управленческих решений имеет фундаментальное значение и определяется ролью, которую играют решения в любой сфере человеческой деятельности. Эффективность каждого управленческого решения в существенной мере зависит от выполнения и соотношения функций управленческого решения как в ходе его подготовки, так и на этапе внедрения. Таким образом, управленческое решение является действенным инструментом достижения поставленных целей.

Представляя целенаправленное воздействие управляющего субъекта на управляемый объект, управление обеспечивает формирование механизма организации и регулирования деятельности предприятия в процессе достижения конкретных целей. Основной формой управленческого воздействия является управленческое решение, представляющее собой результат управленческой деятельности, функциональный аспект которого заключается в оценке внутренней и внешней среды организации, выявлении проблем и перспектив развития, непосредственном принятии решений для достижения целей организации.

Управленческие решения также являются главным элементом всех функций управления, поскольку их реализация требует принятия соответствующих решений.

Управленческое решение представляет собой акт социального характера, направленный на разрешение проблемной ситуации. Принятие решений является одним из основных и наиболее значимых видов деятельности менеджера, поскольку правильность и своевременность управленческих решений предопределяет эффективность управления, а, следовательно, и эффективность функционирования организации.

Потребность в принятии решений возникает на всех этапах процесса управления и связана с различными факторами управленческого труда.

Итак, принятие решений представляет собой процесс, включающий:

- поиск проблем системы;
- определение целей воздействия;
- установление критериев достижения целей воздействия;
- разработку альтернативных вариантов воздействия, их оценку и выбор;
- внесение соответствующих изменений в систему.

Управленческие решения являются важнейшим элементом процесса управления фирмой, неким стержнем, вокруг которого вращается жизнь организации. Во многих случаях от решений, принимаемых руководителями, зависят реальные возможности достижения целей фирмы, её эффективное функционирование.

Однако не все решения способствуют повышению эффективности деятельности организации. Некоторые решения могут привести к нарушению функционирования и развития организации, т. е. к организационным патологиям. Патологии в управленческих решениях связаны с нарушениями принципов управления организациями. Если принимается ошибочное, непродуманное стратегическое решение, то, как следствие, патологию будет содержать и стратегия организации, и все решения, принимаемые в её рамках.

Условиями обеспечения качества и эффективности управленческих решений, а, соответственно, и эффективности менеджмента в организации, являются:

- применение к разработке управленческого решения научных подходов менеджмента;
- изучение влияния экономических законов на эффективность управленческого решения;
- снабжение лица, принимающего решение, качественной информацией;
- применение методов функционально-стоимостного анализа, прогнозирования, моделирования и экономического обоснования каждого решения;
 - определение состава проблемы и построение дерева целей;
 - соотношение альтернатив решений;
 - обеспечение множественности решений;
 - обоснованность принимаемого решения правового характера;
 - саморегулирование процесса сбора и обработки информации, а также разработки и реализации решений;
- определение системы ответственности и обеспечение мотивации качественного и эффективного решения;
- формирование и развитие механизма реализации решения.

Таким образом, управленческое решение не может быть рассмотрено изолированно от его реализации, поскольку эффективность управленческих решений обуславливается как качеством самих решений, так и качеством их осуществления.

К ВОПРОСУ О НЕОБХОДИМОСТИ РАЗВИТИЯ КРЕАТИВНОГО КЛАССА ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩИН

Колесников Д.В.,

канд. гос. упр., доцент, доцент кафедры теории управления и
государственного администрирования

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

Аннотация. В тезисах доклада рассмотрена необходимость развития креативного класса территориальных общин. Определены приоритетные направления развития креативного класса современного города.

Ключевые слова: креативность, культурная индустрия, креативный класс, территориальная община, качество жизни населения.

В современных условиях устойчиво развивающийся город можно назвать «инкубатором» креативности и культурных индустрий, которые, в свою очередь, развиваются за счет креативного класса.

Категория «креативный класс» впервые использовалась на концептуальном уровне в контексте развития территориальных общин в работе Р. Флорида «Креативный класс: люди, которые меняют будущее» (2002 г.). Ричард Флорида причисляет к креативному классу творческих профессионалов, занятых в креативном сегменте экономики: работников, чья экономическая функция заключается в создании нематериальных активов, приносящих материальные дивиденды, – новых идей, новых технологий и нового креативного содержания [1].

Ядро креативного класса составляют представители науки, образования, культуры, чье основное предназначение заключается в материализации генерируемых ими идей. Дополняют это ядро специалисты в сфере бизнеса, финансов, права и смежных с ними сфер человеческой деятельности.

Особое внимание к креативному классу как к явлению стали уделять с переходом индустриального общества к постиндустриальному типу. Это обусловлено тем, что этот этап развития общества требует большее количество людей, способных генерировать идеи и преобразовывать их в материальные активы.

Креативный класс, с точки зрения Ричарда Флорида, является определяющим фактором повышения конкурентоспособности территориальной общины. Следовательно, для повышения ее конкурентоспособности необходимо создать такую среду, которая была бы притягательна для креативного класса.

Такого рода «притягательность» могут обеспечить следующие факторы:

- возможность проявления креативности во всем многообразии человеческой деятельности;
- возможность реализации инноваций представителями различных отраслей во всевозможных сочетаниях и взаимоотношениях;
- возможность сохранения определенного образа жизни и повышения качества жизни.

В настоящее время креативному классу недостаточно наличия традиционного набора культурных событий: театральных спектаклей, выставок, концертов классической музыки. Теперь большой популярностью у креативных людей пользуются уличные фестивали, современные музыкальные фестивали, различные виды группового отдыха на открытом воздухе, спортивные состязания, различные коммуникационные локации, торговые комплексы. Доступ к вышеперечисленным объектам и событиям во многом и определяет место жительства креативного класса.

Также в значительной мере влияет на выбор места жительства креативных людей предоставляемая территориальной общиной возможность свободного развития многокультурности. Или другими словами: креативный индивид желает окружить себя не похожими на себя самого и, соответственно, интересными людьми, которым интересен он сам с точки зрения получения различного опыта (культурного, профессионального, социального). Такого рода взаимодействие порождает новые комбинации коммуникационных связей, что стимулирует развитие креативного взаимодействия, которое, в свою очередь, создает предпосылки для новых рабочих мест. Исходя из этого, городская среда должна способствовать открытости и всевозможной коммуникации, создавая креативные хабы.

Расширение креативного класса территориальной общины за счет внешней среды подразумевает, как правило, дополнительные инвестиции и не является наиболее эффективной культурной формой повышения качества жизни общины. Процесс культурного возрождения территориальной общины должен начинаться изнутри с использованием креативного класса, уже входящего в состав общины.

По мнению Кристофера Леша, основным признаком, который относит индивида к креативному классу, является специфический образ жизни [2]. Креативных людей объединяет то, что они пытаются найти системообразующий фактор территориальной общины не в прошлом, не в настоящем, а в будущем. Как только какой-то проект, инновационное решение исчерпывает себя, раскрывается полностью, они переосмысливаются вновь.

Проблема многих территориальных общин заключается в том, что большая часть ее творческих членов сами не причисляют себя к креативному классу. Для решения этой проблемы необходимо определить подходы к изменению их отношения к себе, в контексте их креативных способностей, что поможет территориальной общине повысить ощущение сплоченности и единства ее членов (объединить культурными корнями и видением будущего), их творческую, социальную и экономическую активность.

Таким образом, необходимость развития креативного класса территориальных общин на современном этапе развития общества не вызывает сомнений.

Список использованных источников

1. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее / Р. Флорида. – М.: Издательский дом «Классика-XXI», 2005. – 421 с.
2. Леш К. Восстание элит и предательство / К. Леш. – М.: «Логос-прогресс», 2002. – 220 с.

ЦЕЛЕВАЯ ОРИЕНТАЦИЯ В ОЦЕНКЕ И АТТЕСТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Колесникова Т.А.,

старший преподаватель кафедры

теории управления и государственного администрирования

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики»

Аннотация. В системе государственной службы остается нерешенным ряд проблем, связанных с оценкой результативности деятельности государственных служащих. Повысить эффективность такой оценки позволяет применение метода управления по целям.

Ключевые слова: государственные служащие, оценка и аттестация, результативность деятельности, целевая ориентация, мотивация, метод управления по целям.

Оценка деятельности при правильной постановке целей оценки выступает той кадровой технологией, которая способна определить уровень профессионализма, мотивации и результативности труда государственного служащего. Однако на практике зачастую целевая ориентация при проведении оценки и аттестации государственных служащих подменяется формальным соблюдением процедуры. В связи с этим в системе государственной службы вопросы эффективной оценки деятельности служащих являются актуальными и имеют ряд нерешенных проблем.

В научной литературе оценка деятельности государственных служащих определяется как процесс определения эффективности их деятельности в ходе реализации целей и задач органа государственной власти в соответствии с их компетенцией, позволяющий получить существенную, значимую информацию для принятия дальнейших управленческих решений [2]. Оценка деятельности конкретного государственного служащего представляет собой, прежде всего, оценку результативности, т.е. уровня достижения поставленных органом управления целей перед должностным лицом.

На практике оценка деятельности государственного служащего в большинстве случаев ограничивается формой аттестации и проводится согласно действующему законодательству [1] один раз в три года. Предметом аттестации являются выполненные гражданским служащим за аттестационный период поручения и подготовленные им проекты документов [1, ст. 52]. Факт выполнения гражданским служащим поручений руководителя и количество подготовленных им документов не гарантирует надлежащий уровень результативности, тем более эффективности его деятельности, так как данные показатели не отражают достижение целей деятельности и не соотносятся с затраченными ресурсами.

Из вышесказанного вытекает ряд проблем, связанных с оценкой и эффективностью деятельности государственных служащих. Первая проблема – отсутствие декомпозиции целей органа управления до конкретной должности, должностного лица. Регламент государственного служащего определяет задачи, которые он должен выполнять, замещая должность гражданского служащего, но отсутствуют формализованные цели деятельности должностного лица. Задача определяется как работа по достижению цели. Таким образом, в ходе выполнения задач происходит подмена профессиональных целей личными целями и мотивами. При этом по итогам аттестации такие служащие вполне могут получить положительные оценки.

Вторая проблема связана с отсутствием четкой взаимосвязи между оценкой и мотивацией работников. В определении эффективности работы органа государственной власти важным является распределение финансовых ресурсов, основанное на взаимосвязи результатов оценки деятельности и материальным стимулированием государственных служащих. Статья 52 Закона Донецкой Народной Республики «О государственной гражданской службе» № 91-ПНС от 15.01.2020 определяет, что «аттестация гражданского служащего проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности гражданской службы» [1]. Согласно части 16 Статьи

52 по результатам аттестации гражданского служащего аттестационная комиссия делает вывод о соответствии замещаемой должности гражданской службы, включению служащего в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста, необходимости получения дополнительного профессионального образования. Т.е. основной акцент делается на административную составляющую целевого назначения оценки.

Законом предусмотрена возможность проведения внеочередной аттестации гражданского служащего после принятия решения «об изменении условий оплаты труда гражданских служащих» [1, ст. 52]. Также законом в части 2 Статьи 54 предусматриваются ежемесячные и иные дополнительные выплаты. Однако прямой связи между результатами аттестации и применением мер материального стимулирования труда государственного гражданского служащего не прослеживается.

Решению вышеуказанных проблем может способствовать применение метода управления по целям. Данный метод в наибольшей степени соответствует современным тенденциям оценки эффективности в мировой практике и позволяет дать объективную оценку деятельности государственного служащего. В целом по органу государственного управления с помощью метода управления по целям можно определить не только экономическую, но и техническую (управленческую) и социальную эффективность.

Список использованных источников

1. О государственной гражданской службе: Закон Донецкой Народной Республики № 91-ПНС от 15.01.2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mtspdnr.ru/images/Zakon/zП91.pdf>
2. Жильцов В.И. Оценка эффективности в системе государственной службы: учебное пособие / В.И. Жильцов. – М.: Проспект, 2017. – 96 с.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ: АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА

Костенок И.В.,

д-р наук гос. упр., доцент, профессор кафедры теории управления
и государственного администрирования

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

Садекова А.И.,

заместитель главного редактора газеты «Вечерняя Макеевка»

Аннотация. Пандемия коронавирусной инфекции внесла свои коррективы и повлияла на экономическую ситуацию в каждом государстве. Ведущую роль в ключевых экономических процессах заняли инновации, обусловив тотальную цифровизацию практически в каждой сфере жизнедеятельности, в том числе в сфере здравоохранения. Наиболее актуальное направление инновационного развития в сфере здравоохранения сегодня – создание фармацевтического кластера.

Ключевые слова: фармацевтический кластер, система здравоохранения, пандемия, государственное регулирование.

Интеграция Донецкой Народной Республики в высокотехнологическую конкурентную среду РФ обусловила необходимость формирования инновационной модели развития отечественной экономики и ее социальной сферы, в том числе сферы здравоохранения. В сложившихся обстоятельствах значительный инновационный прорыв в этой сфере, который повлияет на благосостояние и развитие отрасли здравоохранения в Республике, по мнению авторов, обеспечит создание фармацевтического кластера.

Стоит отметить, что процессы кластеризации уже давно набирают обороты во всем мире. В этом ключе множественность зарубежного опыта в контексте использования механизма кластеризации приводит к необходимости выделить индийский опыт как наиболее мягкий для возможностей адаптации в современных условиях ДНР.

Известный ученый С.И. Соколенко определяет кластер как добровольное объединение самостоятельных юридических лиц, которые сохраняют свой автономный юридический статус, но совместно работают ради производства конкурентоспособной продукции и экономической выгоды; формируются в определенной сфере предпринимательства; связаны между собой технологически и по признаку географической близости [1].

Ключевую роль в данном взаимодействии играет государство. Один из известных индийских фармацевтических кластеров – кластер «Андхра-Прадеш» – вырос из государственной компании, одной из крупнейших мировых производителей оптовых лекарств [2]. Грамотная государственная политика в его отношении обеспечила: а) наличие квалифицированных кадров (из-за большого количества университетов и колледжей), вызванного вследствие возросшего спроса на специалистов; б) высокую интеграцию национальных и международных направлений; в) оборудование большой мощности, одобренное ключевыми регулирующими органами, включая FDA (США), MHRA (Великобритания), TGA (Австралия), Министерство здравоохранения Канады, FDA (Южная Корея), Anvisa (Бразилия) и Инвима (Колумбия) [3].

Тем не менее, имели место проблемы взаимосвязи и координации в работе кластера. Отрицательно повлиял на результат и высокий уровень производственных издержек. Для решения данных проблем правительство «АР» приняло ряд государственных мер поддержки – определило фармацевтический кластер как один из целевых секторов, который дает право на специальные льготы. К ним относятся:

- доступ к возмещению затрат на электроэнергию (0,75 рупий за единицу в течение 5 лет): позволяет компаниям снизить свои затраты на электроэнергию;

- возмещение 25% НДС за 5 лет: снижает операционные расходы компаний;

- 50% компенсации за повышение квалификации рабочих: снижает затраты компаний на повышение квалификации [4].

Таким образом, государство создало условия для того, чтобы предприятия могли быть заинтересованными в работе в рамках кластера. Аналогичные меры вполне применимы и для потенциального фармкластера в России и ДНР. Особенно учитывая то, что они уже показали свою эффективность в Индии.

Кроме того, по мнению авторов, не стоит забывать о смежных отраслях, которые могут помочь повысить качество кластера в долгосрочной перспективе и снизить производственные издержки.

Еще один важный акцент в стратегии государственного управления кластеризацией – вопросы профессиональной гибкости сотрудников в кризисных условиях. Социальное напряжение возникает тогда, когда спрос на определенную продукцию падает. В этом контексте возникает необходимость формирования «мягкого рабочего», способного оперативно

переквалифицироваться в условиях диверсификации бизнеса. В кластерных образованиях существует больше возможностей для того, чтобы обеспечить данную инициативу.

Таким образом, в вопросах создания и функционирования фармацевтического кластера ключевую роль играет степень взаимодействия участников фармкластера, а также государственное регулирование деятельности кластера.

Список использованных источников

1. Соколенко С.И. Производственные системы глобализации. Сети. Альянсы. Партнерства. Кластеры / С.И. Соколенко. – К.: Логос, 2002. – 648 с.
2. Инновационные кластеры в Индии // Госсми.ру [Электронный источник]. – Режим доступа: http://gossmi.ru/page/gos1_216.htm
3. National Investment Promotion and Facilitation Agency « Invest India» [Электронный источник]. – Режим доступа: <https://www.investindia.gov.in>
4. Helene Herve, Lhakpa Bhuti, Saurabh Agarwal, Sonny Kushwaha, Akbar Causer. Pharmaceutical Cluster in Andhra Pradesh//Harvard Business School. – May 2013 [Электронный источник]. – Режим доступа: https://www.isc.hbs.edu/Documents/resources/courses/moc-course-at-harvard/pdf/student-projects/India_Pharmaceuticals_2013.pdf

ПОТЕНЦИАЛ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В ПРОЦЕССЕ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Костровец Л.Б.,

д-р экон. наук, доцент, ректор

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

Аннотация. В статье рассматривается процесс принятия управленческих решений, определяются требования к нему, раскрывается значение потенциала государственного гражданского служащего как субъекта управления.

Ключевые слова: управленческое решение, государственный гражданский служащий, потенциал

Профессиональная деятельность государственных гражданских служащих подразумевает необходимость выработки и принятия управленческих решений. Независимо от занимаемой должности служащий должен разрабатывать алгоритм своих действий относительно того, каким образом выполнить поставленную перед ним задачу, а, следовательно, данный

процесс имеет стабильную периодичность. Причём принятие управленческого решения – это не только выбор возможной альтернативы из представленных вариантов, но и определённый волевой акт личности. Особенность данного процесса в условиях государственной гражданской службы состоит в необходимости соблюдения положений должностного регламента, поэтому подобный волевой акт должен соответствовать законодательно установленным параметрическим характеристикам, в том числе и необходимости соблюдения прав и свобод граждан Донецкой Народной Республики.

На принятие управленческих решений государственными гражданскими служащими Донецкой Народной Республики оказывает влияние ряд аспектов: информационный, психологический, организационный, политический, юридический, образовательный, социальный.

Причем политические процессы, происходящие в государстве, в настоящий момент оказывают более весомое воздействие на принятие решения государственным гражданским служащим. Чем выше неопределённость политической ситуации, тем больше социально-экономических проблем необходимо преодолеть с осознанием всей полноты ответственности за результат, который заранее сложно предугадать или спрогнозировать.

На основании выделенных аспектов представляется возможным сформировать единые требования к управленческому решению государственного гражданского служащего Донецкой Народной Республики и изобразить их схематично (рис. 1).

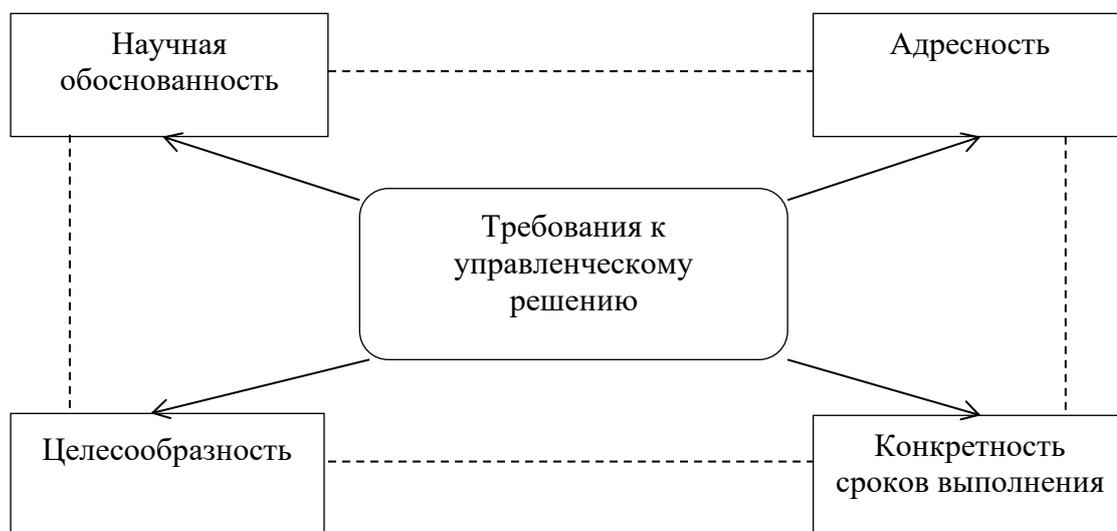


Рис. 1. Требования к управленческому решению

Исполнение данных требований зависит от потенциала государственного гражданского служащего, под которым подразумеваются «...источники, возможности, средства, запасы, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определённой цели; возможности отдельного лица...» [3]. Он может состоять из внешних и внутренних компонентов.

Основой внутреннего потенциала государственного гражданского служащего являются: интеллектуальные, моральные, эмоциональные компоненты; стремление к совершенствованию в профессиональной сфере, ответственность, дисциплина, профессиональная мотивация, опыт и профессиональное образование.

В структуре внешнего потенциала выделяются полномочия и права, которые общество делегирует служащим, а также материально-экономические ресурсы государственного органа.

Итак, процесс принятия управленческого решения государственных гражданских служащих Донецкой Народной Республики сложен по своей природе. Политические, экономические и иные вызовы, которые в сложившейся ситуации принимает общество Донецкой Народной Республики, удастся преодолеть только посредством принятия высокоэффективных и целесообразных решений со стороны народа и его представителей. В этих условиях потенциал государственных гражданских служащих требует непрерывного развития посредством профессионального образования, повышения квалификации, морально-патриотического воспитания. Это станет одним из важных инструментов построения высокоразвитой с экономической и технологической сторон Республики.

Список использованных источников

1. Закон о государственной гражданской службе Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatye/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-gosudarstvennoj-grazhdanskoj-sluzhbe/>
2. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/konstitutsiya/>
3. Большая советская энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://bse.slovaronline.com/31941-POTENTIAL>
4. Власова Е.И. Модель развития профессионально-личностного потенциала государственных служащих в условиях реализации личностно-ориентированного подхода в процессе повышения квалификации госслужащих

/ Е.И. Власова, И.Т. Гайсин // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 6. – С. 249.

ДОЛГОСРОЧНОЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ МОЛОДОГО ГОСУДАРСТВА: ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ И ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Котов Е.В.,

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

Аннотация. Рассмотрены основные организационные и правовые проблемы формирования системы долгосрочного планирования социально-экономического развития молодого государства и обоснованы предложения по её развитию.

Ключевые слова: планирование, молодое государство, прогнозирование, программирование

Институционализируемая система долгосрочного планирования упорядочивает управление макроэкономическими процессами [1]. В её основе лежит целеполагание – определение направлений, целей и приоритетов социально-экономического развития. Долгосрочному планированию предшествует разработка прогнозов развития, являющихся научно обоснованными представлениями о социально-экономическом развитии. Реализацию долгосрочное планирование осуществляет через программирование, которое представляет собой систему государственных и муниципальных программ, направленных на достижение целей и приоритетов социально-экономического развития [2]. Система документов долгосрочного социально-экономического развития государства состоит из двух групп документов (табл. 1).

В ДНР отсутствует как система методического руководства стратегическим планированием, так и сам основополагающий документ – стратегия социально-экономического развития государства [3]. Такой подход прослеживается и по другим сферам социально-экономической системы [4]. Система государственного планирования реализуется исключительно в кратко- и среднесрочном периодах на основе ограниченного количества нормативно-правовых документов. К таким документам можно отнести программу социально-экономического развития ДНР на 2019-2024 года, которая в публичном пространстве не представлена, ежегодные

республиканскую и местные программы восстановления и развития экономики и социальной сферы городов и районов ДНР (ответственный разработчик МЭР ДНР). Также к ним стоит добавить отраслевые программы, разрабатываемые другими министерствами.

Таблица 1

Система документов стратегического планирования

Наименование документа	Россия	ДНР
<i>Документы стратегического планирования и программирования</i>		
Ежегодное послание Президента/Главы государства центральному органу законодательной власти	+	-
Стратегия социально-экономического развития государств	+	-
Стратегия национальной безопасности государства, а также основы государственной политики, доктрины и другие документы в сфере обеспечения национальной безопасности	+	-
Стратегия научно-технологического развития государства	+	-
Основные направления деятельности Правительства	+	-
Государственные программы	+	+/-
Схемы территориального планирования государства	+	+/-
Планы деятельности государственных органов исполнительной власти	+	+
<i>Документы стратегического прогнозирования</i>		
Прогноз научно-технологического развития государства	+	-
Стратегический прогноз государства	+	-
Прогноз социально-экономического развития государства <i>на долгосрочный период</i>	+	-
Прогноз социально-экономического развития государства <i>на среднесрочный период</i>	+	+/-
Бюджетный прогноз государства на долгосрочный период	+	-

Таким образом, система долгосрочного планирования в ДНР отсутствует.

Для её создания необходимо:

1. Принять закон ДНР «О стратегическом планировании в Донецкой Народной Республике».
2. Разработать и вынести на общественное обсуждение Стратегию национальной безопасности Донецкой Народной Республики.
3. Разработать и вынести на общественное обсуждение Концепцию долгосрочного социально-экономического развития Донецкой Народной Республики на период до 2035 года.
4. Разработать и вынести на общественное обсуждение Стратегию социально-экономического развития Донецкой Народной Республики на период до 2028 года.

Список использованных источников

1. Стратегическое планирование в Российской Федерации: состояние методического обеспечения. Аналитический доклад (по результатам мониторинга реализации Федерального закона от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации»): препринт WP8/2016/02 / А.В. Клименко, В.А. Королёв, Д.Ю. Двинских, Н.А. Рычкова, И.Ю. Сластихина; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. – 60 с.

2. Направления совершенствования нормативной правовой базы в сфере стратегического планирования. Аналитический доклад (по результатам мониторинга реализации Федерального закона от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации»): препринт WP8/2016/03 / А.В. Клименко, В.А. Королёв, Д.Ю. Двинских, Н.А. Рычкова, И.Ю. Сластихина; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. – 56 с.

3. На пути к новой государственности: экономические и социально-правовые трансформации: коллективная монография / В.В. Седнев, Е.В. Котов, А.В. Войтов и др.; под общ. ред. Л.Б. Костровец, Л.Г. Бордюгова. – Донецк: Издательство ООО «НПП «Фолиант», 2019. – 333 с.

4. Рощина Ю.О. Стратегия развития организационной культуры университета непризнанного государства // Менеджер. – 2020. – № 3 (93). – С. 237-242.

АНАЛИЗ И ОЦЕНКА КРЕДИТНОЙ ПОЛИТИКИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Крючкова К.А.,

аспирант кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Науменко С.Н.,

канд. гос. упр., доц., доцент
кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Аннотация. Проведён анализ кредитной политики в Донецкой Народной Республике и программы по её реализации. Рассмотрены условия для воплощения эффективной кредитной деятельности.

Ключевые слова: кредит, внешнеэкономическая деятельность, кредитная политика, банки, банковская деятельность.

Развитие экономики Донецкой Народной Республики на протяжении семи лет независимости сопровождается перманентной финансовой нестабильностью, обусловленной структурным дисбалансом в функционировании государства, проявлениями внутренних и внешних «шоков» в виде военной агрессии со стороны Украины, ставших предпосылками возникновения финансово-экономической нестабильности.

Указанные обстоятельства обуславливают необходимость поиска новых механизмов, направленных на обеспечение финансовой стабильности и восстановление экономического роста.

Учитывая мировую практику восстановления экономики в прежнее (стабильное) состояние и оценивая отечественные особенности регулирования экономических процессов, одним из главных инструментов преодоления финансовой нестабильности следует считать денежно-кредитную политику Центрального (Республиканского) Банка, а именно как института кредитования, как рычага воздействия на макроэкономическую стабильность в целом и финансовую стабильность в частности.

В сегодняшних условиях функционирования мировой экономики, среди всех традиционных видов деятельности банков кредитование всегда было и остаётся основным источником их прибыли [1, 24]. От того, насколько хорошо банки реализуют свои кредитные функции, во многом зависит экономическое состояние обслуживаемых стран. Банковские кредиты способствуют появлению новых предприятий, увеличению количества рабочих мест, строительству объектов социального и культурного назначения, а также обеспечивают экономическую стабильность. Кредиты составляют около 50% всех активов банка и обеспечивают 2/3 всех доходов [2, 164]. Они являются наиболее доходной, но и наиболее рискованной частью банковских активов.

На сегодняшний день становление института кредитования Донецкой Народной Республики стало одной из задач Центрального Республиканского Банка Донецкой Народной Республики (далее – ЦРБ ДНР). По нашему мнению, на сегодня – это одна из самых важных и актуальных задач банковской системы ДНР.

Для проведения эффективной кредитной деятельности банк должен создать индивидуальную внутреннюю кредитную политику, и ЦРБ ДНР не

стал исключением. Так, 29 января 2021 года Правление ЦРБ ДНР приняло решение о проведении процесса кредитования в виде микрокредитования юридических лиц и физических лиц-предпринимателей. Этот процесс банк проводит на условиях «Банковского продукта «Овердрафт» с приглашением к участию в качестве заёмщиков юридических лиц и физических лиц-предпринимателей [3], а также потребительского кредита в форме «Овердрафта» на карточный счёт по программе кредитования физических лиц [4].

Проанализировав условия вышеупомянутых кредитных программ, можно выделить главное, а именно:

1) микрокредиты для юридических лиц и физических лиц-предпринимателей выдаются сроком до одного года на сумму до 5 000 000 рос. рублей под 20% годовых;

2) потребительские кредиты для физических лиц выдаются сроком до одного года на сумму до 20 000 рос. рублей (не более 50% от среднемесячной суммы поступлений на карточный счёт в виде заработной платы) под 30% годовых. Заёмщик должен быть возрастом от 18 лет, но не более 65 лет на дату окончания срока действия кредитного договора.

Большой интерес представляет «микрокредит для юридических лиц и физических лиц-предпринимателей», так как он содержит внушительный список требований, а именно:

– безубыточная деятельность в течение последних четырёх отчётных кварталов;

– отсутствие процедур реорганизации/ликвидации/банкротства;

– отсутствие просроченной задолженности по кредитам, неурегулированной задолженности по налогам, сборам и другим обязательным платежам в соответствии с Законом Донецкой Народной Республики «О налоговой системе»;

– отсутствие (в течение 6 последних месяцев) информации/сведений, свидетельствующих о наличии ограничений права Заёмщика распоряжаться денежными средствами, находящимися на банковских счетах Заёмщика;

– ведение банковского счёта с использованием системы дистанционного обслуживания «Клиент-Банк» в Центральном Республиканском Банке.

Также не стоит забывать об обязательном обеспечении договора кредитования в виде поручительства физических лиц участников Заёмщика-юридического лица и (или) конечных бенефициаров заёмщика. Однако такое обеспечение обосновывается сложной и нестабильной ситуацией на территории ДНР, а вот «плата за рассмотрение пакета документов» в размере

2000 рос. руб. вызывает лишь вопросы, так как по сей день никто из Правительства ЦРБ ДНР не прокомментировал данную норму, из-за чего мы считаем её крайне необоснованной.

Проанализировав опыт отдельных стран в становлении кредитной политики, можно предложить следующие рекомендации для применения их на территории ДНР:

1. Создание картотеки кредитной информации, которая бы стала составной частью общегосударственной системы контроля кредитов.

2. Письменное утверждение «Руководства по кредитной политике банка», которое бы включало кредитную политику, нормы кредитования и инструкцию по кредитованию.

3. Проведение кредитного анализа с целью «профилактики» кредитного риска.

4. Создание резерва на покрытие возможных потерь от кредитной деятельности.

5. Наличие в штате кредитного менеджера, наделённого функциями диверсификации кредитного портфеля, формирования резервов и контроля всех факторов, влияющих на увеличение кредитного риска [5, с. 391].

Правильно разработанный процесс кредитования, введение системы управления кредитными операциями, определение основных приоритетов, целей, задач, а также методов и способов реализации кредитной политики будут способствовать максимизации доходности как кредитных операций, так и общего результата деятельности банка. А предложенные меры могут положительно повлиять на деятельность ЦРБ ДНР и позволят достойно конкурировать с рынком банковских услуг Российской Федерации в сложных экономических условиях.

Список использованных источников

1. Долан Эдвин Дж. Деньги, банковское дело и денежно-кредитная политика / Эдвин Дж. Долан; Кэмпбелл Колин Д., Кэмпбелл, Розмари Дж. – М.: Юрайт, 2019. – 448 с.

2. Камысовская С.В. Бухгалтерский учёт и аудит в коммерческом банке / С.В. Камысовская. – М.: КноРус, 2019. – 432 с.

3. Условия кредитования – «Банковский продукт «Овердрафт» по программе микрокредитования юридических лиц и физических лиц-предпринимателей» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://files.crb-dnr.ru/nextcloud/index.php/s/MwStn4ikF5SL6tb>.

4. Условия кредитования – «Банковский продукт «Потребительский кредит в форме овердрафта на карточный счёт» по программе кредитования физических лиц [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://files.crb-dnr.ru/nextcloud/index.php/s/ZgRzGfmDAZqsES4>.

5. Моисеев С.Р. Денежно-кредитная политика. Теория и практика / С.Р. Моисеев. – М.: Московская финансово-промышленная академия, 2019. – 784 с.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЁРСТВА В СФЕРЕ УСЛУГ

Кузьмин А.В.,

канд. ист. наук, доцент, доцент кафедры кадрового управления
ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет
имени Г.Р. Державина»;

Труфанова Т.А.,

канд. психол. наук, доцент, доцент кафедры кадрового управления
ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет
имени Г.Р. Державина»

Аннотация. Инструмент государственно-частного партнёрства является одной из форм эффективного взаимодействия государственных партнёров и частных инвесторов для решения различных инфраструктурных и социальных задач. ГЧП является фактором, способствующим формированию современной, инновационной и, прежде всего, социально ориентированной экономики.

Ключевые слова: государство, экономика, государственно-частное партнёрство, качество жизни.

В современных условиях крайне важно определение перспектив развития проектов ГЧП в сфере услуг, поскольку они отражают области развития в долгосрочной перспективе. Кратко отметим предпосылки, способствующие активному развитию системы взаимодействия органов власти и бизнеса в современном социально-экономическом комплексе России.

В первую очередь это эволюция регулирующей роли государства, что выражается в расширении сферы его контроля на основе косвенных методов. На современном этапе государство активно расширяет поле своего влияния, что определяется параметрами динамики внешних факторов. Однако государство формирует сдержанную политику в отношении распространения директивных и прямых административных и экономических методов [1]. Для

нашей страны это имеет особенно большое значение, вследствие существенной региональной дифференциации.

Во-вторых, это развитие и продвижение в общество различного рода технологий социально-экономических и финансовых коммуникаций и инструментов с идеей интеграции всех участников хозяйственной системы в основные её процессы. Многие социально-экономические проекты реализуются на основе функционирования комплексных взаимосвязанных программ, предусматривающих мероприятия, одновременно обеспечивающие реализацию экономических процессов, процессов управления социальной сферой и конъюнктурой [2]. Это наиболее важный организационный аспект в формировании современного механизма ГЧП: одновременный учёт приоритетных экономических целей развития (преимущественно в отношении конкретных управляемых территорий), приоритетных задач развития человеческого потенциала и социального обеспечения, приоритетных задач развития обеспечивающей инфраструктуры.

В-третьих, это прогресс в отношении роли государства как партнёра для всех участников рынка. Расширение состава рисков внешней среды и усложнение их структуры привело к развитию механизмов защиты от рисков и нейтрализации внешних угроз в аспектах различных уровней (уровень конкретных субъектов, уровень муниципальных образований, региональный и межрегиональный уровень).

В-четвёртых, активное развитие коммерческой деятельности государственных учреждений. Отдельно хотелось бы заострить особое внимание на данном аспекте, т.к. он содействует формированию условий, позволяющих учреждениям социальной сферы, в том числе и учреждениям физкультуры и спорта, осуществлять реализацию приоритетных целей повышения качества жизни населения при формировании дополнительных доходов. Эти доходы в рамках проектов ГЧП не только повышают уровень прибыли частных инвесторов, но и обеспечивают снижение бюджетных расходов в отношении реализации части функций в данной сфере.

Главная перспектива и обнаруживаемая тенденция развития в проектах ГЧП в сфере услуг связана с ростом общественных потребностей в области социально-культурной сферы и физического развития. Следует отметить, что на уровне муниципальных образований возрастает количество оказываемых социальных услуг в целом и наблюдается рост мероприятий, связанных с деятельностью учреждений социально-культурной сферы и сферы физкультуры и спорта. Отчётливо прослеживается тенденция активного развития деятельности учреждений за счёт расширения некоммерческих и

коммерческих услуг. Коммерческие услуги в целом развиваются как сопутствующие основным некоммерческим услугам, что ещё более актуализирует потребность в развитии проектов ГЧП и МЧП.

В процессе развития своей деятельности учреждения социально-культурной сферы формируют механизм, аналогичный общему механизму организации стратегического и оперативного управления маркетинговым циклом. Это необходимо для обеспечения разностороннего развития механизма ГЧП.

Список использованных источников

1. О государственно-частном партнёрстве, муниципально-частном партнёрстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 13.07.2015 № 224-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_182660/

2. Варнавский В.Г. Государственно-частное партнёрство: теория и практика: учебное пособие / В.Г. Варнавский, А.В. Клименко, В.А. Королёв. – М.: Изд. дом Гос. ун-та Высшей школы экономики, 2010. – 287 с.

ОЦЕНКА РЕГУЛИРУЮЩЕГО ВОЗДЕЙСТВИЯ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Леонтович Е.С.,

преподаватель кафедры теории управления и
государственного администрирования

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

Аннотация. Оценка регулирующего воздействия (ОРВ) выступает одной из важнейших составляющих диалога между бизнесом и органами государственной власти. В данном исследовании рассматриваются составляющие, обеспечивающие организацию и функционирование ОРВ.

Ключевые слова: оценка регулирующего воздействия, государственное управление, правительство, бизнес.

Государству очень важно строить доверительные отношения с бизнесом, так как осуществляемое государством регулирование в первую очередь должно быть направлено на решение важных для общества задач, с учетом минимального негативного воздействия на бизнес (приобретенные выгоды должны быть выше, чем возможные издержки).

Оценка регулирующего воздействия (ОРВ) – это инструмент систематического принятия решений, в ходе которого анализируются проекты с целью выявления в них излишних ограничений, обязанностей и запретов для предпринимателей, а также изучения и измерения вероятных выгод, затрат как для бизнеса, так и для бюджета до принятия документа. Внедрение ОРВ поддерживает процесс разработки политики, предоставляя ценные эмпирические данные для принятия политических решений, а также путем создания рациональной системы принятия решений для изучения последствий возможных вариантов регуляторной политики.

Общая цель ОРВ: помочь правительствам сделать их политику более эффективной. Эта цель требует хорошо спланированной и интенсивной коммуникационной политики, предоставляющей возможности всем возможным заинтересованным сторонам в процессе определения модели для применения ОРВ и ожидаемых результатов. Процесс ОРВ должен включать консультации с заинтересованными сторонами и гражданами для более точного определения воздействия на них регулирования [1].

Выделяют следующие составные элементы ОРВ [2]:

- определение политического контекста и целей, в частности, систематическое выявление проблемы, которая обеспечивает основу для действий правительства;
- выявление и определение всех возможных вариантов, которые позволят достичь поставленных целей;
- выявление и количественная оценка воздействия рассмотренных вариантов, включая затраты, выгоды и эффекты распределения;
- разработка стратегий для каждого варианта, включая оценку их эффективности и действенности;
- разработка механизмов мониторинга для оценки успешности предложений и использование этой информации для разработки будущих ответных мер регулирования;
- необходимо систематически включать консультации с общественностью, чтобы предоставить возможность всем заинтересованным сторонам участвовать в процессе регулирования.

Процедуру проведения ОРВ можно схематично представить так, как указано на рис. 1.



Рис. 1. Технология ОРВ с указанием ее основных этапов

Таким образом, характерной чертой оценки регулирующего воздействия как системы является не только технология ее проведения, но также совокупность всех взаимосвязанных компонентов, обеспечивающих организацию ОРВ и функционирование данной технологии на практике.

Выстраивание продуктивного взаимодействия власти и экономически активной части общества является крайне актуальной задачей для государственных структур, и рассмотренная в данном исследовании практика может быть признана успешной и использована на практике.

Список использованных источников

1. Авдашева С.Б. Влияние регуляторной среды на модель корпоративного управления компаний с государственным участием: проблемы современной России / С.Б. Авдашева // Журнал новой экономической ассоциации. – 2013. – № 4(20). – С. 157-162.
2. Якобсон Л.И. Государственный сектор экономики. Экономическая теория и политика / Л.И. Якобсон. – М.: Изд-во ГУ-ВШЭ, 2000. – 368 с.

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТАМОЖЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В ДНР

Майборода С.И.,

ведущий инспектор налоговой и таможенной службы МДС ДНР

Аннотация. Рассматриваются практические рекомендации и направления совершенствования таможенного регулирования как фактора экономической безопасности ДНР.

Ключевые слова: таможенное регулирование, система управления рисками, электронный документооборот, экономика, таможенный контроль.

Становление экономической безопасности ДНР требует совершенствования механизма таможенного регулирования.

Функционирование такого механизма сопровождается увеличением объёмов информации об условиях и оплате перемещения товаров через таможенную границу.

Значительный рост информационной нагрузки на сотрудников таможи при принятии управленческих решений, а также потребность в улучшении оперативного информационного обеспечения определяют необходимость проведения исследований в данном направлении.

Таможенная служба ДНР как часть экономической системы государства, наряду с выполнением традиционных функций государственного таможенного администрирования, должна стать самостоятельным социально-экономическим институтом, который наряду с созданием благоприятных условий для внешнеэкономической деятельности выстраивает барьеры для любых нарушений её осуществления. Для этого необходимо совершенствование таможенного администрирования в свете меняющихся требований, касающихся скорости и качества осуществления таможенного регулирования.

Перспективным направлением исследований в этой области является разработка рекомендаций по совершенствованию таможенного регулирования, включающих:

- совершенствование информационного взаимодействия с партнёрами на основе электронного документооборота, что позволит сократить время таможенного оформления и таможенного контроля, повысить прозрачность принимаемых решений при таможенном оформлении, исключить возможность неконтролируемой подмены таможенной документации;

- совершенствование системы управления рисками (СУР) при таможенном контроле. При этом риски, проявляющиеся в процессе таможенного контроля, должны быть формализованы на основе функциональной классификации методов таможенного регулирования, что отвечает условиям необходимости и достаточности осуществления таможенного контроля.

Однако совершенствование СУР сопровождается некоторыми моментами, затрудняющими этот процесс, а именно:

1. Следует учесть, что профили рисков, являющиеся основным элементом СУР, зачастую дублируют друг друга, описывая одинаковые области риска. Это влечёт за собой повышение информационной нагрузки на

сотрудников таможни при идентификации и оценке рисков, значительное усложнение процесса автоматизации СУР, и, как следствие, ослабление функции контроля над лицами, принимающими решения о мерах по минимизации рисков.

2. Недостаточность СУР для рациональной организации таможенного контроля, потому что сотрудник таможни вынужден руководствоваться не только результатами функционирования СУР, но и дополнительными корректирующими документами.

Исследования передового опыта в сфере таможенного регулирования позволяют выделить два основных направления его совершенствования:

1. Принятие решения с учётом риска. В этом направлении усилия необходимо концентрировать не на фактическом контроле таможенного оформления груза, а на последующую его проверку штатными таможенными ревизорами. При этом решение о выборе вида таможенного контроля должно приниматься на основе оценки уровня риска.

2. Принятие решения по результатам анализа предварительной информации о грузе, полученной с помощью электронного документооборота. При этом решение о результате таможенного контроля принимается заранее, на основании таможенной декларации, заблаговременно полученной по электронным средствам связи ещё до прибытия груза.

В настоящее время дальнейшее совершенствование и ускорение таможенных процедур в ДНР без построения эффективной СУР невозможно, иначе проявится несоответствие между упрощением процедур таможенного оформления и повышением эффективности таможенного контроля.

Необходимо упрощение осуществления таможенного контроля и оформления товаров и транспортных средств, а также оптимизация процедур таможенного оформления путём применения информационных технологий для организации выборочного таможенного контроля.

Таким образом, предложенные в настоящем исследовании рекомендации позволят устранить излишний бюрократический контроль, значительно повысить эффективность работы таможенной службы во взаимодействии со смежными государственными структурами (прежде всего, с налоговыми органами).

Список использованных источников

1. Батычков В.Т. Таможенное право в вопросах и ответах / В.Т. Батычков. – Таганрог: Издательство ТРТУ, 2011. – 214 с.

2. Борисов К.Г. Международное таможенное право: учебное пособие / К.Г. Борисов. – М.: Изд-во РУДН, 2011. – 24 с.

3. Вобликов А.В. Таможенное право: учебное пособие / А.В. Вобликов, Н.А. Антонова, Н.А. Субботин. – Тверь: Изд-во Тверского государственного университета, 2011. – 180 с.

4. Таможенное право. Учебник для бакалавров : для студентов высших учебных заведений, обучающихся по юридическим направлениям и специальностям / А.В. Зубач, А.В. Граве, Н.А. Рожина, Р.В. Терентьев. – М.:Юрайт, 2013. – 479 с.

5. Лозбенко Л.А. Конвенциональное регулирование внешнеэкономической деятельности: монография / Л.А. Лозбенко. – М.: РИО РГА, 2012.

6. Коротких Н.М. Совершенствование таможенного регулирования внешнеэкономической деятельности в условиях глобализации экономики / Н.М. Коротких // Территория науки. – 2013. – № 4. – С. 79-82.

ВЫЗОВЫ НОВОГО ВРЕМЕНИ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

Макеева О.А.,

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

Аннотация. Анализируются вопросы пересмотра модели социального, экономического и политического развития государства с учётом вызовом нового времени.

Ключевые слова: бедность, вызов, государственная политика, демография, образование, социальное государство

Наступившее десятилетие потребует от государства в корне пересмотреть модель социального, экономического и политического развития, так как в противном случае социальные проблемы будут только усиливаться. Понимание того, с какими вызовами столкнётся государство, каких перемен стране не удастся избежать, какие проблемы парламенту и правительству придётся решать в первую очередь, определяет актуальность данной темы.

Необходимость формирования новой социальной модели требует разработки и замены не только инструментов, но даже мировоззрения.

Глобальная проблема адаптации экономики к новым технологиям требует не только экономического, но и социального развития, а для этого необходимы несколько условий. Кроме технологий необходимо иметь компетенции, соответствующие профессиональные навыки не только

молодым специалистам, но и тем, кто обладает огромным опытом. Новую систему образования создать быстро невозможно – это вызов не только для нашего государства. Потребность во включённости в движение Worldskills требует создания целой системы с привлечением практически всех крупных организаций и государственных корпораций. Технологического переоснащения требуют не только предприятия, но и учебные организации, при этом данные процессы должны проходить синхронно. В целом система образования не имеет права отставать от потребностей экономики в профессиональных кадрах, и это одна из задач парламента, правительства и образовательного сообщества. Кроме того, остаётся актуальной необходимость решения вопроса сокращения, минимизации разрыва между поколениями людей, обладающих разными квалификационными навыками. Низкий уровень адаптации к новым digital-навыкам возрастных специалистов, и низкий уровень гибких/мягких навыков (soft skills) у молодых специалистов не может находиться вне образовательной системы.

Для нашей территории эта задача представляет сложность, так как системно связана с другими, не менее насущными, проблемами.

Демографические проблемы характеризуются не только старением населения, но и высокой мобильностью, что является не просто вызовом, но и требует готовности территории принять людей с иными культурными традициями и ценностями, помочь им стать частью общего мировоззрения.

Инфраструктурные изменения на нашей территории связаны не только с естественным устареванием и промышленным отставанием, но и с вопросами восстановления объектов, разрушенных в ходе боевых действий.

Нельзя забывать о том, что доверие – это ключевой фактор эффективного государства. Государство не может быть эффективным, если оно не пользуется доверием со стороны различных социальных групп. Доверие – это не столько состояние, сколько действие, как совместные действия государства, общественных структур, социальных групп, институтов гражданского общества в рамках определённых правил игры. Это очень важная задача, особенно в условиях нашей территории.

Социальные проблемы – это, прежде всего, бедность. Проект социального казначейства и новые методы борьбы с бедностью – это ещё один вызов для социального государства. Система льгот, гарантий и компенсаций должна стать максимально прозрачной, а их получение – простым и быстрым. В наших условиях данный вопрос актуален не только для социально незащищённых слоёв населения, но в первую очередь для лиц, пострадавших от боевых действий.

К вопросам восстановления потенциалов Донбасса нельзя подходить упрощённо. Речь не может идти о восстановлении экономики в том виде, в котором она была до 2014 года. Сейчас необходимо предусматривать целый комплекс мероприятий опережающего характера. Необходимо, безусловно, удерживать, развивать и по возможности переструктурировать инфраструктурные направления: транспорт и транспортную систему.

Вопрос цифровизации необычайно актуален в наши дни. Однако при этом необходимо избавиться от некоего романтизма, здесь важно помнить о том, что она не только решает проблемы, но и создаёт их. Риски, которые влечёт за собой массовое внедрение цифровых технологий и его негативные последствия, в конечном итоге являются бременем государства. Рост безработицы, дегуманизация общественной жизни, сегрегация населения, трансформация социальных институтов и др. – понимание этих рисков и наличие способов противодействия им поможет обеспечить социально-экономическое развитие Республики. При внедрении процесса цифровизации государственной политики в социальной сфере нам необходимо находиться в тесном взаимодействии с Российской Федерацией, что позволит в полной мере реализовать её позитивные возможности и не допустить роста недовольства и социального напряжения в обществе.

ЗАКРЫТЫЕ АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАНИЯ: ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Машенцева Н.Г.,

канд. экон. наук, доцент кафедры кадрового управления,
ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет
имени Г.Р. Державина»;

Выжимова Н.Г.,

канд. пед. наук, доцент кафедры кадрового управления,
ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет
имени Г.Р. Державина»

Аннотация. Проведен анализ проблем органов местного самоуправления, а также даны рекомендации, с применением которых можно не только улучшить структурную диверсификацию локальной экономики, но и повысить ее конкурентоспособность. Особое внимание уделено устойчивому развитию закрытых административно-территориальных образований (ЗАО).

Ключевые слова: моногород, территория опережающего социально-экономического развития, закрытое административно-территориальное образование, местное самоуправление.

«Современная политическая реальность исключительно сложна и многогранна, и в динамически меняющемся мире появляется неопределенное число возможностей и последствий развития общества и государства» [1]. Сегодня местное самоуправление можно охарактеризовать нехваткой как налоговых, так и неналоговых доходов для решения вопросов местного уровня. Решения, которые принимаются на федеральном и региональном уровнях, оказывают сильное влияние на развитие муниципальной экономики в целом. В закрытых административно-территориальных образованиях (ЗАТО) данная зависимость проявляется особенно остро. В течение последнего десятилетия реализация политики государственной поддержки социально-экономического развития ЗАТО прошла долгий путь эволюционных преобразований. Отметим, что это стало возможным при широком применении многообразных инструментов поддержки федерального уровня, а также с принятием ряда поправок в налоговое законодательство.

В настоящее время к основным характеристикам, которые присущи местному самоуправлению в Российской Федерации, мы можем отнести:

- увеличение вопросов местного значения;
- расширение полномочий и функций органов на местах;
- противоречие в статьях расходных обязательств.

Постановлением Правительства РФ № 709 от 29.07.2014 г. статус ЗАТО закреплен как моногород [2]. Для создания условий, способствующих улучшению социально-экономического состояния ЗАТО в период с 2014-2020 гг., были разработаны Комплексные программы развития (КПР), которые предусматривали улучшение качества условий проживания, формирование новых рабочих мест, импульс для развития городской инфраструктуры. В рамках КПР были предложены следующие варианты развития территорий, которые рассматривались в качестве главных сценарных условий:

- непосредственное прямое участие в федеральных и региональных программах развития;
- реализация программ развития для моногородов;
- образование в рамках ЗАТО так называемых территорий опережающего социально-экономического развития (ТОСЭР).

Со вступлением в силу Федерального закона №172 от 28.06. 2014 г. базой для всех стратегий развития ЗАТО являются комплексные планы, в которых уже заложено участие во всех трех вариантах.

Отметим основные черты ЗАТО в статусе моногорода:

1. Наблюдается отсутствие снижения уровня выручки у градообразующих предприятий, наоборот, присутствует рост данного показателя.

2. Уровень региональной безработицы выше уровня естественной безработицы и, как правило, не должен превышать порог в 0,9% от всего занятого населения.

3. Наличие возможности у ЗАТО получать дотации из федерального бюджета, что помогает обеспечивать наиболее благоприятные условия проживания населения данной территории, а также позволяет поддерживать должный уровень развития городской инфраструктуры.

4. У большинства российских городов в начале 2000-х гг. на градообразующих предприятиях наблюдалось сильное падение производства, что привело к резкому росту структурной безработицы. Здесь мы можем говорить о достаточно сильном влиянии, которое оказывает государственный заказ на экономику муниципального образования в целом.

На основании проведенного анализа можно отметить, что улучшение бюджетной обеспеченности муниципального образования, а также повышение качества и уровня жизни горожан возможно при грамотном использовании инструментов федеральной поддержки и проведении ряда комплексных мер.

В заключении рассмотрим главные цели ЗАТО, которые закреплены в Стратегиях развития на период до 2030 г.:

1. Увеличение структурной диверсификации экономики, а также повышение ее конкурентоспособности.

2. Стабильное развитие ЗАТО и создание новых сервисов для качественного уровня жизни населения.

3. Применение цифровых технологий для осуществления дальнейшего перехода на новые стандарты качества, что должно способствовать развитию открытости системы управления городскими ресурсами.

Список использованных источников

1. Выжимова Н.Г. Цифровизация управления как фактор развития современного государства / Н.Г. Выжимова, Е.Ю. Иванова, Е.А. Колесниченко // Бюллетень науки и практики. – 2018. – Т. 4. – № 5. – С. 465-473.

2. О критериях отнесения муниципальных образований Российской Федерации к монопрофильным (моногородам) и категориях монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации (моногородов) в зависимости от рисков ухудшения их социально-экономического положения: Постановление Правительства РФ № 709 от 29.07.2014 // Официальный сайт

Правительства России [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://government.ru/docs/14049/>

ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Подсушная М.В.,
аспирант ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»

Аннотация. Раскрыто содержание понятия «государственная политика» с точки зрения теории управления. Определены сущность и роль стратегического планирования в реализации политики государства. Указаны особенности формирования института стратегического планирования в Донецкой Народной Республике, предложены пути и способы повышения его эффективности.

Ключевые слова: государство, политика, управление, стратегия, планирование, эффективность.

Во второй половине XX – начале XXI вв. во многих развитых странах начался постепенный переход от либерально-рыночной к государственно-корпоративной модели экономики. Это существенно изменило роль государства и проводимой им политики, направленной на приоритетное удовлетворение общественных интересов – экономических, социальных, культурных, экологических и др. Указанная выше тенденция неоднократно отмечалась как на политическом уровне, так и в научных трудах. Например, Президент РФ В.В. Путин в интервью британской газете «The Financial Times» в июне 2019 года отмечает, что «либерализм как форма политического правления себя полностью изжил» [1]. Этот тезис подтверждает коренное изменение роли государства и проводимой им политики во всех сферах общества.

Новые подходы к содержанию и формам государственной политики в современных условиях предлагают авторитетные ученые. Так, М.Г. Делягин, С.Ю. Глазьев, А.И. Фурсов отмечают, что «стратегическая неопределенность сегодня доминирует в поведении и мышлении многих, если не большинства, государственных деятелей и политических элит. Среднесрочные прогнозные сценарии и модели перестают эффективно работать» [2, с. 4].

Нобелевский лауреат в области экономики Дж. Стиглиц, характеризуя современную экономику, пишет: «истина в том, что большинство частных

ошибок сводится всего к одной системной: к заблуждению, что рынки способны к саморегулированию» [3, с. 52].

Приведенные выше тезисы подтверждают, что без участия государства общество не в состоянии решить главную задачу – обеспечить поступательное развитие на основе общеформационного закона возвышения потребностей и их удовлетворения.

Основным инструментом здесь является государственная политика, определение понятия которой имеет разнообразные толкования, как правило, в зависимости от сферы её осуществления.

В общем виде государственную политику можно представить в виде целенаправленной деятельности, опирающейся на определенные принципы, осуществляемую путем использования адекватных способов и методов. Как и в любой иной сфере деятельности, государственная политика имеет количественную и качественную определенность, на основании которых можно судить о её эффективности. В данном случае, когда речь идет об общей политике государства, обоснованным является определение общественной эффективности государственной политики по формуле:

$$Э_{\text{общ}} = P/Z, \quad (1)$$

где $Э_{\text{общ}}$ – совокупный показатель эффективности государства как института общественного управления;

P – конкретные социально-экономические результаты;

Z – материальные, людские, иные затраты в денежно-финансовой форме.

Исходя из данной формулы, эффективность общественного развития возрастает при увеличении социально-экономических результатов и соответствующего снижении объема затрат общества.

В современных условиях безальтернативным способом управления развитием общества является планирование, осуществляемое в разных видах и на разных уровнях – от предприятий, в том числе частных, до уровня государства. На высшем государственном уровне, как правило, осуществляется стратегическое планирование, имеющее в развитых странах законодательное закрепление. Например, в ст. 3 Федерального закона РФ «О стратегическом планировании» дано следующее определение: «стратегическое планирование – деятельность участников стратегического планирования по целеполаганию, прогнозированию, планированию социально-экономического развития Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, отраслей экономики и сфер государственного и муниципального управления, обеспечения

национальной безопасности Российской Федерации, направленная на решение задач устойчивого социально-экономического развития Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и муниципальных образований и обеспечения национальной безопасности Российской Федерации». В п. 2 ст. 3 дается понятие государственного управления – деятельность органов государственной власти по реализации своих полномочий в сфере социально-экономического развития Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности Российской Федерации. Наконец, в п. 9 ст. 3 определена система стратегического планирования на основе принципов стратегического планирования при осуществлении разработки и реализации документов стратегического планирования, а также мониторинга и контроля реализации документов стратегического планирования в рамках целеполагания, прогнозирования, планирования и программирования с использованием нормативно-правового, информационного, научно-методического, финансового и иного ресурса обеспечения [4].

Этот закон и другие нормативные правовые акты составляют основу деятельности по достижению целей и решению задач во всех сферах жизни общества. Одним из основных документов является Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г., в котором определены национальные цели и стратегические задачи развития Российской Федерации, увеличения численности населения страны, повышения уровня жизни граждан, создание комфортных условий для их проживания, а также условий и возможностей для самореализации и раскрытия таланта каждого человека [5].

В Донецкой Народной Республике на данный момент отсутствует сформированный институт стратегического планирования государственной политики как в целом, так и в её отдельных областях. Это затрудняет деятельность государственных органов, прежде всего Правительства ДНР, министерств, которые не имеют четко разработанной, единой и законодательно закреплённой стратегии развития. Так, Правительство Донецкой Народной Республики в соответствии с общими положениями, согласно п. 1 ст. 13 Закона «О Правительстве Донецкой Народной Республики», организует реализацию внутренней и внешней политики Донецкой Народной Республики; осуществляет регулирование в социально-экономической сфере, в том числе вводит временные запреты и ограничения, устанавливает преференции и (или) льготы; утверждает отраслевые республиканские программы и обеспечивает их реализацию. В соответствии со ст. 14 «Полномочия Правительства в сфере экономики», осуществляет в соответствии с Конституцией Донецкой Народной Республики, законами,

указами Главы Донецкой Народной Республики регулирование экономических процессов; прогнозирует социально-экономическое развитие Донецкой Народной Республики, разрабатывает и осуществляет программы развития приоритетных отраслей экономики; вырабатывает государственную структурную и инвестиционную политику и принимает меры по её реализации [6].

Осуществление перечисленных выше и иных полномочий Правительства ДНР существенно затруднено и не имеет должной эффективности по причине отсутствия единой комплексной системы стратегического планирования развития государства как в ближайшей, так и в отдаленной перспективе.

В Донецкой Народной Республике существуют республиканские программы социально-экономического развития, отраслевые программы, экономические, научные, научно-технические, социальные, культурные, экологические и другие программы, целью которых является решение отдельных проблем развития экономики и общества, а также проблем развития отдельных отраслей экономики и административно-территориальных единиц, требующих государственной поддержки. Закон также определяет место отраслевых республиканских программ в государственной системе планирования социально-экономического развития Донецкой Народной Республики [7].

Однако это не решает проблемы отсутствия системы стратегического планирования в целях эффективного развития направлений государственной политики во взаимосвязи и согласовании.

В доктрине «Русский Донбасс» отмечается, что будущее Донецкой и Луганской Народной Республик только с Россией. Любая отделенность тех или иных частей русской нации (в данном случае ДНР и ЛНР) от России, любые политические образования, включающие в состав русских и не являющиеся Россией, носят исключительно временный характер [8].

В условиях переходного периода, углубления интеграции ДНР и ЛНР в Российское государство необходимо использование его опыта, в том числе в сфере стратегического планирования.

В Донецкой Народной Республике вопрос стратегического планирования находится пока в стадии разработки. Законопроект «О системе стратегического планирования» обсуждался в Комитете Народного Совета ДНР по бюджету, финансам и экономической политике совместно с представителями Минэкономразвития ДНР, а также других профильных министров и ведомств в марте 2017 года.

Участники обсуждения отметили, что стратегическое планирование является системообразующим элементом государственного регулирования экономики и позволяет обеспечить социально-экономическую стабильность общества. Таким образом, скорейшее принятие данного законопроекта позволит разработать эффективную систему развития государства, его различных отраслей экономики и сфер деятельности, а также административно-территориальных единиц.

Список использованных источников

1. Путин В. Либерализм «изжил» себя. Интервью газете «Financial Times» 28 июня 2019 года / В. Путин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://inosmi.ru/politic/20190628/245374400.html>
2. Делягин М.Г. Стратегия «большого рывка» / М.Г. Делягин, С.Ю. Глазьев, А.И. Фурсов. – М.: Алгоритм, 2014. – С. 4.
3. Стиглиц Дж. Великое разделение. Неравенство в обществе, или Что делать оставшимся 99% населения? / Дж. Стиглиц. – М.: Эксмо, 2016. – С. 52.
4. О стратегическом планировании в Российской Федерации: Федеральный закон от 28.06.2014 г. № 172-ФЗ (в ред. от 31.07.2020 г. № 264-ФЗ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_164841/
5. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 г.: Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71837200/>
6. О Правительстве Донецкой Народной Республики: Закон Донецкой Народной Республики от 30 ноября 2018 г. №02-П НС (в ред. от 07.08.2020 г. № 178-П НС) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatye/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-pravitelstve-donetskoj-narodnoj-respubliki/>
7. О республиканских программах: Закон Донецкой Народной Республики от 2 октября 2015 г. № 80 ИНС (в ред. от 14.11.2019 г. №69 П НС) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-respublikanskih-programmah/>
8. Доктрина «Русский Донбасс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://russian-center.ru/wp-content/uploads/2021/01/Doktrina_Russkii-Donbass.pdf

ЭКОНОМИКА И РЫНОК ТРУДА БУДУЩЕГО: ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Рожнятовская А.А.,

аспирант кафедры теории управления
и государственного администрирования

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

Аннотация. Рассматриваемая работа посвящена проблематике современного экономического развития и связанным с ней изменениям в социальной, трудовой и образовательной сферах.

Ключевые слова: экономика, рынок труда, технологизация, образование.

Экономика и рынок труда меняются под влиянием инновационных технологий и новых производственных отношений. Изменения предусматривают перераспределение власти и капитала, развитие новых знаний и конкурентных преимуществ. Складывающаяся ситуация характеризуется рядом тенденций [1]:

1. Демографическим сдвигом. Ожидаются изменения численности, возрастного состава и географического расположения мирового населения.

2. Дефицитом ресурсов и изменением климата. Выразится в истощении запасов ископаемого топлива, экстремальных погодных условиях, повышении уровня моря и дефиците воды.

3. Переменой в расстановке сил в глобальной экономике. Это подразумевает под собой, что изменится расстановка сил между развитыми и развивающимися странами. В выигрыше останутся быстро развивающиеся государства, с численным преобладанием населения работоспособного возраста.

4. Технологическим прогрессом. Выражается в стремительном развитии технологических инноваций.

5. Стремительной урбанизацией [1].

На фоне преобразований особую роль приобретают мегаполисы как наивысшее звено урбанизации. В них концентрируется производство, финансовые ресурсы, научно-исследовательские центры, рабочие места и, соответственно, население [3, с. 209-212].

Даже длящаяся уже год пандемия коронавируса не изменила тренда на урбанизацию, а лишь притормозила некоторые процессы. Современные технологии и знания продолжают концентрироваться в мегаполисах, которые уже сейчас футурологи называют человеями.

Меняются и требования на рынке труда. Производство постепенно автоматизируется, вытесняя ручную и рутинную работу. Живой труд заменяется механизированным трудом, заставляя человека больше использовать интеллектуальный, а не «мышечный» потенциал. Многие профессии устаревают, уступая место искусственному интеллекту и роботизированным механизмам. Социум переходит к новому технологическому укладу, что неизбежно сказывается на сфере образования.

Образовательная среда трансформируется ускоренными темпами. В режиме реального времени тестируются дистанционное обучение и цифровое самообразование. Это происходит на фоне критических перегрузок и массовых сбоев, но процессы трансформации и перестройки системы образования на основе внедрения в образовательный процесс цифровых технологий и искусственного интеллекта уже не остановить.

Поскольку профессиональная среда работника будущего будет максимально роботизирована и автоматизирована, то уже сейчас наилучшими образовательными программами станут те, которые обеспечат получение работником профессиональных навыков и универсальных компетенций.

Первые носят название «hard skills» и для их получения достаточно овладеть знаниями и инструкциями. Они требуют высокого интеллектуального развития и остаются неизменными независимо от учреждения, коллектива или корпоративной культуры, в которых приходится работать. Для hard навыков существуют сертификаты и дипломы, подтверждающие наличие у работника необходимых профессиональных навыков.

Вторые называются «soft skills» и они больше связаны с личными качествами работника, зависят от характера человека и приобретаются с личным опытом. Они связаны с «эмоциональностью», «эмпатией». Они меняющиеся и ситуативные. Навыки soft не сертифицированы, и гораздо сложнее доказать их существование [2]. Баланс интегративного взаимодействия людей с новыми информационными технологиями в целях сохранения творческого потенциала первых уже сейчас должен стать ориентиром при совершенствовании системы образования.

В связи с этим направлениями деятельности, которые должны войти в сферу образования в ближайшем будущем, являются:

1. Адаптивное обучение с учетом индивидуальных особенностей обучающегося.
2. Усиленная проактивная проектная и научно-исследовательская работа в образовательных учреждениях

3. Применение передовых технологий в образовательном процессе.
4. Пересмотр устаревшей системы контроля качества обучения и создание новой.

Комплекс данных мер способен стать базисом модернизации образовательного процесса, а, следовательно, и компетентностной структуры современного специалиста, как участника трудового процесса в условиях новой экономики.

Список использованных источников

1. Будущее рынка труда. Противоборство тенденций, которые будут формировать рабочую среду в 2030 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.pwc.ru/ru/publications/workforce-of-the-future-rus.pdf>
2. Ивонина А.И. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft-skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников [Электронный ресурс] / А.И. Ивонина, О.Л. Чуланова, Ю.М. Давлетшина // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – 2017. – Т. 9. – №1. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/vol9-1-economics-management.php>
3. Туленкова Л.И. Мегаполис: понятие и факторы развития / Л.И. Туленкова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2017. – №11. – С. 209-212.

ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ УНИВЕРСИТЕТА: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Рощина Ю.О.,

аспирант кафедры теории управления
и государственного администрирования

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

Аннотация. В работе рассматривается проблема формирования и развития организационной культуры современного университета непризнанного государства. Рассмотрен методологический подход к процессу формирования и развития организационной культуры университета.

Ключевые слова: организационная культура, университет, непризнанное государство, процесс формирования и развития, ценности, система мотивации.

В условиях современного трансформационного процесса общества в целом и отдельных предприятий в частности существует потребность в системном переосмыслении имеющихся методических подходов к управлению персоналом. В нынешних условиях существует потребность в формировании внутренних мотивов определённого социального поведения сотрудников. Одним из таких подходов может быть, по нашему мнению, создание в университетах непризнанного государства современной инновационной организационной культуры (ОК), основанной на учёте особенностей развития общества в процессе трансформационного перехода к условиям информационного общества.

Однако практическая организация соответствующего процесса требует коренного переосмысления современных механизмов развития ОК и формирования на соответствующем базисе современной информационно-ориентированной надстройки.

Для использования в практической деятельности университетов теоретических основ формирования и развития ОК предложен методический подход к формированию и развитию ОК, который состоит из ряда последовательных этапов. Данный методический подход позволит оценить существующий уровень ОК университета, провести диагностику базовых ценностей научно-педагогических сотрудников и определить тип ОК, предложить мероприятия по внедрению новой системы ценностей с целью изменения типа ОК, внедрить эффективную систему мотивации сотрудников, а также осуществлять постоянный мониторинг и корректировку ОК в зависимости от изменения факторов внешней среды и стадии жизненного цикла университета. Процесс формирования и развития ОК университета представлен на рис. 1.

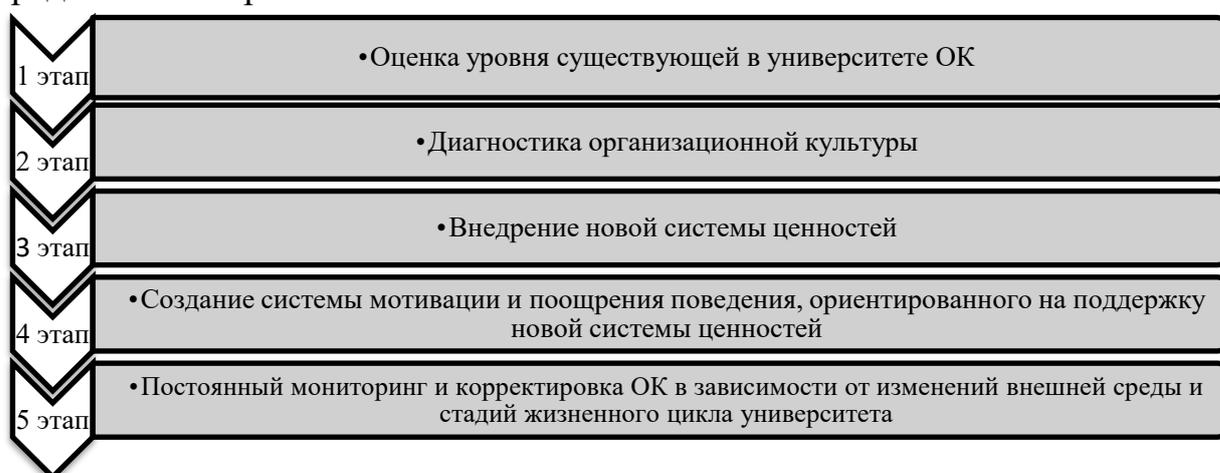


Рис. 1. Процесс формирования и развития ОК университета

Предложенный процесс формирования и развития ОК позволит не только оценить существующий уровень и продиагностировать ОК, но и разработать эффективные мероприятия по её развитию.

Таким образом, ОК является фактором социальной адаптации и реализации научно-педагогических сотрудников. Одним из предложенных подходов является построение процесса формирования и развития ОК, который состоит из пяти последовательных этапов. Одним из важнейших элементов процесса формирования и развития ОК является построение профилей существующей и желаемой ОК. Именно эти две отправные точки должны отражать трансформацию современного мировоззрения микросоциума научно-педагогического коллектива в процессе управления развитием ОК.

Развитие соответствующих подходов должно основываться на формировании трёх групп ценностей, в частности: существующих положительных ценностей, которые и являются непосредственным социальным базисом дальнейшей социальной работы, направленной на совершенствование и развитие ОК университета.

Следующим элементом являются отрицательные ценности, которые выступают в качестве определённых дивиативных проявлений и являются нежелательными для данного социального процесса и должны быть трансформированы в процессе развития соответствующей ОК. Однако важнейшими в данном контексте должны выступать недостающие ценности. Внедрение их в систему ОК требует от организации системной социальной работы и создания определённого декларативного комплекса ценностей, который должен поддерживаться за счёт определённого внешнего стимулирования с целью интериоризации всеми участниками соответствующего социального процесса.

Реализация предложенного подхода позволит в значительной степени усовершенствовать эффективность управленческой деятельности и создаст социальную основу для дальнейшего развития мотивационных систем специалистами других отраслей науки.

Список использованных источников

1. Зубрева Н.В. Организационная культура как социальное явление: дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.04 / Надежда Владимировна Зубрева; Харьковский национальный ун-т им. В.Н. Каразина. – Харьков, 2004.
2. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куин; пер. с англ. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.

БЕЗУСЛОВНЫЙ БАЗОВЫЙ ДОХОД КАК ГЛОБАЛЬНЫЙ ВЕКТОР СОВРЕМЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Рыбникова Г.И.,

канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
экономической теории и государственного управления
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»;

Слепнева Л.Д.,

канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
финансов и экономической безопасности
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»

Аннотация. В работе рассматривается введение безусловного базового дохода как направление современной социальной перераспределительной политики, как отклик на вызовы, обусловленные трансформацией рынка труда и исчерпанием преимуществ модели социального государства.

Ключевые слова: безусловный базовый доход, социально-экономическое развитие, социальная политика.

Естественная свобода и равенство людей, справедливое распределение ограниченных ресурсов, кооперативное поведение участников совместного труда, создание равных и при этом достойных условий жизни для всех – извечные предпочтения прогрессивного человечества. Эти маркеры в той или иной мере сопровождают мировой прогресс на протяжении эволюции человеческого общества. Диалектика же развития зиждется на дифференциации и неравенстве. Поиск выхода из этого круга противоречий не возможен без обеспечения условий воспроизводства человека на базовом уровне.

Безусловный доход, который может дать толчок дальнейшему развитию и свободной самореализации личности, согласно гуманистическому подходу, способствует социальному прогрессу и приветствуется многими религиозными, светскими и политическими деятелями, учеными, представителями различных сообществ. Так, руководитель Центрального исполкома общественного движения «Донецкая Республика» А. Муратов сообщил, что в ДНР ведется работа над созданием экономической программы, в которую заложено введение безусловного базового дохода [1].

В ББД заинтересованы и собственники: ведь массовое обнищание влечёт за собой падение покупательной способности, кризисы перепроизводства, банкротства предприятий и тому подобные нежелательные экономические

последствия. Об актуальности проблемы свидетельствует формирование в 1986 году специальной сети профессионалов и заинтересованных лиц для информирования и обсуждения темы ББД во всем мире – BIEN. Она известна под названием «Basic Income European Network» (Европейская сеть базового дохода).

В России при наличии патерналистских установок в менталитете и нечетких обратных связей в хозяйственном порядке идея ББД приветствуется абсолютным большинством на протяжении длительного времени, что подтверждают социологические опросы. Российская Федерация входит в пять самых заинтересованных в ББД стран мира (рис. 1), что следует из данных европейских сравнительных социальных исследований.

Необходимость введения ББД зиждется на трех китах, выплывающих из вод нового хозяйственного порядка и волн пандемии: 1) углубление автоматизации всех сфер жизни; 2) кардинальная трансформация рынка труда; 3) систематическое снижение эффективности социального государства. Несмотря на то, что причины этих явлений взаимосвязаны, по сути, каждая из них представляет собой отдельную сторону проблемы и до определенной степени остается самостоятельной.



Рис. 1. Межстрановые сравнения отношения граждан к введению ББД
(составлено авторами на основе [2])

Таким образом, концепция «безусловного основного дохода» имеет рациональную основу и заслуживает внимания. Введение безусловного основного дохода позволит повысить уровень жизни наименее обеспеченных социальных слоев, улучшит трудовую мотивацию занятых, потребует повышения качества менеджмента на предприятиях и в сфере

государственного управления, положительно скажется на решении демографических и других социальных проблем. Безусловный основной доход создает предпосылки для выхода современного общества на новый этап своего развития, обеспечивает для всех членов общества сдвиг вверх по пирамиде потребностей Маслоу.

Последствия ББД следует рассматривать во временном разрезе. В долгосрочном периоде ББД обеспечивает преодоление отчуждения, выступает сеткой безопасности, которая улучшает самочувствие человека с точки зрения комфортности жизни, позволяет ему развивать собственный интеллектуальный капитал. Среднесрочные последствия выявлены через призму влияния дополнительных выплат на рост располагаемого дохода. Краткосрочные эффекты воплощены в трансформации структуры доходов, сокращении степени расслоения общества, в изменениях на рынке труда и утверждении новых принципов социальной политики. Важно в дальнейшем определить принципы моделирования безусловного базового дохода и рассмотреть возможные последствия введения его в практику социальных изменений.

Список использованных источников

1. Ежемесячные выплаты для всех граждан ДНР. В Республике разрабатывают новый экономический проект. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://newsua.ru/news/34563-ezhemesyachnye-vyplaty-dlya-vsekh-grazhdan-dnr-v-respublike-razrabatyvayut-novyj-ekonomicheskij-proekt?utm_referrer=https%3A%2F%2F

2. Базы данных Института сравнительных социальных исследований «CESSI» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ess-ru.ru>.

МЕТОДЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ И КРИТЕРИИ ИХ ОЦЕНКИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Савченко О.Ю.,

аспирант кафедры теории управления и
государственного администрирования

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

Аннотация. В кризисных условиях существования любого государства, особенно в период его становления и развития, актуальным вопросом являются эффективные методы государственного управления, а также оценка эффективности деятельности органов государственной власти.

Государственное управление – сложная и многогранная система. Потребность в эффективном воздействии государства на динамично развивающиеся процессы, обуславливает значимость формирования современных методов государственного управления и критериев оценки их результативности.

Ключевые слова: государственное управление, методы государственного управления, управленческие решения, методы оценки

С целью своевременного принятия эффективных управленческих решений со стороны органов власти существует необходимость определения критериев оценки эффективности государственного управления соответственно управленческим методам.

Рассмотрев определение понятия «государственное управление» с точки зрения ряда учёных, можно отметить, что некоторые из них считают государственное управление видом деятельности, который регулирует общественные отношения. Другие же учёные рассматривают государственное управление как систему управления государственными процессами с помощью различных механизмов и инструментов, регулирующих поведение любого управляемого объекта.

Как видим, трактовка понятия «государственное управление» у различных авторов имеет свой индивидуальный подход, который характеризует определённые действия государства. Однако в этих определениях есть общая составляющая, которая характеризует государственное управление как системный подход воздействия государства на социальную и экономическую государственные подсистемы.

Известно, что определение процессов оценки качества и эффективности государственного управления связано с потребностями общества в формировании органов управления, способных обеспечить высокое качество и уровень жизни населения и, как следствие, национальную безопасность

государства. Формирование методов оценки эффективности государственного управления для каждого государства носит индивидуальный характер. Однако существуют два основных подхода, которые используются для оценки государственного управления – оценка по результатам; оценка по затратам [1, 2]. Эти два подхода являются важными в связи с тем, что они наглядны и просты в использовании при оценке государственного управления, но они не дают полной картины состояния системы управления в государстве для последующего её совершенствования.

В ходе проведённого анализа опыта в построении методов государственного управления была сделана попытка выделения методов, превалирующих для эффективного государственного управления в нашей непростой действительности, в которой сейчас находится Донецкая Народная Республика (далее – ДНР).

Наиболее эффективными, на наш взгляд, являются методы государственного управления, критерии их оценки для ДНР представлены в (табл. 1, разработка автора).

Таблица 1

Методы государственного управления и критерии их оценки для Донецкой Народной Республики

№ п/п	Методы государственного управления	Критерии оценки методов государственного управления		
		Правовой	Статистический	Экспертный
1	Административные (прямые)	Соблюдение законности в решениях и действиях	Оценка выполнения показателей/ индикаторов, которые были заданы при постановке целей и задач (результат деятельности и затраты на выполнение). Динамика показателей/ индикаторов	Оценка непосредственных участников правоотношений (общество, предприятия/ организации, органов государственной власти)
2	Экономические (косвенные)			
3	Правовое обеспечение			
4	Финансовая поддержка устойчивости доходов товаропроизводителей			
5	Инфраструктурное обеспечение			
6	Материально-техническая поддержка			
7	Научное обеспечение			
8	Кадровое обеспечение			
9	Государственные рекомендации			
10	Убеждения			

Государственное управление в ДНР формируется на основе методов государственного регулирования, таких как: финансовая поддержка; обеспечение: правовое, инфраструктурное, научно-техническое, кадровое; материально-техническая поддержка; государственные рекомендации; убеждения. Для оценивания вышеуказанных методов выделены три блока критериев оценки: правовой, статистический, экспертный (табл. 1). Так как оценка государственного управления может проводиться как в целом, так и для каждой отдельной отрасли, организации, государственной программы, то показатели для каждого критерия должны подбираться индивидуально, согласно ситуации.

Таким образом, оценка эффективности государственного управления обеспечит самостоятельность государственных учреждений и организаций при принятии решений, позволит в полной мере оценивать результаты проделанной работы, осуществить «работу над ошибками». Применение эффективной модели оценки предполагает наличие не только плановых и фактических показателей и затрат на их осуществление, но и комплексное всестороннее видение управления государством, отраслью, организацией, государственными программами.

Список использованных источников

1. Нагимова А.М. Государственное управление качеством жизни регионального социума: методология оценки эффективности: специальность 22.00.08 «Социология управления»: автореферат диссертации на соискание учёной степени доктора социологических наук / Нагимова Айсылу Мирзарифовна. – Уфа, 2011. – 46 с.
2. Дикаева Ж.А. Оценка эффективности управления государственными финансами в регионах России / Ж.А. Дикаева // Российский экономический интернет-журнал. – 2016. – № 2. – С. 17.

ПРИНЦИПЫ СИСТЕМНОГО УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ

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»

Аннотация. Значимость темы определена тем, что основная проблема функционирования и системного управления государственной и муниципальной собственностью порождается противоречием между практической необходимостью использования инструментария рыночных методов управления объектами и отсутствием их концептуальной разработки. Целью исследования является выделение особенностей и принципов в системе управления государственной и муниципальной собственностью.

Ключевые слова: государственная собственность, муниципальная собственность, принципы управления.

Сущность хозяйственного функционирования объектов государственной собственности требует «смешанного» характера регулирования отношений их реализации, состоящего из сочетания административных и экономических методов системного управления (причем главную роль играют последние) [2, с. 41].

С точки зрения институционального уровня, качественное различие между формой государственной и частной собственности заключается в нерыночном характере субъективного движения части прав на государственную собственность, тогда как институт классической частной собственности основан на преимущественно рыночном типе движения всего «набора прав», присвоенного этой собственности.

Основное отличие государственной формы собственности от частной состоит в преимущественно нерыночном характере оценки экономической эффективности ее реализации, а частная собственность предполагает исключительно рыночный характер оценки эффективности. В отличие от государственной собственности, дифференцируемой в основном по различным объектным признакам, институт собственности характеризуется, прежде всего, субъектной дифференциацией, определяемой одновременным функционированием множества разноуровневых субъектов собственности. [3, с. 114].

Специфика государственной и муниципальной собственности определяется функциональным предназначением, изначально имеющей статус «общественного блага».

Рыночные механизмы системного управления объектами государственной и муниципальной собственности включают в себя такие элементы:

- приватизация;
- акционерное управление уставным капиталом;
- лизинг (как системный элемент рыночных форм управления государственными и муниципальными объектами);

- привлечение инвестиций для развития объектов государственной и муниципальной собственности;

- банкротство (как рыночный механизм преодоления кризисной ситуации) [2, с. 45].

Для эффективности функционирования системного управления государственной собственностью необходимо соблюдать ряд принципов:

1) комплексность;

2) согласованность;

3) эффективность в управлении объектами государственной и муниципальной собственности, а также в построении и функционировании самой системы управления;

4) пообъектный подход к управлению;

5) эффективный государственный менеджмент, основанный на современных технологиях управления;

6) прозрачность управления объектами государственной и муниципальной собственности;

7) профессионализм и ответственность субъектов управления;

8) разнообразие методов и форм управления.

Проблема системного управления объектами государственной и муниципальной собственности обусловлена фактическим применением рыночных инструментов управления. Одним из решений проблем является практическая реализация отмеченных принципов управления государственной и муниципальной собственностью.

Список использованных источников

1. Днепрова Л.А. Специфика управления муниципальной собственностью в современных экономических условиях России / Л.А. Днепрова // Изв. Иркут. гос. экон. акад. – 2010. – №3. – С. 122-124.

2. Албегова И.М. Эффективное использование государственной собственности. Государственная экономическая политика / И.М. Албегова, Р.Г. Емцов, А.В. Холопов; под общ. ред. А.В. Сидоровича. – М.: Дело и Сервис, 2008. – 141 с.

3. Бандурин В.В. Проблемы реформирования системы управления государственной собственностью / В.В. Бандурин, В.В. Касаткин., С.В. Торопов. – М.: Полиграфресурсы, 2010. – 336 с.

ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СТРОИТЕЛЬСТВА И УПРАВЛЕНИЯ В ГОСУДАРСТВАХ ДЕ ФАКТО ПОСТСОВЕТСКОГО ПРОСТРАНСТВА

Сальников В.И.,

канд. ист. наук, доцент кафедры политологии
и политического управления Воронежского филиала
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
директор Центра исследований проблемной государственности

Аннотация. В докладе рассматриваются особенности государственного строительства и управления в государствах де факто постсоветского пространства. Раскрываются как общие особенности, характерные для «зоны проблемной государственности», так и собственная специфика.

Ключевые слова: государства де факто, государственное строительство, государственное управление, «зона проблемной государственности», постсоветское пространство, сецессионизм.

После распада СССР на постсоветском пространстве появилось 15 новых государств. В силу того, что у ряда этих государств отсутствовал необходимый опыт государственного строительства, их многосоставности и искусственности границ, они под влиянием турбулентности оказались в «зоне проблемной государственности» (где, с одной стороны, существуют проблемы контроля территории, а с другой – проблемы признания, сюда можно добавить и проблему реального суверенитета).

В нашем докладе мы акцентируем свое внимание на постсоветских государствах де-факто, «выпавших» из своих «материнских государств».

Что касается их возникновения и генезиса, то они имеют следующие особенности:

1. Дискриминация их народов со стороны «материнских государств» (Азербайджана, Грузии, Молдовы, Украины).

2. Наличие на момент сецессии либо государствовподобных образований (Абхазская ССР, Юго-Осетинская автономная область, Нагорно-Карабахская автономная область), либо исторических прецедентов собственной государственности (Донецко-Криворожская республика, Молдавская автономная социалистическая республика в составе УССР).

3. Этническая (Абхазия, НКР, РЮО) и культурная обособленность (ЛДНР и ПМР) их территорий от остальной части их «материнских» государств», плюс наличие «сецессионистской идентичности».

4. Им пришлось вести войну за независимость, что придало их государственности милитаризированный оттенок.

5. Проблемы с получением международного признания. Одни из них уже добились частичного признания (Абхазия и РЮО). Остальные ограничены статусом *ad hoc*-признания, который дает им участие в мирном переговорном процессе при урегулировании замороженных вооруженных конфликтов.

Что касается транзита их государственности, то он представляет собой нелегкий путь от «выпавших регионов» до образования государств *де факто*. Одни из них (Абхазия и Южная Осетия) после агрессии со стороны Грузии в 2008 г. получили при поддержке России частичное международное признание и помогают другим постсоветским государствам *де факто* преодолевать негативные последствия непризнанности. Как примером, так и через свои структуры. Что касается других постсоветских *де факто* государств, то их путь к суверенизации – более труден. И зависит не только от внутренних, но и в значительной степени от внешних факторов, препятствующих получения ими международного признания, возвращения в состав «материнского государства», или ирреденте (русской, или армянской), не говоря уже о других вариантах государственного транзита.

Что касается особенностей управления в государствах *де факто*, то здесь стоит отметить:

1) гибридный характер их государственно-правовых и социально-экономических систем, имеющих связь как с «материнскими государствами», так и с «государством-покровителем»;

2) государственное и муниципальное управление в этих условиях, по мнению ряда экспертов, должно осуществляться с акцентом на развитии территорий, опираясь на человеческий фактор (местных и пришлых людей, творящих историю этих государств *де факто*), ресурсы гражданского общества (под которым в нашем случае стоит понимать систему горизонтальных, а нередко и вертикальных неформальных связей жителей и соответствующих структур, помогающих им выжить и добиваться преимуществ), а также социально-экономические связи (как существующие, так и новые);

3) международные санкции в отношении должностных лиц и предприятий, сотрудничающих с непризнанными государствами мешают развитию последних, поэтому приходится привлекать тех, кто не боится работать в условиях правовых коллизий, а то и вне правового поля (Н.В. Кохан, анализируя проблемы теневой экономики, играющей значительную роль в «зоне проблемной государственности», даже указывает на три ее позитивные функции: «антикризисную», «амортизирующую» и «стабилизирующую»);

4) на работу государственных механизмов постсоветских государств де факто оказывает воздействие угроза их безопасности со стороны «материнских государств», милитаризируя жизнь граждан и системы управления;

5) отсутствие необходимых ресурсов для обеспечения реального суверенитета ставит эти республики и управление в них в зависимость от «государства-патрона» – РФ и Армении (для НКР), а последние осуществляют помощь этим государствам де факто в режиме ограниченной публичности, что порождает ряд негативных явлений, мешающих государствам де факто покинуть «зону проблемной государственности».

РОЛЬ И СТРУКТУРА МЕХАНИЗМОВ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВА И ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА В СИСТЕМЕ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Самохин С.С.,

аспирант кафедры теории управления
и государственного администрирования,

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

Аннотация. Охарактеризованы роль и структуры механизмов взаимодействия государства и гражданского общества, которые работают по принципу чашечных весов, где главная цель состоит в установлении разумного равновесия двух составляющих: взаимодействия институтов гражданского общества и государства.

Ключевые слова: государство, гражданское общество, механизм, общество, критерии, взаимосвязь

Государство взаимодействует с гражданским обществом во всех сферах, они являются неотъемлемыми друг от друга. Для их плодотворного функционирования должен быть выработан определённый механизм взаимодействия. В первую очередь должны быть услышаны потребности и предложения представителей социума. Гражданское общество, в зависимости от ряда характеристик условий своей жизнедеятельности, можно разделить на социальные группы в разрезе основных сфер жизнедеятельности и интересов представителей каждой из выделенных групп. Критериальные характеристики подобной детализации могут быть детализированы тремя сферами общественных отношений:

– социальная – сфера повседневной жизнедеятельности общества (семья, работа, школа и прочее). Здесь общественные отношения

выстраиваются на основе определённой гражданской позиции, которая приобретает свойства защиты и обеспечения безопасности жизнедеятельности, гарантии благополучия людей, которые имеют свойства общественных благ человека;

– экономическая – сфера создания и распределения материальных благ для человеческих потребностей. Сюда входят отношения между людьми в процессе производства, обмена, распределения, потребления товаров и услуг, а также всё, что косвенно или напрямую связано с вышеупомянутым;

– политическая – жизнь общества, которая связана со всеми видами политических процессов. В эту сферу входят и сами граждане, гражданские общественно-политические объединения и государство.

Во всех сферах основным критерием качества социального развития является эффективность деятельности институтов гражданского общества.

Институциональное измерение гражданского общества осуществляется как совокупность самостоятельных организаций неполитического и политического характера, выражающих интересы различных сегментов общества и реализующих их независимо от государства. На основе классификации институтов гражданского общества и государства можно выделить три устойчивые модели их взаимодействия.

Первая заключается в развитии ситуации, когда государство использует свои методы для подавления стремления граждан к экономической, политической и духовной свободе, а также волеизъявлению. В таких условиях отношения между гражданским обществом и государством носят характер противостояния, они характерны для авторитарных и переходных режимов. Достоинства данной модели – это возможность принятия государством непопулярных среди населения решений, которые принесут пользу для общества и государства в будущем; недопущение к системе публичного управления обществом людей, дестабилизирующих ситуацию и подрывающих деятельность государства; сохранение стабильной обстановки при конфликтах. Минусами данной модели является отсутствие взаимодействия государства с обществом, когда рациональные предложения от народа могут быть не услышаны, подавлены. Данные методы повышают социальное напряжение среди населения; давление со стороны государства может нарушать права и свободы человека. То есть по сути это – авторитарная модель.

Использование государством данной модели свидетельствует о стремлении к тотальному контролю частной сферы либо её уничтожению. На практике данный процесс проходит сложно и конфликтно, поэтому вторая

модель содержит определённые элементы авторитарных методов. Согласно сущностной характеристике данной модели, в стране, с одной стороны, гражданское общество не контролируется и не ограничивается, а с другой – в социуме есть представители государственных структур, которые контролируют ситуацию и при возникновении проблем молниеносно реагируют на них, что периодически приводит к необходимости использования государством авторитарных методов.

Если государство – проводник воли гражданского общества, то отношения между обществом и государством регулируются на основе справедливого закона. Данная модель является самой оптимальной для развития гражданского общества. Механизм взаимодействия государства и гражданского общества работает по принципу чашечных весов, в котором главная цель состоит в установлении разумного равновесия двух составляющих: взаимодействия институтов гражданского общества и государства.

На основе вышеописанных моделей можно сделать вывод о том, что формируются эти модели в зависимости от уровня в гражданском обществе социальной справедливости, возможностей для самовыражения, включая политическое представительство, а также наличия честного и независимого суда. Обеспечить это обязано государство, а от того, как оно выполняет это обязательство, зависит тип используемой модели взаимодействия государства и гражданского общества. А если не выстраивать чёткий механизм взаимодействия этих двух составляющих, то у населения появляются мотивы бунта, восстания, раскола государства, что мы видим на опыте возникновения непризнанных республик. Кроме того, следует отметить, что для вновь созданных государственных образований – ДНР и ЛНР – важно не допускать ошибки государства, от которого они откололись, потому что подобные процессы могут повториться в будущем.

ИНФОРМИРОВАННОСТЬ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ДОВЕРИЯ

Силкина Н.М.,

аспирант кафедры теории управления
и государственного администрирования

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

Аннотация. Информированность общества – одна из важнейших функций

государственного управления. Граждане все чаще сталкиваются с закрытыми системами государственных структур, которые вызывают подозрение и недоверие.

Ключевые слова: социальное доверия, информированность, общество, детерминированная система.

В связи с социальной напряженностью из-за пандемии, нерациональным распределением ресурсов и ошибочной информированностью, остро встает вопрос об открытом государственном управлении. Благодаря интернету можно обмениваться сообщениями с людьми практически с любых концов планеты. Однако данное действие, если оно касается государственного управления, иногда может только способствовать распространению неверной информации. Так как мнение отдельных граждан (по личным причинам) может существенно отличаться от данных, которые предоставляет СМИ, возникает когнитивный диссонанс уже в отдельных ячейках общества – семьях. Как правило, в такой ситуации субъективное ненамеренное или намеренное распространение недостоверной информации может привести к глобальным проблемам.

Именно поэтому следует обратить внимание на утверждение французского математика и философа Анри Паункаре: «Небольшие различия в начальных условиях рождают огромные различия в конечном явлении... Предсказание становится невозможным». Даже несущественное различие между правдой и субъективным мнением может привести к тому, что социальное доверие общества к государственной власти пошатнется. Обращая внимание на этот важный атрибут, необходимо рассмотреть пути повышения социального доверия в сфере информатизации граждан для исключения такого негативного фактора, как неподтвержденная информация.

Подтверждение такого взгляда можно найти и в «теории хаоса», при описании явления «эффекта бабочки». Эдвард Лоренц, основоположник данной теории, для наглядного примера своего открытия дал комментарий журналисту одной из газет: «Взмах крыльев бабочки в Бразилии может вызвать торнадо в Техасе». Такое объяснение как нельзя точно и просто описывает поведение аттрактов в динамических системах, которые и послужили толчком к такому изобретению. Дело в том, что рассматриваемая система должна быть нелинейной и чувствительной к начальным условиям и, как следствие, дальнейшее поведение такой модели может показаться случайным, даже если изначально оно было детерминированным.

Общество также является детерминированной системой, и в основном обладает целевой детерминацией, где предполагаемые субъектом цели в будущем могут определять его поведение в настоящем. Системы, которые

характерны детерминированным хаосом, чаще всего сложные (комплексные), т.е. одновременно содержат несколько целей, к которым они перемещаются, или содержат больше целей, которые исключают друг друга и, в конечном счете, содержат несколько структур, которые не могут быть описаны одним языком. Их поведение может иметь разное качество, в течение определенного периода оно может быть неизменчивым, может изменяться периодически или квазипериодически, и последний вариант – хаотическое движение [1].

При такой сложившейся ситуации поиски начальной точки приложения рычага к этой модели практически равны нулю. При этом необходимо учитывать, что довести до идеала все факторы, которые окружают каждого гражданина, приравниваются к простому нерациональному использованию времени. Следовательно, это призывает нас несколько сузить круг ожидаемого влияния до решения одной проблемы.

Решением возобновления социального доверия могла бы послужить полная открытость хотя бы половины государственных учреждений, где действия работников отслеживались бы не только начальниками, но и непосредственными пользователями данной услуги, так называемое «механическое наблюдение». В режиме онлайн при зрительном контроле движения процесса у граждан отпадут многие недовольства по поводу задержки определенного документа или же по времени его обслуживания в очереди. Следует отметить, что такой режим контроля не должен включать непосредственное наблюдение по камерам за рабочими, так как в таком случае можно вовсе исключить очень важный эффект от внедрения – аксиологический.

Главной идеей создания «механического наблюдения» служит признание ценности работы других людей, понимание трудоемкости того или иного процесса и восстановление социального доверия между государством и обществом. Данный фактор поможет справиться со случайными расхождениями в частных случаях, где субъективное мнение может значительно повлиять на устройство всего государства. Так как в нелинейном мире действует целый ряд законов и тенденций, которых необходимо придерживаться, то небольшое улучшение даже в самой незначительной степени может дать в итоге положительные результаты.

Аксиологические предпосылки и направленности способом корреляции проявятся в открытой социальной системе благоприятным образом, поддерживая самих себя управляемыми параметрами. Таким образом, осуществляя «механическое наблюдение» в государственных структурах, для общества становится возможным не только возобновить социальное доверие

к власти, но и частично повлиять на коррупцию.

Список использованных источников

1. Пророк В. Стратегические решения в условиях хаоса / В. Пророк, И. Швигликова // Государственная служба. – 2014. – № 5. – С. 91-97.

**ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ КАК ЭЛЕМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

Смехович Д.В.,

главный специалист Контрольного управления
Администрации Главы Донецкой Народной Республики;

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»

Аннотация. В статье рассматривается общественный контроль как один из элементов механизма государственного управления. Раскрывается необходимость его внедрения в деятельность органов публичной власти для повышения эффективности государственного управления.

Ключевые слова: государственное управление, механизм государственного управления, органы публичной власти, общественный контроль, взаимодействие общества с властью.

Государственное управление осуществляется посредством обширного спектра инструментов, содержание и формы которых отвечают целям и задачам такого управления в целом и по конкретным направлениям (в определённых сферах), где выделяют следующие типы инструментов публичного управления: меры, средства, механизмы. Использование термина «механизм» позволяет представить упорядоченную деятельность органов государственного управления, посредством которой они достигают поставленных целей. Механизм государственного управления представляет собой совокупность взаимосвязанных принципов, методов, технологий и средств воздействия субъекта государственного управления на объект государственного управления [1, с. 80].

Вместе с тем, в настоящее время всё более весомую роль приобретает взаимодействие власти и общества, которое может возникнуть только на определённом уровне развития отношений, при наличии доверия между

сторонами и присутствия действенной обратной связи. Одна из составных частей такого взаимодействия выражается в общественном контроле, под которым принято понимать наблюдение за деятельностью органов публичной власти и организаций, осуществляющих публичные полномочия, а также проверку, анализ и оценку издаваемых ими правовых актов и принимаемых решений.

Значение наличия общественного контроля говорит само за себя – у общественности (её представителей) появляется реальная возможность обратной связи с властью, влияния на принимаемые ею решения, официального мониторинга деятельности органов публичной власти. Важно, что сферы такого контроля могут ограничиваться лишь инициативой самой общественности. К исключениям стоит отнести, конечно, работу органов власти в части соблюдения государственной или служебной тайны.

К примеру, преодолеть или же значительно снизить коррупционность в деятельности государственных или муниципальных служащих без представителей общества практически невозможно. Анализ показал, что качество принимаемых органами исполнительной власти нормативных правовых актов, особенно тех, которые несут регуляторный характер, будет значительно выше, если во время подготовки их проектов привлекать общественность, в том числе экспертов и специалистов в отдельных отраслях. Нельзя не отметить роль общественного контроля и при проведении реформы государственного аппарата.

Отдельно можно выделить сферу предоставления государственных или муниципальных услуг. Наличие постоянной обратной связи по оцениванию их предоставления со стороны населения внесёт значительный вклад при выстраивании эффективной работы органов публичной власти. Стоит отметить, что процесс цифровизации предоставления услуг значительно упрощает и процесс их оценивания.

Какова же в таком случае роль власти? Нам видится, что её основной задачей является создание надлежащей инфраструктуры для осуществления общественного контроля. Начиная от принятия нормативной правовой базы до создания механизмов и платформ как виртуальных, так и материальных, при помощи которых можно осуществлять наблюдение за деятельностью органов публичной власти и организаций, осуществляющих публичные полномочия.

Как известно, в Российской Федерации на высшем уровне приняты нормативные документы, которые создают основу осуществления общественного контроля: Федеральные Законы № 212-ФЗ «Об основах общественного контроля в Российской Федерации» и № 8-ФЗ «Об

обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления», а также подзаконные акты Правительства Российской Федерации во исполнение этих законов.

В нашей же Республике, несмотря на то, что статья 25 Конституции Донецкой Народной Республики и предоставляет право гражданам участвовать в управлении делами государства как непосредственно, так и через своих представителей [2], на деле отсутствуют правовые механизмы в части реализации общественного контроля. Лишь вскользь в статье 21 Закона Донецкой Народной Республики «Об Общественной палате Донецкой Народной Республики» упомянуто о возможности создания общественных советов при органе исполнительной власти. Порядок их образования определяется Главой Донецкой Народной Республики [3], однако по настоящее время он так и не принят.

Вместе с тем, стоит отметить, что отдельные элементы общественного контроля в Донецкой Народной Республике на нормативном уровне всё же присутствуют. Например, статьёй 31 Закона Донецкой Народной Республики «О нормативных правовых актах» предусмотрено проведение независимой экспертизы проектов нормативных правовых актов, статьёй 5 Закона Донецкой Народной Республики «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов» предусмотрено проведение независимой антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов. Для этого Министерством юстиции Донецкой Народной Республики утверждён ряд нормативных правовых актов и проводится работа по организации проведения указанных экспертиз.

Однако, для достижения высокого уровня социально-экономического развития Республики, на наш взгляд, будет неизбежным выстраивание конструктивного взаимодействия между властью и обществом при помощи внедрения механизма общественного контроля как элемента повышения эффективности государственного управления.

Список использованных источников

1. Теория и механизмы современного государственного управления: учебное пособие / А.В. Буга, М.С. Великославинский, Т.В. Данилова, А.А. Куприн, Пак Хе Сун, С.И. Токарев; под ред. А.А. Куприна // ООО «Санкт-Петербургский институт независимой экспертизы и оценки». – СПб.: Астерион, 2020. – 212 с.

2. Конституция Донецкой Народной Республики: [принята Верховным Советом ДНР от 14.05.2014] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/konstitutsiya/>

3. Об Общественной палате Донецкой Народной Республики: закон Донецкой Народной Республики [принят Постановлением Народного Совета ДНР 29.03.2019]. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatye/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-ob-obshhestvennoj-palate-donetskoj-narodnoj-respubliki/>

ФОРСАЙТ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ КАК ИННОВАЦИОННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ

Хасанова Е.В.,

канд. экон. наук, доцент, директор

Центра дополнительного профессионального образования

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики»;

Аннотация. Инновационные технологии управления в социальной сфере, обусловленные ускоренным развитием как тактического, так и стратегического планирования в социальной сфере, требуют обновления и расширения. Одним из инновационных методов и технологий управления является форсайт.

Ключевые слова: форсайт, социальная сфера, инновационная технология, управление.

Форсайт – достаточно новое определение и в различных трактовках характеризует различные направления (табл. 1). Однако при этом общим остается то, что основным содержательным элементом остается прогнозирование, предвидение и моделирование исследуемой области.

Объединив составляющие трактовок, предлагается в исследовании использовать следующее понятие форсайта в социальной сфере: «система экспертных оценок, направленная на оценку, планирование, прогнозирование показателей, а также направленная на управление и развитие социальной сферы в долгосрочном и сценарном проецировании».

Форсайт в социальной сфере при формировании будущих процессов и состояний предполагает объединение специалистов и потребителей всей социальной сферы (образование, здравоохранение, культура, молодежная политика, ЖКХ, физическая культура и спорт, социальное обслуживание и социальное обеспечение, транспортное обслуживание, общественное питание, социальное страхование, пенсионное обеспечение и др.).

Таблица 1

Некоторые трактовки понятия «форсайт» [2, 3]

Автор	Трактовка понятия «форсайт»
Б. Мартин	«систематическое попытка заглянуть в долгосрочное будущее науки, технологии, экономики и общества с целью идентификации зон стратегического исследования и появления родовых технологий, подающих надежды приносить самые крупные экономические и социальные выгоды»
FOREN Guide	«систематический, совместный процесс построения образа будущего в средне- и долгосрочной перспективе, нацеленный на повышение качества принимаемых в настоящий момент решений и координацию совместных действий»
Asia-Pacific Economic Cooperation – Center for Technology Foresight	«систематические попытки заглянуть в будущее науки, технологий, общества и экономики, чтобы обеспечить процветание общества, экономики и окружающей среды»
UNIDO	«система методов экспертной оценки стратегических направлений социально-экономического и инновационного развития, выявления технологических прорывов, способных оказать воздействие на экономику и общество в средне- и долгосрочной перспективе»

Методологической основой форсайта в социальной сфере являются нормативный и исследовательский подходы.

Нормативный подход основывается и ориентируется на миссию субъекта, потребности и цели, варианты развития, варианты тенденций и событий, которые могут быть при достижении поставленных целей желаемого будущего. Исследовательский подход основывается на предположении о будущем при продолжении существующих трендов. Нормативный подход форсайта реализуется от обратного в отличие от исследовательского.

Методическим инструментарием форсайта в социальной сфере может выступать достаточно большое количество методов: методы прогнозирования (Дельфи, разработка сценариев, имитационное моделирование, метод исторической аналогии и др.), методы анализа (анализ взаимного влияния, технический анализ, экспертный анализ и др.), методы выработки идей (эссе, мозговые штурмы, морфологический анализ и др.), новые креативные методы (дикие карты, метод дорожных карт развития технологий, метод дерева релевантности и др.). При этом при выборе методов необходимым условием является учет временных ограничений, ресурсных ограничений, достаточное

количество высококвалифицированных аналитиков и экспертов всех уровней исследования, наличие и достаточность информационной базы.

Форсайт в социальной сфере может быть направлен на реализацию следующих целей:

- оценка развития конкретного направления социальной сферы;
- оценка перспектив развития направлений социальной сферы;
- оценка перспектив научно-технического развития в социально-экономическом контексте (принятие стратегических решений).

Анализ литературных источников позволил выделить некоторые приоритетные направления форсайта в социальной сфере: устойчивое социально-экономическое развитие; долгосрочные перспективы развития отраслей социальной сферы (здравоохранение, транспорт, коммуникации, продукты питания, домашнее хозяйство, электричество, газ и другое топливо); изменения в сфере услуг; демография; качество жизни; новые технологии; благосостояние и др.

Эффективность построения сценариев и прогнозов зависит от использования достаточно широкой базы учета степени и направления влияния факторов (социально-экономических, технологических и др.) с учетом взаимоотношений между государством, бизнесом и обществом.

Список использованных источников

1. Эмиров Н.Д. Форсайт-технологии и перспективы их применения в социальной сфере [Электронный ресурс] / Н.Д. Эмиров // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. – 2012. – С. 130-132. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/forsayt-tehnologii-i-perspektivy-ih-primeneniya-v-sotsialnoy-sfere>.
2. Калюжнова Н.Я. Сущность, содержание и методология форсайта: проблема адаптации к уровню региона [Электронный ресурс] / Н.Я. Калюжнова // Иркутский государственный университет. Институт математики, экономики и информатики. – Режим доступа: http://old.math.isu.ru/ru/chairs/economy/staff/publ/Kalyuzhnova_essence_and_methodology_of_foresight_2006.pdf.
3. Крюков С.В. Форсайт: от прогноза к формированию будущего / С.В. Крюков // Terra Economicus. – 2010. – Т. 8. – № 3. – С. 7-17. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/forsayt-ot-prognoza-k-formirovaniyu-buduschego>.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Хасанова Е.В.,

канд. экон. наук, доцент, директор

Центра дополнительного профессионального образования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»;

Денисова Т.А.,

преподаватель кафедры теории управления
и государственного администрирования

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

Аннотация. На сегодняшний день ситуация в сфере образования Донецкой Народной Республики и в частности дополнительного профессионального образования претерпевает ряд трансформаций, связанных с изменением курса, целей, намеченных приоритетов.

Ключевые слова: государственная политика, сфера образования, приоритетность, государственные образовательные стандарты, дополнительное профессиональное образование

Государственная политика в сфере образования имеет определённый набор параметров, которыми должны руководствоваться органы управления образованием разных уровней для обеспечения качественного и адекватного административного влияния государственных органов власти на сферу образования. Стратегической целью государственной политики в сфере образования является повышение доступности качественного образования в рамках стратегических целей и направлений развития государства с учётом развития экономики и современных потребностей общества.

В Донецкой Народной Республике государственная политика в сфере образования представляет собой совокупность различных мероприятий, действий, решений государственных органов, объединённых общей целью, а именно стабильным и последовательным развитием республиканского образования. Донецкая Народная Республика считает сферу образования приоритетной.

Курс на приоритетность государственной политики сферы образования в Донецкой Народной Республике осуществляется с помощью составляющих:

– нормативно-правовой;

- финансово-экономической;
- организационно-управленческой;
- кадровой;
- академической;
- международной.

Система образования Донецкой Народной Республики представлена в виде:

- 1) государственных образовательных стандартов, программ разного уровня, вида;
- 2) организаций, реализующих образовательную деятельность;
- 3) организаций, обеспечивающих оценку качества образования;
- 4) республиканских органов власти, осуществляющих реализацию государственного управления в сфере образования, муниципальных органов власти.

По состоянию на 1 апреля 2021 года система образования состоит из 1244 учреждений. В настоящее время данная система нестабильна, претерпевает ряд изменений (реорганизаций, оптимизаций), связанных с изменением курса, целей, намеченных приоритетов.

В Донецкой Народной Республике дополнительное профессиональное образование реализуется образовательными организациями высшего профессионального образования (государственной и частной формы собственности), государственными организациями дополнительного профессионального образования (Институтом развития профессионального образования и Донецким республиканским институтом дополнительного педагогического образования) и другими организациями (учреждениями), лицами-предпринимателями, осуществляющими образовательную деятельность.

На сегодняшний день все реализуемые программы дополнительного профессионального образования (программы повышения квалификации и программы переподготовки) прошли процедуру согласования и лицензирования в Министерстве образования и науки Донецкой Народной Республики и записаны в лицензиях на образовательную деятельность соответствующей организации (учреждения).

Потребителями образовательных услуг дополнительного профессионального образования в настоящее время являются:

- 1) индивидуальные потребители;
- 2) организации (учреждения), предприятия различных форм собственности;

3) органы государственного и муниципального управления.

Рынок образовательных услуг дополнительного профессионального образования в Донецкой Народной Республике достаточно хорошо освоен. Однако в настоящее время на него выходят новые организации, находящиеся за пределами Донецкой Народной Республики и предоставляющие обучение по дополнительным образовательным программам в дистанционной форме. Данная форма обучения является доступной и не зависит от пространственных и временных рамок.

Следует отметить, что состояние дополнительного профессионального образования в Донецкой Народной Республике и перспективы его развития, безусловно, зависят от государственной и общественной политики в сфере образования, в том числе масштабов финансирования сферы дополнительного профессионального образования, включая государственное финансирование, государственно-частное партнёрство, благотворительные фонды.

МЕХАНИЗМЫ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Шевчук Н.В.,

аспирант кафедры менеджмента в непроизводственной сфере
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Аннотация. Тезисы посвящены рассмотрению основных теоретико-методических аспектов оценки результатов деятельности органов государственной власти, проведён анализ критерия оценивания результатов работы государственных органов со стороны потребителей государственных услуг.

Ключевые слова: результат, механизм, менеджмент, эффективность, органы государственной власти, деятельность, критерии, показатели

Эффективность сложившейся отечественной системы государственного управления даже по самым оптимистическим расчётам составляет лишь около 30% от уровня эффективности системы государственного управления во времена СССР [1, с. 36].

Научные исследования по данной тематике свидетельствуют о том, что вопросам оценки эффективности механизмов государственного управления посвящены работы учёных, среди которых необходимо выделить научные разработки следующих учёных: Кожевников С.А., Ворошилов Н.В., Коваленко А.И., Горюнова К.А.

Целью данной статьи является критический анализ и определение эффективных механизмов оценки результатов деятельности органов государственной власти.

Анализ деятельности органов государственного управления, учитывая выполнение во время осуществления публичного администрирования широкого спектра общественно значимых функций, позволяет осуществлять оценку эффективности с позиции интегральной эффективности, многокритериальным и многоуровневым способом.

На сегодняшний день на практике используются различные методологии, которые можно разделить на две основные группы: межстрановые (международные) методики оценки качества государственного управления и национальные методики оценки эффективности публичного администрирования. Методики первой группы позволяют проводить межстрановые сопоставления положений в сфере публичного администрирования. Национальные методики используются в конкретных странах, отражая специфику системы публичного управления конкретного государства [2].

Показатель государственного управления (GRICS), разработанный Институтом Всемирного Банка и позволяющий проводить межстрановые сопоставления – отражает ответы на вопросы о качестве государственного управления и строится на основе нескольких сотен переменных.

В методологии проекта GRICS рассматриваются шесть индексов (Worldwide Governance Indicators), отражающих различные параметры государственного управления, по каждому из которых страна получает свой рейтинг: учёт мнения населения и подотчётность государственных органов; политическая стабильность и отсутствие насилия; эффективность работы правительства; качество законодательства; верховенство закона; сдерживание коррупции [3].

Для целей настоящей работы основной интерес представляет индикатор «Учёт мнения населения и подотчётность государственных органов».

Для осуществления объективной оценки деятельности органов исполнительной власти со стороны потребителей государственных услуг необходимым является применение следующих механизмов оценки:

1. Внедрение системы анализа деятельности конкретного структурного подразделения органа власти, системы оценок результатов его работы.
2. Развитие практики публичного отчёта ведомств о проделанной работе, с обязательным предоставлением сведений о результатах за год (полугодие, квартал) и информацией о прямой пользе ведомства для граждан.

3. Введение системы сравнительных рейтингов ведомств между собой по качеству работы. Необходимым является создание внешних, системных стимулов, побуждающих органы государственной власти улучшать свою деятельность: публичный мониторинг прямых потребителей; сравнительные рейтинги ведомств. Вся система оценок должна быть прозрачной, открытой, публичной [4].

4. Рейтингование информационных ресурсов [5, с. 80].

При определении рейтинга информационных ресурсов органов государственной власти, по нашему мнению, целесообразно использовать следующие показатели:

1) открытость информации: оценка сайтов министерств, ведомств; оценка открытости органа государственной власти в работе с журналистами;

2) открытость данных: представленность информации на официальном сайте, оценка реагирования на информационные запросы, оперативность и полнота предоставления информации на запросы;

3) открытость к диалогу: использование социальных сетей как инструментов для диалога с гражданами; функционирование общественных советов при органах государственной власти [6].

Таким образом, осуществление оценки деятельности органов исполнительной власти со стороны потребителей государственных услуг путём использования приведённых механизмов, позволит:

1. Обеспечить стимулирование конкуренции между органами государственной власти с целью развития основных направлений деятельности.

2. Расширить возможности непосредственного участия гражданского общества в процессах разработки и экспертизы решений, принимаемых органами исполнительной власти.

3. Качественно изменить уровень информационной открытости органов государственной власти

4. Развивать механизмы общественного контроля деятельности органов исполнительной власти.

Список использованных источников

1. Кожевников С.А. Актуальные вопросы оценки государственного управления в современной России / С.А. Кожевников, Н.В. Ворошилов // Проблемы развития территории. – 2017. – № 6 (92). – С. 35-52.

2. Коваленко А.И. Индикатор GRICS как инструмент межстранового сравнения эффективности государственного управления [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.bseu.by:8080/bitstream/edoc/70324>

3. Качество государственного управления в странах мира управления [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://gtmarket.ru/research/worldwide-governance-indicators>;

4. Амосова Т.А. Анализ системы управления Территориального управления росимущества в Красноярском крае / Т.А. Амосова [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://elib.sfu-kras.ru/bitstream/handle/2311/18690/>

5. Горюнова К.А. Проблемы внедрения системы менеджмента качества в деятельность государственных органов власти и местного самоуправления / К.А. Горюнова // Менеджер. – 2015. – № 1 (69). – С. 77-82.

6. Открытость государства в России – 2020 [Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://ach.gov.ru/upload/pdf/Otkrytost-2020.pdf>

ФОРМИРОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ МЕХАНИЗМОВ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ПРОЦЕССАМИ СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

Шемяков А.Д.,

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

Аннотация. Рассмотрены аспекты, влияющие на формирование взаимосвязи развития социально-трудовых отношений с экономической политикой государства. Обоснована роль индивида в процессах социализации государственной экономической политики.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, государственная экономическая политика.

В условиях строительства новой государственности особую значимость приобретает проблема социализации государственной экономической политики, базирующейся на основе системы механизмов регулирования социально-трудовой сферы (СТС).

Для Донецкой Народной Республики решение этой проблемы сопряжено с необходимостью принятия действенных мер по снижению уровня конфликтности в обществе посредством поиска форм методов и

механизмов, способствующих в сфере труда поиску баланса интересов между государством, бизнесом и гражданами.

В сложившихся условиях развития труда в Республике большое значение имеет наличие тесной взаимосвязи между формированием механизмов регулирования социально-трудовых отношений (СТО) с процессами социализации государственной экономической политики.

Являясь самостоятельной отраслью права, труд как система рассматривает процессы не только становления, но и регулирования возникающих отношений между субъектами в сфере трудовой деятельности.

Следует заметить, что теоретическим исследованиям процесса регулирования СТО посвящены работы таких ученых, как Бунтовская Л.Л., Шапиро С.А., Колесников Н.Е., Меликьян Р.П., Масленникова Е.В. и др. [1-5].

Анализ научных изысканий позволяет сделать вывод о том, что труд как основа жизни представляет собой деятельность индивида, удовлетворяющая потребности человека в виде товаров и услуг, способствующих развитию его коммуникативной активности и самореализации.

В процессе труда индивид вступает в отношения с субъектом хозяйствования, системой органов власти и институциональными структурами общества. Наряду с этим аспектом возникающие трудовые отношения носят и социальный характер, так как человек в современных условиях развития общества прежде всего является существом социальным.

Проведенные научные исследования и практический опыт развития взаимодействия государства, бизнеса и граждан указывает на то, что ключевым элементом в системе труда является индивид, с участием которого формируются социально-трудовые отношения, а их эффективность зависит от конструктивной работы регулятивных механизмов. Под регулятивными механизмами учеными понимается система организационно-управленческих решений в социально-трудовой сфере.

К основным регулятивным механизмам следует отнести правовой; экономический; организационно-договорной и социальной ответственности бизнеса. Проведенная классификация этих механизмов позволяет сделать вывод о том, что связующим элементом в их деятельности является индивид как «... субъект экономической жизни ...» [6] совместно с другими субъектами – государством и бизнесом, образующих систему социально-трудовых отношений.

Сложившийся опыт взаимодействия обозначенных субъектов свидетельствует о том, что СТО как система формируется из множества социальных институтов, среди которых особо значимыми являются «...семья,

школа, учебные и другие образовательные заведения (учреждения), дающие человеку знания, прививающие ему основы морали и нормы ответственного поведения; церковь, а также культурно-просветительные учреждения, формирующие в человеке духовно-моральные и культурные ценности; трудовые коллективы и общественные организации, предоставляющие человеку возможность не только приобретать навыки, умения и мастерство, необходимые для выполнения трудовой деятельности, но и апробировать усвоенные стандарты поведения в той или иной социальной группе» [6]. Отмеченные свойства и качества являются исходными процесса социализации индивида.

Таким образом, из проведенного исследования следует, что основой формирования взаимосвязи механизмов регулирования социально-трудовых отношений с процессами социализации государственной экономической политики является социализация индивида.

Выводы. Важную роль в формировании взаимосвязи механизмов регулирования социально-трудовых отношений с процессами социализации государственной экономической политики играют такие субъекты, как государство, бизнес и индивид.

Связующим элементом в системе механизмов СТО является индивид как субъект экономической жизни, образующий совместно с другими систему социально-трудовых отношений.

Эффективное взаимодействие субъектов СТО свидетельствует о том, что система сложившихся социальных отношений, как правило, предопределяет характер развития социальной и экономической сфер общества.

Уровень социализации индивида предопределяет развитие государственной экономической политики.

Список использованных источников

1. Бунтовская Л.Л. Проблемы государственного регулирования социально-трудовых отношений в России / Л.Л. Бунтовская, Д.И. Стрельченко // Устойчивое развитие науки и образования. – 2019. – № 7 (34). – С. 39-44.
2. Шапиро С.А. Теоретические аспекты регулирования социально-трудовых отношений: монография / С.А. Шапиро и др. – М.: Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 162 с.
3. Колесников Н.Е. Развитие социально-трудовых отношений при переходе к рыночной экономике: дис. ... д-ра экон. наук / Н.Е. Колесников. – СПб., 1993. – 419 с.

4. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 623 с.

5. Масленникова Е.В. Управление социально-трудовыми отношениями в контексте обеспечения экономической безопасности общества / Е.В. Масленникова // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2019. – № 1. – С. 89-94.

6. Шемяков А.Д. Социализация человека как основа эффективности развития социальной ответственности субъектов социально-трудовых отношений / А.Д. Шемяков // Механізми підвищення ефективності функціонування регіональної економіки: зб. наук. праць ДонДУУ. Серія «Економіка». – Донецьк: ДонДУУ, 2014. – Т. XIV. – Вип. 279. – С. 261-272.

СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ КАК ИНСТРУМЕНТЫ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Шемяков А.Д.,

д-р экон. наук, доцент, профессор 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»

Аннотация. Цель статьи состоит в исследовании новых современных информационных технологий в государственном управлении. На основе теоретических исследований рассмотрены существующие информационные технологии как инструменты эффективного государственного управления и развития организационной культуры государственного учреждения. Предложен научно-методический подход, обеспечивающий взаимосвязь применения информационных технологий и функционирования системы механизмов организационной культуры и процессов, влияющих на развитие экономического и социального поведения граждан.

Ключевые слова: информационные технологии, организационная культура, механизмы организационной культуры, социально-экономическое поведение, методики исследования развития государственных учреждений, органы власти.

На современном этапе развития экономической науки с учётом процессов трансформации общества, которые наблюдаются в большинстве

стран мира, особую важность занимают новые информационные технологии. Они призваны не только ускорить процесс обработки данных при подсчёте голосов избирателей, качественно изменить сами процедуры как прямой, так и непосредственной демократии, но являются точкой бифуркации в регулировании всего комплекса общественных отношений. Кроме этого информационные технологии получили повсеместное распространение в государственном менеджменте, став одним из инструментов развития организационной культуры органов государственной власти.

Особое значение в системе современных информационных технологий приобретает процесс осуществления власти народом путём прямой демократии [1]. К этой форме учёные относят электронное голосование. Вопросам электронного голосования посвящены работы таких авторов, как Антонов Я.В. [2], Грачёв М.Н. [3], Стратотерцев К.Д. [4]. В 2020 году в России впервые проводилось электронное предварительное голосование по кандидатурам для последующего выдвижения от одной из партий кандидатами в депутаты органов государственной власти и органов местного самоуправления в период проведения избирательных кампаний избирательного цикла «Единый день голосования-2020» [5, 6]. Электронное голосование проходило на специальном сайте в информационно-коммуникационной сети Интернет. Избиратели во время электронного голосования отдали более 900 000 голосов. Примечательно, что большая часть избирателей зарегистрировалась на портале госуслуг – едином портале государственных услуг и функций [7].

В электронном голосовании приняли участие жители 30 регионов России. Что касается способа доступа к электронному голосованию, то половина избирателей воспользовалась персональными компьютерами, а другая половина проголосовала с мобильного устройства – для волеизъявления необходимо было проставить соответствующую отметку в электронном бюллетене. В целом, опыт проведения электронного голосования был признан положительным.

Отрицательной стороной применения информационных технологий в государственном менеджменте является феномен «цифрового неравенства». Люди старшего поколения обладают менее прогрессивными навыками работы на компьютере. Кроме этого существует различный охват доступа к сети Интернет среди жителей. Стоит добавить, что многие авторы выделяют как одну из основных отрицательных сторон электронного голосования возможность идентификации личности избирателя. В этом случае тайное голосование превращается в поимённое голосование.

Организация и проведение электронного голосования требует от государственных служащих обладания новыми видами управленческих компетенций, что в свою очередь влечёт за собой формирование особой организационной культуры в коллективах органов государственной власти. Стоит отметить, что электронное голосование способствует повышению электоральной активности, так как процесс волеизъявления становится более простым, доступным, удобным и требует меньше времени. Кроме этого электронное голосование является способом повысить явку на выборах, которая является ключевым фактором легитимности результатов волеизъявления.

Выводы. Проведенный анализ современных информационных технологий в государственном управлении указывает:

во-первых, на наличие взаимосвязи между применяемыми новыми информационными технологиями в государственном управлении и формирующейся поведенческой составляющей работников государственных органов;

во-вторых, на то, что электронное голосование как форма прямой демократии выполняет функцию инструментария, способствующего не только развитию системы механизмов организационной культуры, но и формированию социально-экономического поведения граждан.

Список использованных источников

1. Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 12 июня 2002 года № 67-ФЗ // ФГБУ «Редакция «Российской газеты». Российская Газета. – Москва, 2002. – 15 июня (№ 2974).
2. Антонов Я.В. Развитие правового регулирования электронного голосования в России / Я.В. Антонов // Управленческое консультирование. – 2015. – № 5. – С. 63-71.
3. Грачёв М.Н. Электронное голосование: «За» и «Против» / М.Н. Грачёв // Известия ТулГУ. Гуманитарные науки. – 2011. – № 1.
4. Стратотерцев К.Д. К вопросу о направлениях развития электронного голосования в России / К.Д. Стратотерцев // Развитие общественных наук российскими студентами. – 2017. – № 5.
5. О внесении изменений в Федеральный закон «О политических партиях» и Федеральный закон «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации»: Федеральный закон Российской Федерации от 2 октября 2012 года № 157-ФЗ

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/36101>.

6. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 31 июля 2020 года № 267-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/45747>.

7. Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг: Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2010 года № 210-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/31584>.

ПОДСЕКЦИЯ 2: АСПЕКТЫ МЕТОДОЛОГИИ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ В ПРОЦЕССЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Абашина Я.В.,

аспирант кафедры административного права
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Аннотация. В тезисах раскрывается понятие, роль и значение инновационного метода управления в сфере реализации муниципального менеджмента. Выявляются особенности применения данного метода в процессе развития муниципалитетов.

Ключевые слова: муниципальное управление, инновационный метод, муниципальный маркетинг, муниципалитет, инновации, система управления, экономические структуры.

В современном мире государства находятся в постоянной и непрерывной гонке, целью которой выступает достижение высокого уровня конкурентоспособности, в частности, в вопросах экономического развития. Выбор направлений экономического развития государства лежит на соответствующих органах государственной власти, которые представляют интересы всего населения страны. Однако с целью наиболее достоверного и качественного определения этих интересов, а также выявления реально существующих и наиболее актуальных проблем, в любом демократическом и правовом государстве существуют органы местного самоуправления.

Основной функцией органов муниципальной власти выступает осуществление муниципального управления, которое направлено на повышение уровня жизни населения конкретного муниципалитета абсолютно во всех сферах, относящихся к ведению данных органов. В первую очередь, это имеет отношение к социально-экономической сфере.

В процессе муниципального управления органы, на которые возложены соответствующие полномочия, используют необходимые и наиболее эффективные инструменты воздействия. Учитывая прогрессивное развитие ведущих государств в мире, произошедшую научно-техническую революцию,

особого внимания заслуживают инновационные методы муниципального управления.

На сегодняшний день остро стоит вопрос о необходимости поиска реально действующих практических инструментов, с помощью которых возможно будет максимально качественно и оперативно решать важнейшие социальные и экономические задачи, учитывая специфику каждого конкретного муниципалитета.

Инновационная деятельность занимает твердую позицию в стратегических документах государственного и муниципального развития, что обусловлено необходимостью поиска и использования новых достижений научно-технического прогресса.

В процессе муниципального управления органы местной власти выполняют экономические функции, направленные на обеспечение жизнедеятельности территории, оказание необходимых услуг населению. Именно выполнение этих функций обуславливает специфику и особенности, которые присущи муниципальной власти.

Одним из наиболее актуальных инновационных методов выступает маркетинговый подход. Применение данного подхода происходит в условиях существования такого явления в экономике, как муниципальный маркетинг.

Муниципальный маркетинг – это соответствующая система управления, которая нацелена на выявление спроса и предложения, а также существующих реалий рынка для того, чтобы, исходя из законов рынка, определять долгосрочные стратегические цели, а также средства и способы их достижения, тем самым задавая курс органам государственной власти и местного самоуправления на удовлетворение потребностей жителей конкретного муниципального образования в товарах и услугах промышленной и непромышленной сферы.

Использование муниципального маркетинга как инновационного метода в процессе муниципального управления позволит определить основные стратегические направления развития муниципального образования: повышение конкурентоспособности расположенных на данной территории предприятий, учреждений и организаций; содействие инвестиционной привлекательности территории; создание благоприятного имиджа муниципального образования и т.д.

На сегодняшний день существует широкий спектр технологий, используемых в муниципальном маркетинге, позволяющих достичь его основной цели – создание продукта, который полностью соответствовал бы требованиям рынка. К таким технологиям относится проведение

исследований рынка инновационных муниципальных услуг, тестирование рынка инноваций, разработка и анализ эффективности программ инновационного развития территории и ряд других.

Таким образом, внедрение и использование инновационных методов в муниципальном управлении позволит создать условия для качественного и эффективного удовлетворения потребностей населения муниципальных образований путем создания действенной системы предоставления муниципальных услуг.

ВЫЯВЛЕНИЕ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫМ ОБЕСПЕЧЕНИЕМ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Ванин О.В.,

аспирант кафедры инновационного менеджмента и управления проектами
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Аннотация. Актуальность данной темы обусловлена тем, что в современных условиях, когда рыночная экономика набирает силу, удовлетворение потребностей населения в товарах и услугах – одна из главных целей всех участников рынка: предприятий, учреждений и организаций, а также в первую очередь государства, так как это влияет на общее состояние экономики в целом. В этих условиях резко возрастает важность применения достижений различных сфер науки для практического решения государственных задач, что, в свою очередь, значительно увеличивает роль внедрения на практике государственного маркетинга.

Ключевые слова: государство, маркетинг, органы государственной власти, социально-экономическое развитие

Целью статьи является определение роли государственного маркетинга в социально-экономических процессах Донецкой Народной Республики. Исследования проблемы показали, что специфика государственного маркетинга наиболее чётко просматривается при сравнении его с политическим и экономическим маркетингом [1].

Совершенствование государственного управления должно обеспечить использование маркетинга как одного из важных способов дальнейшего развития всей социально-экономической системы и её отдельных подсистем.

На сегодняшний день без использования государственного маркетинга для решения важных государственных задач невозможно укрепление макроэкономических показателей, которые отвечают нуждам потребителей на более высоком уровне. Необходимость использования маркетинга органами

государственной власти также связана со сложной военно-политической и экономической ситуацией в Республике.

Маркетинг в государственном управлении имеет свою специфику, которая определяется следующими основными особенностями:

- 1) имеет не совсем рыночные отношения;
- 2) маркетинговая деятельность очень масштабна по охвату, она рассчитана на длительные периоды времени, однако осуществляется только в относительно стабильной среде и привлекательна для предпринимателей;
- 3) большая часть деятельности принимает форму участия в конкурсных процедурах (государственных закупках, тендерах и т. д.);
- 4) маркетинг осуществляется на более высоком уровне, чем в коммерческой сфере, при транспарентности и контроле со стороны общества. В связи с этим важную роль играют инструменты коммуникационного маркетинга, в частности, PR-технологии;
- 5) существует значительная зависимость государственных заказчиков от нормативных правовых актов, а также от решений, принимаемых органами государственной власти, и, в частности, политической ситуации.

Основным направлением государственной политики в рыночной экономике является поддержка и развитие конкуренции, а также обеспечение высокого уровня конкурентоспособности местных производителей. Однако для решения этих проблем у предприятий ограниченные возможности и ресурсы, в связи с чем государство обязано принимать решения по сложным и масштабным задачам. Для обеспечения необходимого уровня конкуренции в распоряжении государства имеются эффективные меры контроля, которые можно разделить на прямые и косвенные. Используются также методы, направленные на регулирование объёма производства, импорта и экспорта определённых товарных групп. Поэтому рыночная концепция государственного управления должна обеспечивать более эффективную и качественную идентификацию, формирование и удовлетворение потребностей потребителей.

Важным компонентом государственного маркетинга должна быть поддержка местных производителей на внешних рынках. Однако рано говорить о дипломатической составляющей конкурентоспособности Республики, так как без политической поддержки доступ к внешним рынкам становится проблематичным. Так, Донецкая Народная Республика в настоящее время стремится укрепить интеграционные связи с Российской Федерацией, что является одним из главных приоритетов внешней политики государства. Примером является тот факт, что для реализации поставленных

на 2018 год задач было принято решение об объединении всех усилий и процессов по укреплению социально-культурных взаимосвязей между Российской Федерацией и Донецкой Народной Республикой путём создания Русского центра. Именно Русский центр в рамках интеграционной программы берёт на себя заключение соглашений, обмен опытом и изучение нормативных правовых баз социально значимых сфер жизни, создание тесных взаимосвязей между общественными и профессиональными сообществами, поскольку создание позитивного образа государства также является важной задачей государственного маркетинга.

Несмотря на то, что государство не удовлетворяет потребности потребителей напрямую, оно должно регулировать этот процесс и способствовать поиску эффективного компромисса интересов общества при минимальных затратах. Это связано с необходимостью учитывать экономические и социальные процессы в единстве и взаимодействии. В то же время, в отличие от предприятия, государство заинтересовано в эффективном функционировании экономики в целом. С другой стороны, государство можно рассматривать как субъект предоставления важных социальных услуг гражданам. Вышеуказанные обстоятельства указывают на необходимость обеспечения маркетингового подхода к государственному управлению [2].

Государственный маркетинг должен изучать потребности и интересы всех слоёв населения, то есть, их характер, структуру, приоритеты, факторы и тенденции в развитии. Достижение социальных целей предусматривает поэтапное выполнение определённых задач и удовлетворение потребностей общества в соответствии с их приоритетом и важностью. Эффективное развитие «дерева целей» без использования маркетинга сегодня довольно проблематично.

В качестве вывода следует отметить возрастающую роль маркетинга в деятельности органов государственной власти. Применение государственного маркетинга позволит укрепить авторитетность действующей власти, а также быть эффективным средством коммуникаций между государством и населением. Государственный маркетинг позволит установить чёткие руководящие принципы для разработки планов социально-экономического развития Республики.

Список использованных источников

1. Окландер М. О государственном маркетинговом регулировании / М. Окландер // Экономика. – 2003. – № 4. – С. 80-81.
2. Сморгун Л.В. Государственное управление: учебное пособие /

Л.В. Сморгунюв // Государственное управление и политика. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 2002. – 564 с.

ИННОВАЦИОННОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ

Гамаюнов В.Г.,

канд. гос. упр., доц., доцент кафедры

инновационного менеджмента и управления проектами

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

Аннотация. Рассматриваются инновационные модели образования и управления образовательными системами.

Ключевые слова: инновационность, инновативность, менеджмент, модель, образование, система

Социально-экономические изменения, происходящие в ДНР и во всём мире, приводят к необходимости модернизации образования и государственного управления им. Современная школа как образовательная система работает и развивается в прямой зависимости от инноваций.

Одним из противоречий современных образовательных систем является противоречие между быстрым темпом приращения знаний в мире и ограниченными возможностями их усвоения обучающимися. Традиционным системам образования трудно справиться с социальным заказом – воспитать способную к саморазвитию и самосовершенствованию личность. Возникают проблемы с созданием инновационной образовательной среды на основе средств телекоммуникаций, вебкоммуникаций, сетевых взаимодействий. Необходимы новые подходы к развитию системы образования, основанные на интеграции государственных методов регулирования и рыночных механизмов саморазвития [1].

Изучение происходящих в образовании инновационных процессов В.Ю. Кричевским, В.С. Лазаревым, М.М. Поташником, П.И. Третьяковым, а также изучение систем в образовании В.С. Ильиным, Ю.А. Конаржевским и другими позволяют по-научному подходить и к исследованию образовательных систем, их инновационности. Инноватика как наука пополнилась терминами «инновативность», «инновационность», «инновационный менеджмент» [5] и др. Исследователи по-разному интерпретируют эти понятия.

Способ мышления, обеспечивающий склонность человека или организации к внедрению инноваций, умение видеть привычные явления под

другим углом называют «инновативностью», а термином «инновационность» стали обозначать результат внедрения новаций и получение новых методов и процессов.

Мы полагаем, что эти термины входят в более широкое понятие – «инновационный потенциал», и попытаемся раскрыть инновационный потенциал образовательных систем с помощью таких инноваций, как эдукология и образовательный менеджмент.

В Законе ДНР «Об образовании» это понятие определяется как общественно значимое благо, под которым понимается целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, семьи, общества, государства [2]. Сейчас на смену парадигме традиционного образования, научную основу которого составляли, в основном, дидактика и педагогика, идут парадигмы инновационного (модели ноосферного, системологического и др.) образования, в основе которых **инновация–эдукология** [4].

Система образования, на наш взгляд, включает такие образовательные системы (подсистемы), как административно-методическая (органы управления образованием), педагогическая (образовательные учреждения) и дидактическая подсистема (школьные классы, студенческие аудитории).

Смена парадигмы образования как объекта государственного управления с традиционной на инновационную требует научного осмысления изменений. Изменений, происходящих в системе и механизмах государственного управления указанными образовательными системами (подсистемами).

Образовательный менеджмент как инновация рождает инновационные модели управления образовательными подсистемами: административно-методический менеджмент, педагогический и дидактический менеджмент, рассматриваемые нами как составляющие менеджмента образовательного [3].

Модернизация образования невозможна без опережающей модернизации системы управления образованием. Совершенствование управления образованием, в т. ч. управления его педагогическими и дидактическими подсистемами, которые входят в образовательный комплекс ДНР, возможно при помощи конкретных механизмов и инструментов управления во всех структурных составляющих этого комплекса.

Административно-методический, педагогический и дидактический менеджмент представляют административно-методическую, педагогическую и дидактическую деятельность людей. Деятельностью этих людей в условиях социально-экономических преобразований, происходящих в ДНР, управлять

необходимо по-новому, в чём и должны помочь исследуемые модели управления образованием.

Образовательный менеджмент и его составляющие могут стать новыми инструментами управления в структурных подсистемах образования ДНР. Это диктуется необходимостью интеграции образовательных систем Республики в образовательные системы Российской Федерации.

Список использованных источников

1. Волков В.Н. Подходы к организации инновационной деятельности образовательной организации в Российской и зарубежной практике / В.Н. Волков // Управление образованием: теория и практика. – 2017. – № 2(26). – С. 5-17.
2. Об образовании: закон Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://da-info.pro/documents-categories/polnuyj-tekst-zakona-54>
3. Образовательный менеджмент [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.wikipedia.com.ua>
4. Прокопцов В.И. Эдукология: принципиально новая наука образования / В.И. Прокопцов. – СПб.: СПб ГЛТА, 2004. – 568 с.
5. Тагиев С.Ф. Инновационный менеджмент в образовании: учебное пособие / С.Ф. Тагиев. – Елабуга: Елабужский гос. пед. ун-т, 2009. – 158 с.

ФОРМИРОВАНИЕ ИМИДЖА ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО В УСЛОВИЯХ НОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ

Гладченко Т.Н.,

канд. гос. упр., доцент, доцент кафедры

инновационного менеджмента и управления проектами

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики»

Аннотация. Рассматриваются вопросы формирования имиджа государственного служащего в условиях новой реальности: его представленность одновременно в двух параллельных измерениях: реальное / физическое пространство и виртуальное пространство / Интернет.

Ключевые слова: государственный служащий, имидж, личный бренд, новая реальность

Актуальность проблемы формирования имиджа государственного служащего в новой реальности характеризуется следующими особенностями:

- представленностью одновременно в двух параллельных измерениях: реальное / физическое пространство и виртуальное пространство / Интернет;
- неделимостью имиджа в виртуальном пространстве по направлениям;
- различным долевым соотношением виртуальных характеристик, действий / поведения и вербальных характеристик для каждого пространства.

Ключевым отличием имиджа в виртуальном пространстве является создание личного бренда в Интернет-пространстве.

Личный бренд подразумевает достижение одной из трёх задач:

1. Узнаваемость – для этого быть «своим» не надо, что недопустимо для государственного служащего.
2. Доверие – необходимо быть «своим»; для достижения этой цели государственный служащий должен понимать существующие стереотипы различных поколений людей
3. Узнаваемость + доверие – подразумевает, что к имиджу необходимо продумать индивидуальный стиль.

Таблица 1

Особенности имиджа и индивидуального стиля

Имидж	Индивидуальный стиль	Имидж и стиль
<ul style="list-style-type: none"> - подчиняется требованиям профессии; - создаётся, чтобы стать «своим» для кого-то; - соединяется по соответствующим правилам; - ограничивает свободу; - не требует энтузиазма; - может быть создан консультантом 	<ul style="list-style-type: none"> - подчиняется состоянию души; - цель – показать отличие от всех; - интуитивен; - отражает свободу; - пассионарен; - плод собственного творчества 	<ul style="list-style-type: none"> - зависят от вкуса – чувства гармонии; - отражают индивидуальную культуру; - отражают эпоху и национальный характер; - порождены чувством меры

Формирование имиджа возможно при использовании различных инструментов, но наиболее эффективным является применение «Колеса имиджа» (рис. 1), где представлено доленое соотношение характеристик для каждого пространства. Особого внимания заслуживают различия в значимости вербальных характеристик: 10% для реального пространства и 35% – в Интернет.

**РЕАЛЬНОЕ / ФИЗИЧЕСКОЕ ПРОСТРАНСТВО
ВИРТУАЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО / ИНТЕРНЕТ
(ЛИЧНЫЙ БРЕНД)**



Рис. 1. Колесо имиджа

Пример наполняемости «колеса имиджа» представлен в табл. 2.

Таблица 2

Колесо имиджа

Психологическая характеристика	Визуальная характеристика	Действия / поведение	Вербальная характеристика
Интеллектуальный	Одежда	Походка	Речь
Талантливый	Причёска	Мимика	Выступления
Современный	Макияж	Жесты	Участие в митингах, акциях
Позитивный	Аксессуары	Поведение	Тексты
Добрый	Поступки	Сообщения
С чувством юмора		Культура	Посты
Привлекательный		Этикет	Корреспонденция
Отзывчивый		
Человек дела			
Ответственный			
Коммуникабельный			
Спортивный			
.....			

Важность выбора правильного инструмента формирования имиджа обусловлена тем, что он является сложившимся в массовом сознании стереотипа, некоего эмоционально окрашенного образа. Нельзя забывать о представленности различных поколений в Интернет (табл. 3).

Таблица 3

Доля виртуальной жизни в зависимости от поколений

Поколение	Пространство для жизни	
	физическое	виртуальное
Поколение «X» 1963 – 1983 / (1961 – 1981)	60 – 70	40 – 30
Поколение «Y» 1984 – 2000 / (1982 – 2004)	45 – 35	55 – 65
Поколение «Z» 2000 – 2023 / (2005 – сейчас)	20 – 10	80 – 90

Проблема доверия и лояльности к власти в государстве может быть решена только комплексным путём. Вопросам формирования имиджа государственного служащего необходимо уделять повышенное внимание не только потому, что это часть общей корпоративной культуры, но и потому, что имидж отдельно взятого госслужащего влияет на общий образ государственного служащего и государства в целом.

**УПРАВЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННЫМИ ПРОЕКТАМИ
ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЙ ПАССАЖИРСКОГО
ТРАНСПОРТА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

Дятлов В.В.,

старший преподаватель кафедры административного права
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Аннотация. В тезисах рассмотрены вопросы о стратегическом значении транспорта и транспортной инфраструктуры, для эффективного развития и функционирования которых необходимо привлечение большого объема ресурсов, в том числе инвестиционных.

Ключевые слова: инвестиционные проекты, экономика, пассажирский транспорт, инфраструктура, предприятие.

В настоящее время понятие «инвестиции» трактуется как вложения в любые объекты и процессы экономического характера, это могут быть информационные ресурсы, ценные бумаги, средства производства, различные запасы, резервный фонд, «человеческий капитал» [1].

Одним из основных классификационных критериев деления инвестиций выступает цель инвестиций: получение прибыли и достижение положительного социального эффекта. Отсюда следует, что можно выделить государственные инвестиции (состоящие из бюджетных средств) и инвестиции частные (осуществляемые за счет средств частного капитала гражданами или негосударственными юридическими лицами) [2].

Но самые урегулированные в законодательном отношении являются иностранные инвестиции и прямые инвестиции (к ним можно отнести и иностранные, и национальные инвестиции).

Иностранные и национальные инвестиции могут быть вложены непосредственно в предприятие. В соответствии с существующей международной классификацией иностранных инвестиций прямыми инвестициями являются инвестиции, при вложении которых инвестор получает в уставном капитале предприятия долю не менее 10% [3].

Инвестиционные ресурсы предприятия – это часть финансовых средств, которые вкладываются в осуществление инвестиционной деятельности с целью повышения его инвестиционной и инновационной активности, приращения стоимости объекта вложений и являются объектом стратегического финансового управления, средством достижения социального эффекта.

Характерными чертами инновационных преобразований являются изменения, которые происходят во внешней и внутренней среде предприятий, они позволяют формировать новые рынки на основе производства новых продуктов, увеличивать границы функционирования предприятий, потому что инвестиционная деятельность и инновации имеют стратегический характер и являются основой управления развитием предприятия [4, с. 26-27].

В нашем случае важно оценить экономическую и социальную эффективность инвестиций на реализацию модернизаций в транспортной отрасли Донецкой Народной Республики.

Донецкая Народная Республика является достаточно молодым государством, устанавливающимся в мире, в котором законодательство только начинает тщательным образом разрабатываться, используя опыт соседних стран. Государственные структуры испытывают при этом немалые трудности, связанные не только с особым положением, в котором сейчас находится страна, но и со сложностью принятия необходимого массива законов, подзаконных актов для обеспечения функционирования и развития транспортной отрасли, обеспечения безопасности граждан, а также законов, регулирующих деятельность инвесторов любого рода.

Современное экономическое состояние Донецкой Народной Республики можно характеризовать как экономику переходного периода, имеющего свою специфику развития. И поэтому возникает вопрос для изыскания инвестиционных возможностей внутри страны и у государств, имеющих договоренность о сотрудничестве, а также вопрос, именно в какие направления транспортной отрасли Донецкой Народной Республики могут

быть вложены инвестиционные ресурсы. То есть вопрос о наиболее рациональном управлении инвестиционными проектами.

Китайский опыт модернизации народного хозяйства в период реформ говорит о многом. Главным элементом экономической политики Китая является привлечение иностранных инвестиций, эта политика осуществляется правительством КНР с 1978 года. В 2001 г. в Китае уже насчитывалось 202,3 тыс. предприятий с иностранными инвестициями, на этих предприятиях работало около 10% от общего числа занятых в городах рабочих [5, с. 17-23].

В мировой практике все большую актуальность обретает тема государственно-частного партнерства (ГЧП) – сотрудничество государства и бизнес-структур. Это сотрудничество влечет за собой объединение интересов государства и частного сектора [6, с. 65-66].

Высказывались и такие мнения, что для улучшения городской мобильности нужно решать вопросы, связанные с инвестированием инфраструктуры, которая способствовала бы развитию общественного транспорта, а не строительству новых магистралей и поддержке автомобильной промышленности, дальнейшее развитие которой только усугубляет назревшие проблемы.

Как показало опытное внедрение с использованием системы ГЛОНАСС (г. Сочи, Санкт-Петербург, Московская область, Норильск, Астраханская область, Северная Осетия, г. Уфа), одним из важнейших методов регулирования транспортного спроса является информационное обеспечение участников пассажирских перевозок [7].

Учитывая направления транспортной отрасли, в которые могут быть вложены инвестиционные ресурсы, следует отметить, что необходимое условие реализации потенциальной возможности инвестиций приносить доход – это эффективное управление инвестиционными ресурсами, а это требует внедрения соответствующих принципов новой управленческой парадигмы – стратегического финансового управления [4, с. 24].

Таким образом, можно констатировать, что рассмотренные некоторые перспективные направления необходимо развивать, используя инвестиционные проекты. Тенденция сотрудничества государства и бизнеса особенно характерна для развитых стран. Но модели государственно-частного партнерства все больше применяются и в развивающихся странах. Указанные направления инвестиционной деятельности могут быть использованы в инвестиционной политике нашего государства.

Список использованных источников

1. Шумилов В.М. Международное публичное экономическое право / В.М. Шумилов. – М.: НИМБ, 2001. – С. 224.
2. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности: учебное пособие / Г.В. Савицкая. – М.: ИНФРА-М, 2003. – С. 152.
3. Об иностранных инвестициях в Российской Федерации: Федеральный закон № 160-ФЗ (принят Государственной Думой 25 июня 1999 г., одобрен Советом Федерации 2 июля 1999 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_16283/
4. Пронникова В.Ю. Развитие методического инструментария разработки стратегии формирования инвестиционных ресурсов в управлении финансами предприятий: дис. ... канд. экон. наук / В.Ю. Пронникова; Ростовский государственный экономический университет. – Ростов-на-Дону, 2016. – 224 с.
5. Василёнок В.Л. Опыт привлечения иностранных инвестиций в экономику Китая / В.Л. Василенок, Ли Янь // Стратегии и инструменты управления экономикой: отраслевой и региональный аспект: материалы IV междунар. науч.-практ. конф. – СПб., 2014. – С. 17-23.
6. Колягин С.О. Частно-государственное партнерство: понятие, научная база / С.О. Колягин // Социально-экономические явления и процессы. – 2014. – №9. – С. 65-72.
7. Кравченко Е.А. Современное состояние и перспективы устойчивого развития пассажирского автомобильного транспорта в России [Электронный ресурс] / Е.А. Кравченко, А.Е. Кравченко // Успехи современного естествознания. – 2011. – № 2. – С. 130-134. – Режим доступа: <http://www.natural-sciences.ru/ru/article/view?id=15946>

**PEST-АНАЛИЗ КЛАССИФИКАЦИИ РИСКОВ ГОСУДАРСТВЕННО-
ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Жейнова М.Н.,

аспирант кафедры инновационного менеджмента и управления проектами
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Аннотация. В статье рассмотрены вариации рисков при реализации проектов государственно-частного партнерства. Разработана посредством PEST-анализа матрица рисков. Предложены пути оптимизации рисков.

Ключевые слова: государственно-частное партнерство, риски, PEST-анализ, публичный партнер, частный партнер.

Выявление и распределение рисков при внедрении проектов государственно-частного партнерства (далее ГЧП) играет первостепенную роль в успешности имплементации проектов. Важной особенностью подхода к сотрудничеству в рамках проектов ГЧП является то, что в нем применяется распределение рисков между публичными и частными партнерами, которые в большей степени способны к рациональной их оптимизации и имеют ресурсы для управления данными рисками, однако ни одна сторона не застрахована от рисков полностью.

Согласно Рекомендациям по реализации проектов ГЧП в субъектах Российской Федерации, разработанных Центром развития государственно-частного партнерства совместно с Министерством экономического развития Российской Федерации [1], разработаем PEST-анализ макросреды при принятии решений по управлению рисками проектов ГЧП.

Определим основные факторы влияния рисков на стадиях реализации проекта, такие как проектирование, расположение земельного участка, строительство, форс-мажор, получение выручки, эксплуатация, управление, рыночные риски, политические риски, стратегические риски. Адаптируем данные под PEST-анализ, а именно: политический (Political), экономический (Economic), социокультурный (Socio-Cultural), технологический (Technological) аспект влияния, которые могут оказать воздействие на макроэкономическую среду.

Классификация рисков, а также факторов влияния с оценкой силы влияния каждого из них представлена в табл. 1.

Таблица 1

Классификация рисков и факторов влияния при внедрении проектов ГЧП

PEST	Описание риска	Влияние риска	Экспертная оценка					Средняя оценка	Оценка с поправкой на вес
			1	2	3	4	5		
Политические риски	Политические, законодательные, социальные изменения	3	4	5	4	5	5	4,6	0,73
	Изменения в законодательстве по предмету Проекта	2	2	3	4	4	3	3,2	0,34

Продолжение табл. 1

Экономические риски	Влияние макроэкономической ситуации на сроки строительства	2	4	5	5	5	3	4,4	0,46
	Обстоятельства непреодолимой силы / не страхуемые риски	3	5	5	5	5	5	5	0,79
	Изменения налоговых ставок, системы налогообложения	1	4	4	3	4	3	3,6	0,19
	Стоимость привлечения дополнительного финансирования	1	5	4	3	4	4	4	0,21
Социокультурные риски	Экологические ограничения	1	2	4	3	3	3	3	0,16
	Доступность трудовых ресурсов	3	5	4	5	3	4	4,2	0,66
Технологические риски	Предыдущие подземные работы	2	2	3	2	1	3	2,2	0,23
	Доступность материалов	1	1	2	1	2	2	1,6	0,08

Таким образом, из таблицы видно, что чем выше оценка риска, с поправкой на его вес, тем пристальнее необходимо разрабатывать меры по его недопущению либо минимизации.

Сформируем матрицу рисков по проекту ГЧП (табл. 2):

Таблица 2

Матрица рисков по проекту ГЧП

Политические риски		Экономические риски	
Политические, законодательные, социальные изменения	0,73	Обстоятельства непреодолимой силы / не страхуемые риски	0,79
Изменения в законодательстве по предмету Проекта	0,34	Влияние макроэкономической ситуации на сроки строительства	0,46
		Стоимость привлечения дополнительного финансирования	0,21
		Изменения налоговых ставок, системы налогообложения	0,19
Социокультурные риски		Технологические риски	
Доступность трудовых ресурсов	0,66	Предыдущие подземные работы	0,23
Экологические ограничения	0,16	Доступность материалов	0,08

Риски обстоятельств непреодолимой силы (не страхуемые риски), политические, законодательные, социальные изменения, а также риски доступности трудовых ресурсов имеют наибольший вес. С целью их оптимизации со стороны партнеров необходимо предусмотреть формирование

компенсационных схем для инвестиций на случай расторжения договора, создание резервного фонда, изменение социальной ответственности бизнеса, формирование кадрового потенциала и многие другие, а также проводить регулярный мониторинг рынка с целью выявления потенциальных рисков.

Список использованных источников

1. Рекомендации по реализации проектов государственно-частного партнерства в субъектах Российской Федерации / Центр развития государственно-частного партнерства. – Москва, 2013 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://p3institute.ru/netcat_files/23/25/Rekomendatsii.pdf

**СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ ДЕТЕЙ С
ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ КАК
ПРИОРИТЕТНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ ВНУТРЕННЕЙ ПОЛИТИКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

Костина Л.Н.,

канд. гос. упр., доцент, проректор

по учебной работе и международным связям

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики»

Аннотация. В работе рассмотрена действующая система получения образования детьми с ограниченными возможностями здоровья в Донецкой Народной Республике (далее – ДНР) и предложен механизм ее совершенствования.

Ключевые слова: система государственного управления образованием, обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, инклюзивное образование, специальные условия.

Право на образование является важнейшим социально-культурным правом человека, поскольку образование – это сфера жизни общества, которая в наибольшей степени может повлиять на развитие человека. Одним из приоритетов современной государственной политики по праву считается социальная реабилитация детей с ограниченными возможностями здоровья, которая направлена на максимально возможную интеграцию лиц с ограничением жизнедеятельности в обществе, опирается на гарантии их прав и предполагает их социальную защиту, восстановление и компенсацию нарушенных функций организма и утраченных связей с социальным окружением [2].

Освоение детьми-инвалидами социального опыта, включение их в существующую систему общественных отношений требует от общества определенных дополнительных мер, средств и усилий.

Законодательство подчёркивает равенство инвалидов со всеми членами общества и способствует созданию условий для реального осуществления ими своих человеческих прав и интеграции инвалидов в семью, производство и общество. Для реализации поставленных задач необходимо расширить и сделать более доступными услуги узких специалистов-дефектологов, сурдопедагогов, тифлопедагогов, логопедов и пр., так как именно целенаправленное педагогическое воздействие на детей с ограниченными возможностями здоровья несет в себе большой потенциал для дальнейшей социализации и интеграции их в общество.

В Законе «Об образовании» ДНР (статья 76) отмечены особые условия получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, с использованием индивидуальной программы реабилитации инвалида [1, с. 105]. Пунктом 7 статьи 2 Закона «Об образовании» определено понятие «инклюзивное образование» как обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей [1, с. 3].

В его рамках предусматривается обеспечение вариативных форм образования детей с ограниченными возможностями здоровья как совместное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья с нормативно развивающимися сверстниками вначале в общеобразовательных организациях, далее в образовательных организациях высшего профессионального образования и дистанционное образование – социальная инклюзия. В Республике функционирует сеть специальных общеобразовательных организаций, в которых созданы специальные условия для получения качественного образования детьми с ограниченными возможностями здоровья, которые осуществляют образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам. В организациях высшего профессионального образования также существует ряд проблем в решении вопросов данной сферы.

Анализ количества детей по образовательным учреждениям показал, что в 2020-2021 учебном году в Республике обучается 19415 обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. За время, прошедшее после провозглашения независимости ДНР, система образования подверглась множеству реформ, целью которых являлась модернизация и демократизация образования, обеспечение условий для каждого ребенка в освоении

накопленного интеллектуального опыта, независимо от социального положения. Проведенный анализ позволил выделить основные проблемные вопросы в сфере образования детей с ограниченными возможностями здоровья в ДНР, в частности, для обучающихся в государственных образовательных организациях высшего профессионального образования.

В работе определены и рассмотрены составляющие системы образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в ДНР; рассмотрены особенности альтернативных направлений государственной политики в сфере повышения качества образования детей с ограниченными возможностями здоровья. Определены основные направления совершенствования системы образования детей с ограниченными возможностями здоровья. Кроме этого, разработан механизм повышения качества образования детей с ограниченными возможностями здоровья в ДНР после обоснования его разработки.

Механизм направлен на максимально возможную интеграцию лиц с ограничением жизнедеятельности в обществе, опирается на гарантии их прав и предполагает их социальную защиту, восстановление и компенсацию нарушенных функций организма и утраченных связей с социальным окружением. Применение механизма позволит реализовать:

наличие и функционирование системы психолого-педагогического и медико-социального сопровождения детей в каждом муниципалитете, образовательном учреждении и организации;

доступность вариативной системы специального образования в соответствии с потребностями населения;

увеличение количества детей раннего возраста с проблемами в развитии, своевременно выявленных и получивших специальную помощь и образование;

количество квалифицированных специалистов в системе специального коррекционного образования;

рост количества семей, обращающихся за помощью и поддержкой в учреждения специального образования;

увеличение числа активных налогоплательщиков среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Интеграция детей с ограниченными возможностями здоровья – ресурс особенный и перспективный. Интеграция высвободит средства и специалистов для совершенствования дифференцированного обучения детей, которые по той или иной причине не подлежат интеграции. Со

временем интеграция сформирует в обществе терпимость к людям с ограниченными возможностями здоровья.

Список использованных источников

1. Об образовании: Закон Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]: офиц. текст (принят Постановлением Народного Совета 19 июня 2015 г.). – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-obrazovanii/>

2. Государственный образовательный стандарт образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) [Электронный ресурс]: офиц. текст (утвержден Приказом Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики № 123-НП от 07.08.2020 г.). – Режим доступа: <http://mondnr.ru/dokumenty/prikazy-mon/send/4-prikazy/4189-prikaz-123-np-ot-07-08-2020g>.

**МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛЬНОГО УЧАСТИЯ ГРАЖДАН В
РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ**

Пономаренко Е.В.,

д-р гос. упр., проф., профессор

кафедры инновационного менеджмента и управления проектами

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики»

Аннотация. Исследована сущность социального участия населения в реализации государственной политики, модели и методы. Предложены механизмы такого участия в зависимости от вектора инициации и фазы реализации проекта.

Ключевые слова: социальное участие, проект, механизмы участия, заинтересованные стороны

Активное участие населения является одновременно и ценностью, и инструментом трансформации общественных институтов, поэтому имеет чёткий проектный характер [1, с. 79]. Исходя из определения социального проекта как комплексного плана мероприятий, предполагающего вложение ресурсов, направленного на достижение качественно нового социального эффекта и реализованного в определённые сроки [2, с. 113], ценность общественного участия можно рассматривать как социальный эффект (цель) проекта. В соответствии с доктриной «общественного участия» (public participation) это позволяет перейти от функционального к средовому подходу с активным участием граждан в разработке и осуществлении социальных

проектов на своей территории. Управление таким проектом опирается на теорию социокультурного проектирования и ценностный подход.

В широком смысле участие сегодня характеризуется как «ситуативная практика», реализуемая в рамках определённого территориального и социального пространства с присущими политическими, социальными, культурными и историческими особенностями [3]. Так как участие можно рассматривать как непрерывный процесс взаимодействия между гражданами и органами власти, инструментальная активность, посредством которой граждане пытаются влиять на власть, условием её возникновения является общественный интерес. Отсюда социальное участие определяется совокупностью базовых ценностей, характеризующих вовлечённость населения в выработку и реализацию решений, связанных с улучшением качества жизни. Косвенным признаком реальности и масштабности данных проектов и процессов является их технологизация путём выстраивания процедур и операций, тиражирования успешного опыта продвижения и отстаивания общественных интересов внутри отдельных территорий, страны в целом.

Инициация социальных проектов может быть многовекторной: идти «сверху вниз» – со стороны органов власти и местного самоуправления через стимулирование социальной активности, расширение механизмов вовлечения граждан в рамках построения субсидиарной модели государственной или муниципальной политики, реформирования системы муниципального управления. В России эта доктрина нашла своё отражение в концепции «открытого правительства» [4]; «снизу вверх» – со стороны населения, через расширение форм решения проблем, усиление мобилизационных и объединительных процессов в рамках ценностного подхода.

В статье [5, с. 63] предложены следующие модели и методы общественного участия в государственном управлении: имитация (отсутствие) участия, символическое участие, реальное влияние граждан. Социальное участие может осуществляться через: *формальные практики*, т.е. участие в деятельности общественных объединений, движений, профсоюзов, общественной самодеятельности и добровольческой деятельности; и *неформальные практики* – коллективную деятельность людей, направленную на совместное решение проблем, поддержание традиций, помощь соседям, взаимную поддержку, поддержку местных учреждений и организаций и проч.

Все заинтересованные стороны проекта являются участниками цепочки создания социального эффекта и добавляют проектным мероприятиям ценность. Оптимизация социальной ценности для населения территории

усложняется тем, что участники такой цепочки ценности являются участниками множества других цепочек ценностей, которые все вместе составляют социальный капитал территории и множат ценности реализуемых программ и проектов [3, с. 237].

Фазами принятия решений в рамках проекта, предполагающих активное участие граждан, могут быть: 1) обсуждение проблем, разработка стратегии и её утверждение, способов и форм участия, последовательности реализации мероприятий; 2) реализация работ или контроля исполнения; 3) оценка эффекта путём анализа удовлетворённости политикой и роста социального капитала территории. Факторы, стимулирующие социальное участие: интересы локальных властей или других экономических, политических групп; недовольство жителей качеством своей жизни или деятельностью органов власти; невозможность в одиночку справиться с жизненными проблемами.

Список использованных источников

1. Скалабан И.А. Общественное участие: завершение или кризис модернистского проекта? / И.А. Скалабан // Идеи и идеалы. – 2015. – № 2(24). – Т. 2. – С. 78-87 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23754681>
2. Пономаренко О.В. Механізми державного управління соціальними проектами та програмами: теорія і методологія: монографія / О.В. Пономаренко. – Донецьк: Технопарк, 2010. – 342 с.
3. Cornwall A. Locating citizen participation // IDS Bulletin 33 (2). – P. 49-58. [Электронный ресурс]. – URL: <https://bulletin.ids.ac.uk/>
4. Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления: Федеральный закон от 9 февраля 2009 г. № 8-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
5. Ревякин С.А. Механизмы общественного участия в процедурах стратегического планирования в Российской Федерации / С.А. Ревякин // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2017. – № 3(59). – С. 62-69 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30626006>

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ В СФЕРЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ В УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Пылько Е.А.,

преподаватель кафедры инновационного менеджмента
и управления проектами
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Аннотация. Угольная промышленность Донецкой области нуждается в государственном управлении в сфере интеллектуальной собственности, а также формировании инновационной политики Республики в целом и предприятий угольной промышленности в частности.

Ключевые слова: интеллектуальная собственность, угольная отрасль, инновации.

Угольная отрасль Донецкой области долгое время нуждается в технико-технологической модернизации и реформировании. Предприятиям были бы выгодны диверсификация деятельности, создание на базе действующих шахт топливно-энергетических блоков, комплексное использование всех полезных компонентов месторождений. Однако развитые страны в то же время переходят к формированию новой технологической базы экономических систем, основанной на использовании новейших достижений в области информатики, нанотехнологий, биотехнологий и т.д. Чтобы быть конкурентоспособной на мировом рынке, угольной отрасли также необходимо реализовывать инновационные проекты.

Практика управления показывает, что убыточность угледобывающих предприятий вызвана негативным влиянием не только внешних факторов, но и в значительной мере внутренних, которые характеризуются недостаточно эффективным управлением, ростом расходов на добычу угля, отсутствием на предприятиях действенных механизмов, которые позволят эффективно использовать имеющийся потенциал. Политика Республики и предприятий угольной промышленности должна быть сосредоточена на поддержке инновационной деятельности потенциально конкурентоспособных шахт [1].

Управление интеллектуальной собственностью в угольной промышленности – это комплекс мер, направленных на создание и использование объектов интеллектуальной собственности как на уровне организаций, учреждений, предприятий отрасли, так и экономики в целом.

Для управления интеллектуальной собственностью в угольной промышленности должны соблюдаться следующие условия (рис. 1).

Вопросы интеллектуальной собственности в ДНР сегодня уже регулирует законодательная база, а значит, пришло время заняться следующими условиями управления: инновационной политикой самих предприятий угольной промышленности, набором или обучением

соответствующего кадрового потенциала и налаживанием сотрудничества с потенциальными инвесторами. Всё вышеперечисленное должно основываться на инновационной политике Республики.

Один из наиболее эффективных способов преодоления губительной для угольной отрасли ситуации и привлечения инвесторов – это патентование новых разработок, направленных на повышение рентабельности и безопасности производства, а также решение других существующих проблем. Кроме направлений, связанных с внедрением поточной технологии, необходимы патенты, связанные с вопросами экологии и снижения отрицательного воздействия горных работ на окружающую среду, ориентированные на конкретную территорию и объекты угольной промышленности.

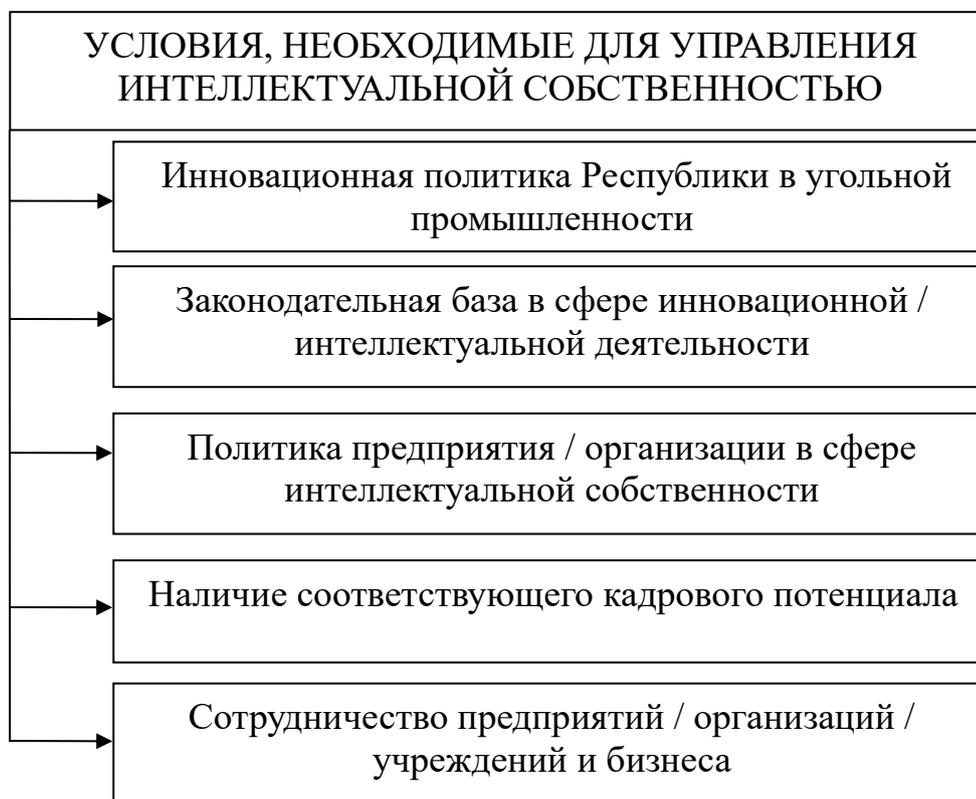


Рис. 1. Условия, необходимые для управления интеллектуальной собственностью

В России в большей части патентов содержатся способы разработки, предназначенные, как правило, для применения в специфических условиях определенного месторождения, а также способы использования определенного оборудования в различных условиях [2].

Получение патентов на изобретения и полезные модели в угольной промышленности не только позволит повысить эффективность и безопасность

инновационного производства, но и сделают угольную промышленность более рентабельной, помогут значительно снизить риски производства и человеческие жертвы. Объекты интеллектуальной собственности, разработанные конкретно для нашей территории, должны стимулироваться и регулироваться, в первую очередь, государственной властью.

Список использованных источников

1. Якимахо А.П. Управление объектами интеллектуальной собственности в Республике Беларусь / А.П. Якимахо. – Минск: Амалфея, 2014. 472 с.
2. Савон Д.Ю. Формирование интеллектуальной собственности в угольной промышленности / Д.Ю. Савон // Экономика в промышленности. – 2018. – №11(4). – С. 353-358.

**ПРИОРИТЕТЫ И НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ ДНР**

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»

Аннотация. Определены приоритетные направления социально-экономического развития территорий Донецкой Народной Республики. Предложен алгоритм методики оценки уровня СЭРТ, отражающей динамику происходящих социально-экономических процессов. Разработана система показателей, характеризующих уровень социально-экономического развития региона.

Ключевые слова: регион, социально-экономическое развитие, алгоритм, процесс, динамика.

Выбор приоритетных направлений социально-экономического развития территорий Донецкой Народной Республики зависит от множества факторов.

При этом методический инструментарий требует уточнений и дополнений. Необходим критерий, обеспечивающий объективный анализ текущей ситуации в стране как социально-экономической системе, и определяющий направления развития входящих в эту систему территорий.

В качестве такого критерия предлагается принять интегральный коэффициент, учитывающий ситуацию на конкретной территории, включающий показатели социально-экономического развития по различным

направлениям. Расчёт соответствующего интегрального коэффициента производится как корень пятой степени из произведения отношений каждого показателя по региону к средней арифметической его величине по стране:

$$k_{инт} = \sqrt[5]{\sum_{i=1}^i \frac{k_p}{k_{cp}}}$$

где i – индекс, обозначающий регион;

k_p – величина каждого показателя по региону каждого показателя по региону;

k_{cp} – средняя арифметическая величина показателя по группе территорий.

По результатам количественной оценки уровня СЭР территории определяются приемлемые направления социально-экономического развития региона. Перспективные направления развития должны быть ориентированы на использование всех имеющихся ресурсов с целью более полного использования экономического потенциала (рис. 1).



Рис. 1. Основные приоритеты и направления развития территорий ДНР

Цели развития должны соответствовать приоритетам региональной социально-экономической политики, проводимой на территории и направленной на удовлетворение интересов и потребностей населения.

Предложенная в настоящей статье методика применима не только для характеристики текущей ситуации и установления уровня социально-экономического развития одной отдельно взятой территории, но может быть использована для проведения межрегиональных сравнений.

Методика базируется на оптимальном количестве выбранных для анализа показателей, характеризующих уровень социально-экономического развития, и позволяет учесть территориально-отраслевые особенности, специфические особенности и тенденции социально-экономического развития конкретных территорий.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЭЛЕКТРОННЫМ УГЛЕДОБЫВАЮЩИМ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Фомин Ю.В.,

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

Мельник В.В.,

профессор, д-р техн. наук, профессор
кафедры технологии подземной угледобычи
Горный институт ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский
технологический университет «МИСиС»

Аннотация. В работе изложены основные принципы управления шахтой с использованием передовых программных продуктов движения информационных потоков на основе элементов контроллинга.

Ключевые слова: шахта, управление, документооборот, контроллинг, вскрытие, подготовка, разработка.

На угольных предприятиях Донецкой Народной Республики формируется большое количество задач, связанных с добычей и транспортировкой угля, вывозом породы, вентиляцией, водоотливом, очисткой шахтных вод, рекультивацией отвалов. Одновременно решаются проблемы подготовки кадров, оплаты труда, приобретения материалов, оборудования, энергоносителей, оплаты налогов и сборов, движения денежных и материальных потоков, охраны труда и окружающей среды. Все

эти процессы сопровождаются документооборотом, который относится к бухгалтерскому учету и к учету управленческому. Основой контроллинга на предприятии является управленческий учет. Стратегия, контроль за текущей деятельностью (мониторинг), оптимизация затрат, анализ эффективности финансово-хозяйственной деятельности, снижение субъективности принятия управленческих решений – вот основные задачи контроллинга на предприятии [1].

На каждой шахте документооборот включает проектно-сметную, геолого-маркшейдерскую, производственно-техническую и учетно-контрольную документацию. Кроме того, существует ряд проектов общешахтных и участковых. Большое количество графического материала (планы горных выработок, чертежи систем разработки, способов подготовки и др.) постоянно пополняется, корректируется. Все это требует больших затрат квалифицированного труда не только в техническом и маркшейдерском отделах, но и на производственных участках. В 80-х годах в ДонУГИ была разработана «Комплексная система стандартизации шахтной документации». Созданы блоки участковых стандартов «Паспорт крепления» для очистных и подготовительных забоев производственных объединений «Донецкуголь» и «Укрзападуголь» (ответственные исполнители Орловский Э.Д. и Фомин Ю.В.). Разработка этой системы показала свои плюсы в реализации передовых технологий, в сокращении трудовых затрат, в уменьшении количества ошибок в документации. Но с развалом СССР работы в этом направлении были прекращены.

Программный продукт «1С:Горнодобывающая промышленность 2. Оперативный учет» позволяет вести учет по движению оборудования, материалов, запасов полезных ископаемых, производить оперативный учет нормативных, плановых и фактических данных процессов добычи, транспортировки и обогащения угля, а также учет остатков на складах и отгруженной продукции, другие показатели.

Необходимо разрабатывать новые программные продукты, которые позволят на основе управленческого учета оперативно управлять горнодобывающим предприятием, формировать тактические задачи, разрабатывать стратегии развития шахты. Комплекс электронного документооборота должен включать следующие блоки:

- 1) горно-геологические и горно-технические условия и параметры;
- 2) схемы вскрытия и подготовки шахтного поля;
- 3) системы разработки угольных пластов;

- 4) технологические схемы работы всех подземных участков, служб и участков на поверхности;
- 5) движение материальных потоков (добыча и транспортировка угля, вывоз породы, доставка работников, материалов и оборудования);
- 6) движение бухгалтерских документов;
- 7) правовое обеспечение и др.

Создание такого программного комплекса приведет к научно обоснованному принятию управленческих решений в реализации передовых технологий, сокращении трудовых затрат, уменьшении количества ошибок в документации. Мониторятся планы и реализация работ в лавах, на участках (добычных, подготовительных, транспортных, поддержания и ремонта выработок, вентиляции, водоотлива, техники безопасности и охраны труда), сокращаются затраты ручного труда, повышается производительность.

Список использованных источников

1. Внедрение новых технологий на шахтах Донбасса. Международный экономический форум-2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://be5.biz/ekonomika_1/r2014/1748.htm.
2. Фомин Ю.В. Особенности стратегического управления промышленными предприятиями ДНР / Ю.В. Фомин. – Донецк: ДонАУиГС, 2018. – С. 195-198.
3. Гладченко Т.Н. Контроллинг: учебное пособие / Т.Н. Гладченко, Ю.В. Фомин. – Донецк: ДонГУУ, 2016. – 194 с.

РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЕКТОВ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ИННОВАЦИОННО ОРИЕНТИРОВАННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Шумкова Е.А.,

преподаватель кафедры инновационного менеджмента
и управления проектами

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

Аннотация. В данной работе рассматриваются особенности применения проектного подхода к управлению персоналом инновационно ориентированных предприятий. Рассматривается понятие ресурсного обеспечения, обосновывается актуальность ресурсного обеспечения проектов обучения персонала инновационно ориентированных предприятий.

Ключевые слова: ресурс, проект, человеческие ресурсы, механизм, модель, компетенции, результат.

В современных условиях экономики, которая ориентируется на знания, большинство предприятий и организаций рассматривают обучение персонала как один из важнейших ресурсов, необходимых для повышения конкурентоспособности. Любой проект не может быть осуществлён без ресурсного обеспечения. Для ресурсного обеспечения проекта обучения персонала главную роль играют человеческие ресурсы. Именно они могут обеспечить любой проект инновационными идеями и информационными ресурсами. В данный момент стандартные методы обучения персонала отходят на второй план, а всё большее значение приобретают инновационные методы обучения.

Традиционно под термином «ресурс» часто подразумевается только финансовая составляющая.

Ресурсы – это совокупность средств, возможностей и способностей, которые можно задействовать для достижения поставленной цели.

Для реализации любых проектов будут задействованы следующие виды ресурсов: материальные; финансовые; человеческие; информационные; организационные и др.

В настоящее время проектный подход используется в любой организации, и управление человеческими ресурсами не является исключением. Основным принципом проектного подхода является построение проектной структуры, основным элементом которой является проект. Понятие проекта, данное в методических материалах Всемирного банка: «Проект – это комплекс взаимосвязанных мероприятий, разработанных для достижения определённых целей в течение заданного времени при уставленных ресурсных ограничениях».

После достижения необходимых результатов и поставленных целей проект ликвидируется, перестаёт существовать. Можно определить ряд признаков понятия «проект», а именно:

- направленность на достижение конкретных результатов;
- координирование взаимосвязанных действий;
- ограничение в сроках и ресурсах.

Для системы развития персонала необходима гибкость и скорость в действиях. Это обеспечит высокий уровень результативности, что делает проектный подход незаменимым как при развитии профессиональных компетенций персонала, так и при формировании команды.

Е.А. Дружинин считал, что механизмы повышения возможности успешной реализации проектов представляют собой комплекс методов и

моделей, направленных на покрытие дефицита временных и финансовых ресурсов с целью более полного обеспечения ресурсами инновационно ориентированных проектов.

Для развития персонала необходимо использовать различные инновационные методы обучения.

Под инновационными методами обучения понимают систему и методы развития персонала, которые значительно отличаются от стандартной практики и пока не получили столь массовый характер распространения.

На данный момент одной из самых перспективных технологий с точки зрения инноваций, которая набирает популярность, можно считать методы неформального обучения.

К методам неформального обучения персонала можно отнести любую форму обучения, которая выходит за рамки организованных программ. Неформальное обучение – это получение знаний и навыков в процессе общения с окружающими людьми.

К методам неформального обучения можно отнести: электронное обучение, коучинг, театр, игры, кино-тренинги, социальные сети, виртуальные тренажеры, компьютерные игры, обучение в рабочих группах.

Использование инновационных методов обучения персонала поможет достигнуть высокого уровня конкурентоспособности и поможет открыть возможности для постоянного совершенствования.

АЛГОРИТМ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Ярембаш А.И.,

д-р экон. наук, доцент, профессор кафедры
инновационного менеджмента и управления проектами
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Аннотация. В настоящей статье предложен алгоритм методики оценки уровня СЭРТ, отражающей динамику происходящих социально-экономических процессов. Разработана система показателей, характеризующих уровень социально-экономического развития региона

Ключевые слова: регион, социально-экономическое развитие, алгоритм, процесс, динамика.

Неотъемлемым свойством любого государства является неравномерность социально-экономического развития (СЭР) входящих в него

регионов. Это объясняется различиями природно-ресурсных, производственных, демографических, социокультурных условий и многими другими факторами. Происходящие в последние годы политические изменения и экономические трансформации усилили эти различия и привели к снижению использования экономического потенциала территорий и падению уровня жизни населения.

При этом явно недостаточен методический инструментарий оценки уровня СЭРТ, обеспечивающий объективный анализ текущей ситуации в государстве как социально-экономической системе, и определяющий направления развития входящих в эту систему территорий.

В настоящей статье предложен алгоритм методики оценки уровня регионального социально-экономического развития, отражающей динамику происходящих социально-экономических процессов. Предложенная методика включает пять этапов проведения оценивания (рис. 1).

Практика показывает, что для оценки уровня СЭР и динамики его изменения с учётом производственно-отраслевой направленности территории, тенденций и специфических условий территориального развития оптимальной является система показателей, количественно отражающих уровень СЭР, состоящая из 2 групп по 5 показателей в каждой, количественно характеризующих уровень экономического и социального развития (рис. 2).



Рис. 1. Алгоритм оценивания СЭР

Данные показатели могут применяться для анализа динамики процессов СЭР, выявления их поддерживающих факторов и причин их сдерживания, а также для статического анализа межтерриториальных сопоставлений.

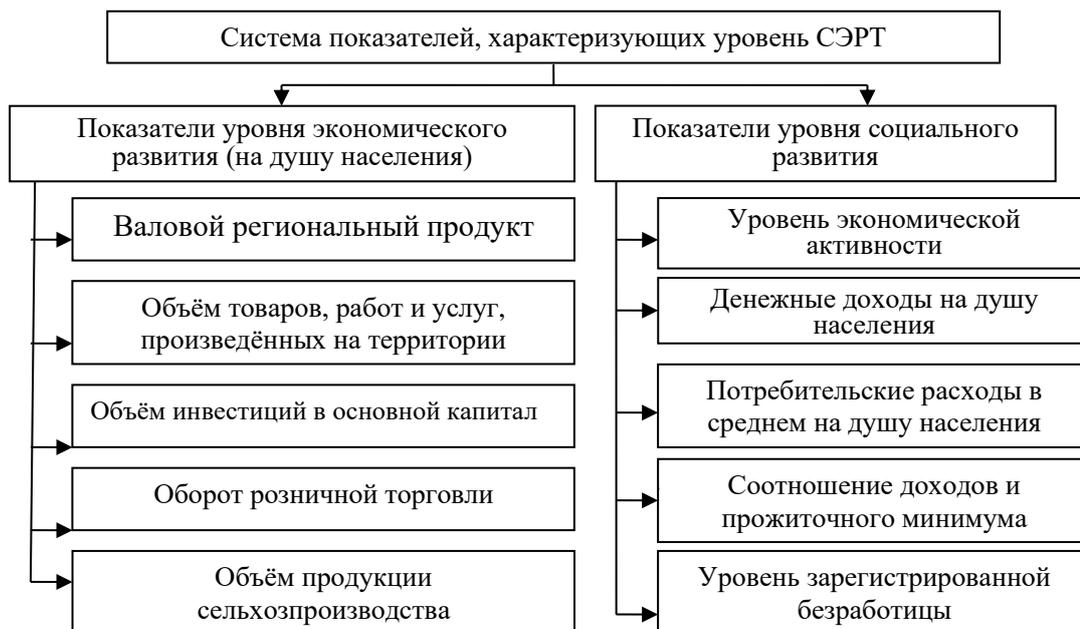


Рис. 2. Система показателей, характеризующих уровень СЭР

В дополнение к предлагаемой методике для количественной оценки различия уровней СЭР (для регионов ДНР) предлагается использовать соотношение анализируемого показателя по отдельному региону к средней арифметической его величине по группе регионов или по Республике.

ПОДСЕКЦИЯ 3: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ В СФЕРЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

ЭРГОНОМИКА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Баранник Ю.Г.,

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

Аннотация. В тезисах рассматривается понятие и значение применения эргономики труда. Изучаются аспекты эргономики, оценивается её влияние на результаты деятельности организации. Определяется следственная связь между эргономикой и организацией труда.

Ключевые слова: эргономика, человеческий фактор, управление персоналом, производительность труда, внешняя и внутренняя среда

Главная цель деятельности производственных предприятий – максимальное удовлетворение человеческих потребностей. Исходя из законов экономической теории, поставленную задачу возможно решить только за счёт развития научно-технического прогресса, где главную роль играет человеческий фактор. Поэтому управлению персоналом следует уделять значительное внимание. Такая задача стоит и перед экономикой Республики, т.к. в первом полугодии 2020 года большая часть штатных работников Республики занята в промышленном производстве – 34,2%, в образовании – 17,5%, здравоохранении – 15,3%, в сфере транспорта и складского хозяйства – 6,4% [1].

Выясняется, что большая часть работников занята в промышленном производстве, которая создаёт материальные блага. Такое положение требует использовать все факторы, которые активизируют работников, принимая во внимание то, что эргономика изучает взаимодействие человека и других элементов системы, а также то, что это сфера деятельности по обеспечению благополучия человека и оптимизации общей производительности системы» [2, с. 98].

В данном определении человек выступает объектом исследования. Он может быть квалифицированным профессионалом, управляющим сложной машиной в искусственной среде, или клиентом, который случайно приобрёл новое оборудование для личного использования. Человек постоянно

вынужден приспосабливаться к внутренней и внешней среде, но это не всегда зависит только от него самого. Одна из задач эргономики и состоит в том, чтобы определить эти факторы и изучить нежелательные эффекты, которые возникают в процессе трудовой деятельности.

Эргономика изучает влияние внешних и внутренних факторов на деятельность человека, а также использует уникальные преимущества человека. Человеческие способности могут быть охарактеризованы не только в отношении обычного человека-оператора, но также в отношении более конкретных способностей, когда важна высокая производительность. Во всех ситуациях, действиях и задачах в центре внимания находится человек или люди, участвующие в процессе. Человеческий фактор и эргономика – это применение психологических и физиологических принципов к проектированию продуктов, процессов и систем [3, с. 54].

Целью человеческого фактора является уменьшение количества человеческих ошибок, повышение производительности, безопасности и комфорта [4, с. 168]. Основной целью выступает эффективность в самом широком смысле достижения желаемого результата без расточительного вклада, без ошибок и ущерба для работника. Эта цель самоочевидна, но достичь её непросто по целому ряду причин. Человек – существо гибкое и адаптируемое, но у каждого есть довольно большие индивидуальные различия. Названные различия учитываются работодателями при приёме на работу, но в этом случае кандидаты часто умалчивают о своих особенностях, стремясь занять определённое место. Некоторые различия, такие как физический размер и сила, очевидны, но другие, такие как культурные различия и различия в стиле и уровне навыков, выявить труднее, а это приводит к движению рабочей силы и определённой потере эффективности труда.

По данным Республиканского центра занятости Донецкой Народной Республики, в январе–июне 2020 года на учёте состояло 19,5 тыс. человек, ищущих работу. Количество вакансий, заявленных работодателями в центры занятости, в январе–июне 2020 года составило 28 тыс. ед. За январь–июнь 2020 года на постоянные рабочие места было трудоустроено 8,2 тыс. человек. При этом в январе–июне 2020 года численность штатных работников незначительно сократилась (-1,7%) по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года [1].

С учётом этих сложностей может показаться, что решение состоит в обеспечении гибкой ситуации, в которой человек может оптимизировать подходящий способ выполнения действий. К сожалению, такой подход иногда

неосуществим, потому что более эффективный способ часто неочевиден, в результате чего рабочий может годами делать что-то неправильно или в неправильных условиях.

Список использованных источников

1. Итоги социально-экономического развития / Официальный сайт Министерства экономического развития ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=4306&Itemid=723

2. Зубова А.О. Эргономика как важный фактор повышения производительности труда / А.О. Зубова, Н.А. Развейкина // Юридическая наука и практика: Альманах научных трудов Самарского юридического института ФСИН России. – Том. 7. – Часть 1. – С. 97-100.

3. Мунипов В. М. Эргономика: человекоориентированное проектирование техники, программных средств и среды: учебник для вузов/ В.М. Мунипов, В.П. Зинченко. – М.: Логос, 2010. – 356 с.

4. Рунге В.Ф. Эргономика в дизайне среды: учебное пособие / В.Ф. Рунге, Ю.П. Манусевич. – М.: «Архитектура – С», 2009. – 328 с.

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

Есикова Р.С.,

ассистент кафедры кадрового управления
ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет
имени Г.Р. Державина»

Аннотация. Основные направления в работе с персоналом, которые соответствуют стратегическим задачам организации, принято называть кадровой политикой. Кадровая политика в системе государственного и муниципального управления представляет собой последовательную деятельность государства по подбору, отбору и подготовке персонала к государственной службе.

Ключевые слова: кадровая политика, управление персоналом, система государственного управления.

В современных условиях максимально эффективное использование персонала, его кадрового потенциала становится первостепенной задачей, которую помогает решить чётко продуманная кадровая политика предприятия и организации, являющаяся примером реализации кадровой политики государства.

Благодаря сформированной кадровой политике, становится понятным, какой персонал нужен для государственной службы, какими он должен обладать компетенциями, какими методами оказывать влияние на работников для оптимально эффективного достижения поставленных стратегических целей. При этом работники должны быть лояльными к организации и испытывать гордость за причастность к ней.

Постановка стратегических задач перед государственным органом требует обеспечения нужной квалификации (компетентности) как руководящих работников, так и специалистов. Известно, что работники, имеющие необходимую квалификацию, способны обеспечить необходимый уровень производительности труда, а работники, достигающие большую производительность труда, могут быть простимулированы исходя и в рамках возможностей организации.

Здесь считаем необходимым показать связь между трудовым и кадровым потенциалом организации. Если кадровый потенциал представляет собой наличие совокупности профессиональных и личностных качеств работников, позволяющих качественно выполнять трудовые функции, то под трудовым потенциалом понимается возможное количество труда, который возможен для осуществления трудовой деятельности при определённых условиях (рис. 1).

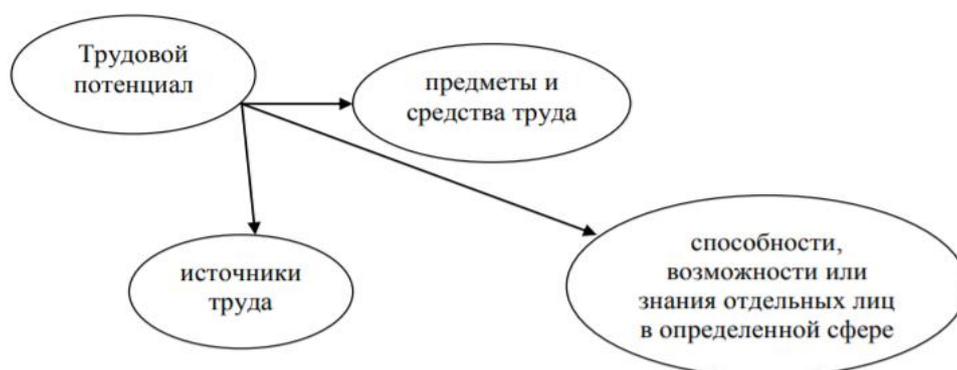


Рис. 1. Структура трудового потенциала

Таким образом, трудовой потенциал потенциально может быть большим, чем кадровый потенциал. Повышать необходимо оба их вида с целью обеспечения конкурентоспособности. Об этом и заботится кадровая служба совместно с линейными руководителями.

Развивая сотрудников, направляя их на курсы повышения квалификации, предоставляя возможность профессиональной переподготовки и пр., предприятие, тем самым, увеличивает потенциал организации в целом, и потенциал обученных работников. Иногда в процесс реализации кадровой

политики могут вмешаться такие факторы, как стиль руководства, отношения в коллективе и другие факторы, снижающие общий результат работы. Данный аспект необходимо учитывать.

Суть кадровой политики ограничивается не только наймом на работу, а включает в себя подготовку, развитие персонала, обеспечение взаимодействия работника и государственного органа. «В то время как кадровая политика связана с выбором целевых задач, рассчитанных на далёкую перспективу, современная кадровая работа нацелена на оперативное решение кадровых вопросов, поскольку трансформации российского общества последних десятилетий с неизбежностью породили необходимость изменения парадигмы осуществления государственной власти как инструмента, утрачивающего эффективность в управлении обществом» [1]. «Между ними должна быть, естественно, взаимосвязь, поскольку стратегия и тактика», несмотря на разницу в задачах, всё-таки призваны достигать одни и те же цели [2]. Кроме того, различают общий характер кадровой политики, если речь идёт обо всех работниках организации, и частный характер – если решаются узко специфические задачи.

Таким образом, современная кадровая политика представляет собой целостную систему кадровых процедур, взаимосвязанных между собой.

Одним из основных факторов эффективности и конкурентоспособности государственного органа является высокий потенциал её работников. Обеспечение достаточного уровня названного потенциала представляет собой одну из приоритетных задач кадровой службы как субъекта кадровой политики, как инструмента его достижения.

Список использованных источников

1. Выжимова Н.Г. Цифровизация управления как фактор развития современного государства / Н.Г. Выжимова, Е.Ю.Иванова, Е.А. Колесниченко // Бюллетень науки и практики. – 2018. – Т. 4. – № 5. – С. 465-473.

2. Куликов С.И. Проблемы кадровой политики организации как инструмента управления персоналом / С.И. Куликов, В.Л. Разумова // Экономическая среда. – 2016. – № 2 (16). – С. 187-189.

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Киричек О.Н.,

аспирант кафедры управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Аннотация. Для современной организации особую значимость приобретает стратегия управления человеческими ресурсами. Указаны основные принципы стратегического управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, стратегия, управление, организация, коллектив.

Стратегия управления человеческими ресурсами выступает как генеральное направление в структуре программы деятельности организации, связанной с развитием коллектива профессионалов, с учётом внутренних и внешних факторов, оказывающих воздействие на результаты деятельности организации.

Это управление коллективом сотрудников, дающее возможность добиваться высоких результатов, реализовывать стратегические программы развития организации, используя современные технологии, подходы и методы управления.

В современных условиях умение организации проводить поиск кандидатов на вакантные места, обеспечивать профессиональное развитие персонала, создавать возможности для служебно-профессионального продвижения становится основным условием успешной деятельности организации. В первую очередь стратегия управления человеческими ресурсами ориентирована на:

– создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе, что позволяет предотвратить и минимизировать негативные последствия возможных конфликтов;

– формирование у сотрудников доброжелательного отношения к организации, её целям, руководству;

– развитие организационной культуры, включающей нормы и ценности, которые принимаются и разделяются подавляющим большинством участников трудового коллектива;

– материальную поддержку обучения, переобучения и повышение квалификации персонала [1, с. 7].

Управление человеческими ресурсами в рамках стратегической перспективы организации базируется на ряде основных принципов:

1. Принципы построения системы стратегического управления человеческими ресурсами:

- научное обоснование системы стратегического управления;
- выбор оптимального количества уровней управления, исключение лишних подсистем управления;
- специализация подразделений на решении профессиональных задач согласно их профилю;
- соответствие системы управления условиям внутренней и внешней среды.

2. Принципы реализации стратегических планов и программ:

- система управления человеческими ресурсами должна соответствовать общей системе управления организации;
- стратегическое управление человеческими ресурсами должно иметь плановую основу;
- участие всех подразделений в решении задач организации;
- наличие эффективных коммуникаций;
- внедрение в практику управления принципа системности;
- обоснованное использование принципов самоуправления в решении стратегических задач.

3. Принципы совершенствования системы стратегического управления:

- способность вносить изменения в функционирование системы при корректировке целей и задач организации;
- надёжность и безотказность функционирования всех элементов системы управления;
- возможность при необходимости перевода системы управления из одного состояния в другое;
- наличие мотивированного персонала, обладающего необходимыми профессиональными знаниями и навыками [2, с. 143].

В настоящее время не существует единой общепризнанной системы стратегического управления человеческими ресурсами. Организации постоянно сталкиваются с новыми реалиями, что требует обновления управленческих подходов и готовности персонала к изменениям [3, с. 153].

Список использованных источников

1. Акимова Е.П. Стратегическое управление человеческими ресурсами с учётом современных экономических тенденций / Е.П. Акимова // Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала: вузовско-академический сборник научных трудов. – 2018. – № 1 (17). – С. 6-10.
2. Чэнь Ш. Концепция стратегического управления человеческими ресурсами предприятия / Ш. Чэнь // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2019. – Т. 11. – № 5. – С. 138-146.
3. Быков О.В. Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами во время кризиса / О.В. Быков, О.В. Литвинова // Молодёжный вестник ИрГТУ. – 2012. – Т. 11. – № 1. – С. 148-155 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/contents.asp?titleid=37957>

**МЕТОДИКА ОЦЕНКИ МОТИВАЦИИ ТРУДА
ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ**

Кобзева Е.В.,

канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой менеджмента
ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет им. В. Даля»;

Самкова Э.Р.,

канд. техн. наук, доцент, декан факультета экономики и бизнеса
ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет им. В. Даля»;

Третьяк В.В.,

директор ООО «Брянковский завод бурового оборудования»

Аннотация. Предложена методика оценки мотивации труда органов государственной власти, в основу которой положена двухфакторная модель мотивационной гигиены Ф. Герцберга и теория нечётких множеств. Полученные оценки и их структура позволяют выявить причины возможной неудовлетворённости и низкой мотивированности труда государственных служащих и определить организационные мероприятия по её повышению.

Ключевые слова: органы государственной власти, мотивированность, оценка, двухфакторная теория мотивации, теория нечётких множеств

Постановка проблемы. В настоящее время существует множество теорий мотивации (пирамида Маслоу, теория МакКлеланда, теория Герцберга, процессуальные теории мотивации – теория ожидания, теория справедливости и т. д.). Положения каждой из теорий могут быть положены в основу системы мотивации на предприятии. Мотивация труда органов государственной власти определяется целями деятельности организации и задачами, которые перед

ней стоят. Насколько результативной является существующая или выбранная на государственном предприятии мотивация персонала, показывает её оценка.

Публикации, посвящённые мотивации и стимулированию как средства побуждения человека к трудовой деятельности, достаточно многочисленны. Достаточно много внимания в этих публикациях уделяется вопросам оценки мотивации и стимулирования персонала предприятий и организаций. Но очень часто оценка мотивации персонала предприятия подменяется оценкой труда персонала или оценкой системы мотивации персонала [1, 2].

Изложение основного материала. Согласно двухфакторной теории мотивации (мотивационной гигиены) Ф. Герцберга [3, 4] мотивированность сотрудника определяется двумя группами факторов – истинно мотивационными и гигиеническими факторами.

Однозначным мотивационным фактором является удовлетворение посредством решения трудовой задачи смыслообразующего доминантного мотива, которое определяется высшей из актуализированных потребностей. Истинным мотиватором является также внутренняя мотивация сотрудника, при которой он получает удовлетворение от самого процесса труда.

Гигиенические факторы обеспечивают удовлетворённость человека обеспечением потребностей более низких относительно доминантного мотива уровней. Каждый гигиенический фактор можно охарактеризовать уровнем притязаний конкретного сотрудника и уровнем фактического значения фактора. Причём, если в субъективности первого нет сомнений, то последнее может быть как объективным (фактическая величина зарплаты), так и субъективным (отношение начальника). Если фактическое значение фактора совпадает с уровнем притязаний, то сотрудник не будет испытывать дискомфорта (будет нейтрально мотивирован). Если по какой-то причине фактическое значение меньше уровня притязаний (уменьшилось фактическое значение, увеличился уровень притязаний), то удовлетворённость падает, и мотивация к труду ухудшается. В случае, когда фактическое значение фактора превышает уровень притязаний, иногда можно наблюдать временное повышение мотивированности сотрудника. Но, как правило, планка притязаний быстро поднимается до фактического уровня значения фактора, что приводит к ситуации с нейтрально мотивированным состоянием [5].

Общий уровень мотивированности сотрудника y будет определяться некоторой комбинацией двух обозначенных факторов. Предположим, что величина y зависит от y_1 линейно при фиксированном y_2 , а также зависит линейно от y_2 при фиксированном y_1 . Тогда в общем случае зависимость определяется таким выражением:

$$y = a_0y_1 + a_1y_2 + a_2y_1y_2. \quad (1)$$

Анализ свойств функции y позволяет сделать следующие выводы.

1. Низкие значения истинной мотивации приводят к тому, что для высокой мотивированности сотрудника необходимо поддерживать гигиенические факторы на очень высоком уровне. Но при полном отсутствии истинной мотивации даже это не может гарантировать мотивированность сотрудника.

2. Эластичность уровня мотивированности по гигиеническим факторам в любой точке выше, чем эластичность по истинно мотивирующим факторам. Это значит, что при одинаковом возможном относительном приросте y_1 и y_2 относительное изменение y будет выше при изменении y_2 , чем при y_1 .

Достичь высокого уровня мотивированности возможно при относительно низких значениях (но не равных нулю) истинных мотиваторов, если при этом значение гигиенических факторов будет достаточно высоким. Однако, при низких значениях гигиенических факторов даже высокая истинная мотивация не способна обеспечить высокий уровень мотивированности.

4. Перспективными направлениями рефлексивного управления мотивацией государственных служащих являются воздействия на гигиенические факторы и их восприятие сотрудниками при обеспечении определённого уровня истинных мотиваторов.

Список использованных источников

1. Верхоглазенко В. Система мотивации персонала / В. Верхоглазенко // Консультант директора. – 2002. – № 4. – С. 23-34.

2. Кузьмина С. Влияние систем оценки и мотивации персонала на эффективность бизнес-процессов / С. Кузьмина, В. Ваганова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://quality.eup.ru/DOCUM6/vliyanie-sistem-otsenki-i-motivatsii-per.htm>

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Колесниченко Е.А.,

д-р экон. наук, профессор, заведующий кафедрой кадрового управления
ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет
имени Г.Р. Державина»;

Иванова Е.Ю.,

канд. ист. наук, доцент, доцент кафедры кадрового управления
ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет
имени Г.Р. Державина»

Аннотация. Реализуемая органами государственной власти кадровая политика напрямую обеспечивает эффективность развития территорий. Проведенный анализ кадровых характеристик администрации области позволил сформировать основные направления совершенствования кадровой работы.

Ключевые слова: кадровая политика, управление кадрами, отбор персонала, мотивация персонала.

В современных условиях хозяйствования актуальность приобретает кадровая политика, реализуемая в системе государственной гражданской службы, ведь в её развитии «...необходимо кардинальным образом менять подходы и направления» [1]. К ней предъявляется ряд требований, определяющих её эффективность: научная обоснованность и обусловленность потребностями государства в профессиональных кадрах; системность; единство; прогрессивность; гласность, публичность, демократичность; законность.

Результативность реализации современной государственной кадровой политики была проанализирована на материалах областной администрации региона. Государственные служащие на 62,84% – мужчины и 37,16% – женщины. Что касается возрастного состава работников администрации, то необходимо отметить, что преобладающая доля служащих (более 40%) находится в возрасте от 31 до 40 лет, наименьшая доля в возрастной структуре персонала принадлежит сотрудникам в возрасте от 60 лет – 6%. Более половины служащих (60,6%) имеют стаж работы свыше 10 лет, 15,5% – до 5 лет. 98,17% имеют высшее образование, 1,83% – среднее профессиональное, 3,67% имеют степень кандидата наук и 1,37% – доктора наук [2].

Функции по организации работы с кадрами в администрации Тамбовской области закреплены за её структурным подразделением –

департаментом государственной, муниципальной службы и противодействия коррупции.

Первичным этапом кадровой работы является отбор персонала. При этом замещение должностей государственной гражданской службы в администрации Тамбовской области осуществляется из внутренних и внешних источников. За счёт внутренних источников покрытие потребности в персонале осуществляется в случае ротации, перевода работника на другую должность, сокращения должностей, назначения работника на вакантную должность, включённого в кадровый резерв.

Обращение к внешним источникам найма предполагает поиск кандидатов на рынке труда, в том числе из числа лиц, ставших победителями конкурса на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы, лиц, прошедших целевое обучение, а также успешно прошедших практику, стажировку в администрации области, лиц, являющихся экспертами в какой-либо профессиональной области и зарекомендовавших себя в процессе сотрудничества с администрацией, лиц, желающих сменить место прохождения гражданской службы и т.п.

При оценке профессионального уровня кандидатов используются два метода – тестирование и индивидуальное собеседование. Тестирование направлено на определение на соответствие знаний, умений и навыков кандидата квалификационным требованиям к базовым знаниям и умениям. Помимо указанных видов тестов может предполагаться проведение психологического тестирования. Индивидуальное собеседование предусматривает проведение устной беседы членов конкурсной комиссии с кандидатом на вакантную должность.

Одним из ключевых направлений работы с кадрами в администрации Тамбовской области выступает мотивация сотрудников, которую можно подразделить на материальную и нематериальную. При этом с учётом системы требований, предъявляемых к государственным служащим, а также необходимости формирования профессиональной культуры служащих, особая роль в системе мотивации работников администрации области принадлежит нематериальной мотивации.

В итоге предложены ключевые направления совершенствования кадровой работы администрации области:

- обеспечение удобства работы с источниками информации, касающихся вакантных должностей (объявления об имеющихся вакансиях можно размещать непосредственно на сайте администрации);

- интенсификация сотрудничества с вузами (участие представителей администрации области на научно-практических конференциях, семинарах, организованных на базе вузов, проведение мастер-классов для студентов);
- дополнение технологий проведения конкурсного отбора очного формата дистанционным [3].

Список использованных источников

1. Выжимова Н.Г. О некоторых аспектах развития системы образования в г. Тамбове / Н.Г. Выжимова, Е.Ю. Иванова // Учёные записки Тамбовского регионального отделения Вольного экономического общества России. – Тамбов, 2015. – С. 5-14.

2. Иванова Е.Ю. Особенности организации кадровой работы в органах исполнительной власти на региональном уровне / Е.Ю. Иванова, С.И. Глухова // Державинские чтения: материалы XXV Всероссийской научно-практической конференции. – Тамбов, 2020. – С. 129-136.

3. Алфёрова И.И. Анализ внедрения информационных технологий в кадровую работу государственного органа / И.И. Алфёрова // Учим управлять и учимся управлять: шестой сборник научных статей. – Кемерово, 2020. – С. 114-121.

ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРИ ВНЕДРЕНИИ ЭЛЕКТРОННОГО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

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»

Аннотация. Рассмотрены основные тенденции внедрения электронного здравоохранения. Выявлены основные проблемы и влияние мотивации на переход к цифровому здравоохранению.

Ключевые слова: мотивация, персонал, здравоохранение, медицинские кадры, обучение

Пандемия новой коронавирусной инфекции затронула все сферы жизнедеятельности человека, вызвала экономический кризис мировой экономики и кризис в здравоохранении. На данный момент в 219 странах обнаружен коронавирус [1]. Неустойчивая природа вируса не позволяет

достоверно прогнозировать и разрабатывать правильную политику его сдерживания. На сегодняшний день трудно прогнозировать масштабы экономического кризиса, вызванные пандемией, но уже сейчас видны структурные изменения в мировой экономике. Из-за экономической неопределённости фондовые рынки в первой половине 2020 года потерпели крах, обвалились цены на нефть, традиционная торговля уступила место интернет-магазинам; введение карантинных мероприятий изменило спрос на рынке труда. Системе здравоохранения также пришлось приспособливаться к новым реалиям. Недостаточная обеспеченность медицинскими кадрами, перепрофилирование части учреждений здравоохранения в госпитальные базы, изменение структуры заболеваемости, требования соблюдения социального дистанцирования, динамичная разработка и корректировка методических рекомендаций по организации медицинской помощи населению с различными заболеваниями и состояниями в условиях коронавирусной инфекции ускорили внедрение электронного здравоохранения. Медицина и цифровые технологии сближаются, а в ближайшие годы эта тенденция лишь усилится. Можно выделить основные тренды электронного здравоохранения, которые будут развиваться в ближайшее время:

- развитие национальных медицинских порталов;
- активное использование телемедицины;
- международное сотрудничество в сфере цифрового здравоохранения;
- виртуальная реальность на рынке здравоохранения;
- искусственный интеллект в здравоохранении;
- усовершенствование гаджетов и приложений для самодиагностики;
- развитие экосистемы медицинских стартапов.

В целом переход к электронной системе здравоохранения имеет массу преимуществ, связанных с доступом к единой системе записей пациентов. Это снижение числа ошибок при приёме лекарств, облегчение профилактической помощи и более точное укомплектование больниц персоналом, возможность оперировать колоссальными объёмами статистических данных, что позволяет не проводить лишние исследования, ускоряет внедрение новых медицинских технологий и разработку лекарств и обеспечивает прогресс в отрасли. Если ранее дома у обычного человека из медицинских приборов были только термометр и тонометр, то на фоне пандемии население приобрело пульсоксиметры для измерения уровня кислорода в крови и другие общедоступные гаджеты, вроде смарт-часов и фитнес-трекеров, которые часто обладают функционалом, позволяющим человеку без помощи врача

считывать многие показатели своего организма. Появление общедоступной электроники позволит людям взять на себя часть ответственности за собственное здоровье. Виртуальная реальность может не только обеспечивать телеприсутствие врачей и помогать обучению студентов-медиков, но и сама использоваться в качестве терапии.

Негативные тенденции в обеспеченности медицинскими кадрами, увеличение удельного веса лиц пенсионного возраста не обеспечивают необходимого уровня цифровой грамотности персонала учреждений здравоохранения. Существующий разрыв между стремительно развивающимся электронным здравоохранением и низким уровнем цифровой грамотности является существенным препятствием к переходу страны в новейшую эпоху и снижает конкурентоспособность и привлекательность отрасли. Обучение медицинских кадров, обладающих актуальными знаниями и владеющих прогрессивными технологиями, требует долгосрочных инвестиций в новые программы обучения и переподготовки [2]. Особенность обучения цифровым навыкам заключается в том, что эта сфера является совершенно новой, в ней ощущается дефицит преподавателей, которые не только являются профессионалами, но и имеют педагогические компетенции, необходимые для обучения взрослых. Отмечаются также барьеры педагогического сознания и социального опыта, под которыми понимаются «сложившиеся ментальные установки, предпочтения, ценностные ориентации, стереотипы и расхожие мифы, которые приводят к невольному выбору тех или иных способов действий, препятствующих внедрению нового» [3]. Данные обстоятельства выступают значительными преградами для развития устойчивого стремления сотрудников к обучению. Мотивация персонала к освоению цифровых навыков является необходимым условием широкого внедрения электронного здравоохранения в ДНР. Мотивационная составляющая процесса обучения цифровым навыкам персонала учреждений здравоохранения мало изучена, а публикации, содержащие данные эмпирических исследований по этому направлению, практически отсутствуют. Понимание мотивации разных групп работников к освоению цифровых навыков предоставит возможность выстроить эффективную стратегию подготовки и переподготовки персонала.

Список используемых источников

1. Официальный сайт всемирной организации здравоохранения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/situation-reports/>

2. Кучковой В.В. Аспекты кадровой политики в здравоохранении Донецкой Народной Республики / В.В Кучковой // Сборник научных работ. Серия «Государственное управление». Вып. 18: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2020. – С. 209-218.

3. Андрюхина Л.М. Цифровизация профессионального образования: перспективы и незримые барьеры / Л.М. Андрюхина, Н.О. Садовникова, С.Н. Уткина, А.М. Мирзаахмедов // Образование и наука. – Вып. 22. – 2020. – С. 127.

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ СОХРАНЕНИЯ И
РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА, ОРГАНОВ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ**

Ляхова Л.С.,

канд. экон. наук, доцент,

доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики»;

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»

Аннотация. Обозначены проблемы формирования кадрового потенциала органов государственной власти и местного самоуправления Донецкой Народной Республики. Определены направления совершенствования механизмов его сохранения и развития.

Ключевые слова: кадровый потенциал, органы государственной власти и местного самоуправления, механизмы сохранения и развития.

Органы государственной власти и местного самоуправления являются ключевыми составляющими системы административного аппарата, обеспечивающего реализацию государственно-политических задач. Неоспорим тот факт, что от качества и рациональности использования их кадрового потенциала зависит эффективность и результативность

государственного управления. В процессе формирования и развития государственности Донецкой Народной Республики проведена колоссальная работа по обеспечению нормального функционирования аппарата государственной гражданской службы. Сформирован его основной кадровый состав, осуществляются мероприятия по обеспечению соответствия профессиональных качеств государственных служащих квалификационным требованиям, предъявляемым к занимаемой ими должности. Ведётся работа по совершенствованию механизмов нормативно-правового обеспечения формирования кадрового потенциала государственной гражданской службы. В частности, приняты и введены в действие законы «О системе государственной службы Донецкой Народной Республики», «О государственной гражданской службе», Указы Главы Донецкой Народной Республики «О кадровом резерве государственного органа Донецкой Народной Республики», «Об утверждении Положения об Управлении кадровой политики Главы Донецкой Народной Республики» и др.

Тем не менее, как показывает практика, у руководителей органов государственной власти и местного самоуправления существует ряд трудностей, связанных с формированием, а, главное, с сохранением и развитием кадрового потенциала, находящихся под их управлением организаций. Чаще всего это проявляется в следующем:

штатная численность персонала (особенно сельских муниципальных образований) не соответствует выполняемым ими объёмам работ. В основном это обуславливается тем, что количество штатных сотрудников исчисляется исходя из плановых объёмов работ. В то же время существуют ситуации, когда необходимо выполнять внеплановые работы (сбор, общение, оформление оперативной информации) в сжатые сроки. Это приводит к чрезмерным нагрузкам на сотрудников и, как следствие, усилению физической, эмоциональной напряжённости;

ограниченность бюджетного финансирования не позволяет использовать систему материально стимулирования в полном объёме. Размеры надбавок за сложность и напряжённость зачастую не соответствуют объёмам выполняемых сверх плана работ. Предусмотренные ст. 55 Закона ДНР «О государственной гражданской службе» ежемесячные надбавки к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе и большинство других дополнительных выплат сотрудникам органов государственной власти и местного самоуправления в настоящее время не выплачиваются в виду неразработанности дополнительных подзаконных актов.

Учитывая это, необходимым условием сохранения и развития кадрового потенциала органов государственной власти и местного самоуправления является умелое применение их руководителями оперативных механизмов и технологий управления персоналом. Основными из которых должны стать:

оперативное распределение функциональных обязанностей (объёмов выполняемых работ) между сотрудниками с учётом их личностных и профессиональных качеств;

учёт объёмов работ (особенно внеплановых, которые выполняются в условиях ограниченности по времени). Это будет способствовать обеспечению принципа справедливости при распределении вознаграждения за выполнение сотрудниками сверхплановых работ;

организация постоянной работы по формированию и применению методов нематериального стимулирования (для этого руководитель должен знать мотивационные потребности каждого из сотрудников);

разработка и реализация комплекса мероприятий, способствующих обеспечению сплочённости трудового коллектива, как основного условия повышения и развития кадрового потенциала трудового коллектива.

Таким образом, результаты проведенного исследования позволили сделать вывод о том, что в настоящее время основная нагрузка по формированию, использованию, сохранению и развитию кадрового потенциала органов государственной власти и местного самоуправления ложится на плечи их непосредственных руководителей, которым рекомендовано использовать оперативные механизмы и технологии управления персоналом. Это будет способствовать сохранению и поддержанию работоспособности их трудовых коллективов в период становления и развития системы государственной гражданской службы.

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Мальковский А.И.,

военный комиссар Донецкой Народной Республики

Аннотация. Рассматриваются вопросы оценки персонала организации. Отмечена роль оценки персонала в системе управления человеческими ресурсами. Выделены основные этапы проведения оценки.

Ключевые слова: персонал, оценка, организация, независимый эксперт, сотрудник.

Оценка персонала даёт возможность определить уровень готовности работника к выполнению поставленных перед ним профессиональных задач. Кроме того, с помощью оценки определяются возможности дальнейшего

развития и совершенствования его личностных и деловых качеств, перспективы занятия новой, более высокой должности. Оценка персонала выступает в качестве инструмента управления человеческими ресурсами.

По результатам оценки персонала:

проводится сбор, обработка и обобщение необходимых сведений, на основании которых осуществляется приём новых сотрудников на работу, служебно-профессиональное продвижение, устанавливаются размеры вознаграждений;

сотрудники ставятся в известность о мнении руководства о достигнутых ими результатах;

рассматриваются вопросы о целесообразности внесения изменений в существующую в организации систему обучения, переобучения и повышения квалификации работников;

анализируется соответствие ранее утверждённых внутренних документов (должностные инструкции, положения о подразделениях) новым целям и задачам организации;

пересматриваются принятые организационные ценности [1, с. 101].

Процедура проведения оценки персонала включает следующие основные этапы:

определение необходимости в проведении оценки;

установление цели и основных задач оценки;

составление списка сотрудников и подразделений, которые подлежат оценке;

выбор методик и критериев, позволяющих добиться объективной оценки персонала;

подготовка к осуществлению оценки;

основной этап;

подведение итогов [2, с. 122].

Многие организации привлекают независимых экспертов. Преимуществами использования независимых экспертов являются:

– высокий уровень квалификации, опыт в данной области;

– использование передовых, апробированных методик, успешно себя зарекомендовавших в аналогичных условиях;

– объективность при составлении заключений и выдаче рекомендаций по итогам оценки.

Недостатки привлечения независимых экспертов:

– информация о состоянии дел в организации может быть разглашена и доведена до конкурентов;

– сторонние специалисты не всегда осведомлены об особенностях личных и деловых взаимоотношений в коллективе;

– используемые экспертами методики не всегда оказываются эффективными.

При подготовке к оценке составляется график, который утверждается руководством и предоставляется для ознакомления работникам и подразделениям, подлежащим оценке. В подразделениях проводятся собрания, на которых присутствуют работники отдела управления персоналом и разъясняют членам трудового коллектива правила и условия проведения оценки.

Отделом управления персоналом разрабатывается специальная форма, в которую заносятся результаты деятельности работника, указываются поощрения. Проводится оценочная беседа, в которой участвуют руководитель подразделения, в котором работает оцениваемый сотрудник, начальник отдела управления персоналом, руководитель организации, независимые эксперты (при необходимости). По результатам оценочной беседы анализируются и обсуждаются следующие вопросы:

понимание работником своей роли и задач при выполнении служебных обязанностей;

деловые взаимоотношения между сотрудником и непосредственным начальником в трудовом процессе;

готовность работника к профессиональному развитию и возможному занятию более высокой должности;

инициатива, проявляемая работником; предложения, внесённые им, имеющие целью повышение эффективности деятельности [2, с. 123].

Список использованных источников

1. Беляева Ж.А. Оценка персонала в системе менеджмента организации / Ж.А. Беляева// Актуальные вопросы экономических наук. – 2010. –№11-2. – С. 99-102.

2. Одегов Ю.Г. Организационные аспекты оценки и аттестации персонала / Ю.Г. Одегов, В.В. Халиулина // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2017. – №1 (57). – С. 119-126.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ И ПРИНЦИПЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Мезенцева А.Н.,

аспирант кафедры управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Аннотация. Рассматриваются ключевые вопросы организационно-правовых основ и принципов кадрового обеспечения государственного управления. Дается характеристика подготовки управленческого персонала государственного аппарата управления нового типа. Анализируются вопросы модернизации кадрового обеспечения государственных органов.

Ключевые слова: управленческие кадры, кадровый аппарат, государственные органы, государство, государственное управление.

Ключевым звеном в решении задач организации и регулирования наиболее важных сфер жизни общества являются кадры аппарата государственного управления. В зависимости от их состава, квалификации, культуры, рационального использования определяется эффективность управленческой деятельности. За счёт высокого уровня подготовки кадров, правильности их расстановки на тех или иных участках работы, умения организовать выполнение должностных обязанностей обеспечивается быстрое и чёткое решение управленческих задач любого уровня.

Большинство задач по реализации идей развития правового, социального, демократического государства, которым является Донецкая Народная Республика, возлагается на государственных служащих, составляющих аппарат органов государственной власти. От того, кто и как работает в данном аппарате, во многом зависит успех достижения целей развития страны. К. Маркс отмечал, что для осуществления идей требуются люди, которые должны применить практическую силу [1, с. 132]. Основываясь на этом, можно сказать, что продуманная, основанная на правовых принципах, отвечающая современным требованиям кадровая политика является надёжным инструментом воплощения в жизнь положений Конституции Донецкой Народной Республики и её законов, что является одним из решающих факторов эффективного руководства государственными и общественными процессами.

Новые задачи требуют научного подхода к практическому осуществлению кадровой политики. На данный момент в силу объективных

причин ощущается нехватка высококвалифицированного кадрового состава, существует много слабых мест в кадровом аппарате. Этому вопросу постоянно уделяется внимание со стороны Главы Донецкой Народной Республики, Правительства и Народного Совета Донецкой Народной Республики. Повышение эффективности государственного управления, чёткая и взаимосогласованная работа всех звеньев органов государственной власти, серьёзный пересмотр стиля, форм и методов руководства на местном уровне, преодоление старых привычек и представлений в значительной степени зависит от того, насколько глубоко и быстро служащие проникнутся пониманием необходимости перемен, смогут реализовать научные подходы в практической деятельности.

Каждый новый этап развития общества требует и людей с новыми навыками, восстановления кадрового корпуса. Новизна и сложность выдвинутых ныне задач, углубление демократичности во всех сферах предъявляют повышенные требования к идейно-нравственному и профессиональному уровню управленческих кадров. Основные критерии, по которым оценивается их работа – это практический результат, деловитость, умение организовывать и воспитывать людей, ответственность перед народом, инициативность, чувство нового, умение экономически мыслить и действовать. Подготовленные по данным критериям управленческие кадры призваны работать в аппарате управления нового типа, основанном на высоком профессионализме, владеющим современными информационными технологиями, способным осуществлять экономический и социальный прогресс. Исходя из этого, и формулируется следующая задача – наладить подготовку соответствующих кадров по соответствующим критериям [2, с. 69].

Деятельность по формированию кадров для государственных органов, аппарата органов местного самоуправления является одной из самых сложных и первостепенных, а также значительной по объёму и состоящей из отдельных видов действий органов публичной власти и их должностных лиц, обеспечивающих органы управления квалифицированными кадрами, которые способны к практической реализации в жизнь задач государственного строительства, политического, экономического, социального развития [3, с. 48].

Сложный комплекс проблем, связанных с комплектованием кадров аппарата, вызывает необходимость применения научных знаний и практического опыта в экономической, социологической, психологической, государственно-правовой сферах, учёта требований, имеющих существенное

значение для эффективного функционирования государственных служащих, входящих в его состав, а также решения задач, стоящих перед всем аппаратом соответствующего органа. Соблюдение таких правил является обязательным условием эффективного функционирования государственного аппарата [4, с. 172].

Исходя из вышеизложенного, следует отметить, что на данном этапе развития кадрового аппарата управленцев в Донецкой Народной Республике первостепенной задачей является комплексный подход к их высококвалифицированной подготовке как на этапе получения соответствующего образования, так и на этапе практической деятельности. Решению данной задачи способствует то, что существующий ныне кадровый состав государственного управления предпринимает действия по наращиванию потенциала нового поколения управленческого персонала.

Список использованных источников

1. Маркс К. Святое семейство, или Критика критической критики. Против Бруно Бауэра и компании / К. Маркс, Ф. Энгельс // Сочинения: в 50 т. – Т. 2 – М.: Госуд. изд-во полит. лит-ры, 1955. – 240 с.
2. Анзорова С.П. Организация труда государственных и муниципальных служащих: учебное пособие / С.П. Анзорова, С.Г. Федорчукова. – М.: Альфа-М, Инфра-М, 2016. – 160 с.
3. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / В.В. Кафидов. – М.: Питер, 2018. – 208 с.
4. Митрофанова Е.А. Управление персоналом. Теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом / Е.А. Митрофанова, Л.В. Ивановская. – М.: Проспект, 2016. – 301 с.

ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Надворная А.А.,

аспирант кафедры гражданского и предпринимательского права
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Аннотация. Трудовые конфликты являются довольно распространенным явлением на предприятиях Донецкой Народной Республики. Значение и их влияние на деятельность предприятия неоднозначны. С одной стороны, конфликт является неотъемлемой частью

любого предприятия, а с другой стороны, конфликты в значительной степени ухудшают социально-психологический климат в трудовых коллективах и снижают производительность труда.

Ключевые слова: предприятие, трудовой конфликт, производство, трудовое поведение.

Трудовой конфликт – это возникновение противоречия между работодателем и работниками. Причинами возникновения конфликта могут быть как одностороннее, так и взаимное невыполнение договорных трудовых обязательств (например, со стороны работодателя – задержка либо снижение заработной платы, ухудшение условий труда, со стороны работников – нарушение трудовой дисциплины, выпуск некачественной продукции и др.).

Увеличение частоты и глубины трудовых конфликтов связано с кризисами в обществе и экономике. В этот период происходит сокращение объемов производства, занятость работников на предприятиях разных форм собственности, что приводит к массовым увольнениям и безработице.

В условиях кризиса центром недопущения и разрешения трудовых конфликтов является государство, которое располагает правовыми и экономическими инструментами воздействия на конфликтующие стороны. Например, одним из наиболее действенных инструментов является эффективное применение норм трудового законодательства, защищающих интересы работников. Правовые и социальные меры по защите работников в условиях кризиса, роста безработицы должны обеспечиваться государственными финансовыми ресурсами, гибкой налоговой политикой. В совокупности это должно минимизировать экономические потери граждан, потерявших работу в связи с кризисом.

Трудовые конфликты являются довольно распространенным явлением на предприятиях Донецкой Народной Республики. Значение и влияние их на деятельность предприятия неоднозначны. С одной стороны, конфликт, в случае его эффективного разрешения, способствует прогрессу. С другой стороны, конфликты в значительной степени ухудшают социально-психологический климат в трудовых коллективах и снижают производительность труда. В любом случае на предприятиях должна проводиться профилактика трудовых конфликтов, преодоление их негативных последствий.

Для осуществления эффективной деятельности по предотвращению трудовых конфликтов на производстве большое значение имеет правильное определение причин возникновения конфликтов, их природы. К основным группам причин (факторов) возникновения трудовых конфликтов на

предприятиях Донецкой Народной Республики можно отнести ментальные причины, общие причины, человеческий и организационно-управленческий факторы.

Правильное понимание сущности и происхождения конфликтной ситуации, ее глубинной причины дает возможность гораздо эффективнее решать эту проблему, положительно влиять на социально-психологический климат и результаты работы трудового коллектива.

В условиях сокращения действующих предприятий и рабочих мест трудовые конфликты стали в Донецкой Народной Республике распространенным явлением. Вместе с тем, благодаря действию специализированных государственных служб (Управления труда и социальной защиты населения при администрациях городов и районов; Государственной инспекции по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики; сектора посредничества и примирения при возникновении коллективных трудовых споров), посредничество и примирение сторон конфликтов стало более реальным.

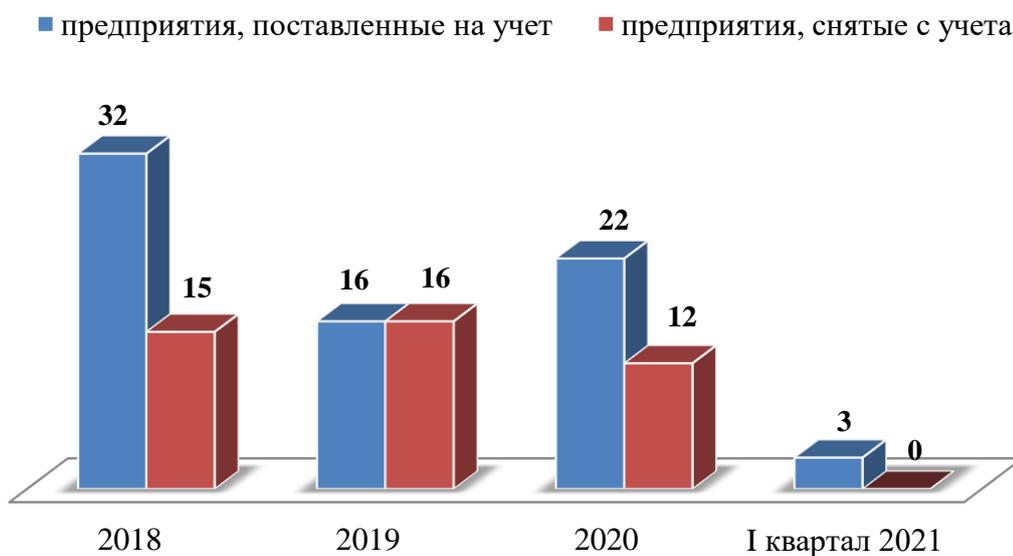


Рис. 1. – Случаи дестабилизации состояния трудовых отношений на предприятиях ДНР (2018-2021 гг.)

В ходе изучения статистических данных, опубликованных Государственной инспекцией по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики (далее – ГОСТРУД ДНР) за 2018, 2019, 2020, I квартал 2021 года, можно выявить тенденцию сокращения количества трудовых конфликтов, а также выяснить их основные причины [1]. ГОСТРУД ДНР определяет основой предпосылкой возникновения трудовых конфликтов

на предприятиях задолженность по заработной плате и нарушение сроков выплаты текущей заработной платы. Опираясь на данный факт, ежегодно определяются конфликтные предприятия, с которыми Сектором посредничества и примирения при возникновении коллективных трудовых споров проводится работа по разрешению трудовых конфликтов.

Таким образом, деятельность государственных органов Донецкой Народной Республики способствует нормализации трудовых отношений, ведет к сохранению социальной стабильности в условиях кризисного финансово-экономического положения.

Список использованных источников

1. Сектор посредничества и примирения при возникновении коллективных трудовых споров [Электронный ресурс] // Официальный сайт Государственной инспекции по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики. – Режим доступа: <http://gostrud-dnr.ru/index.php/struktura/sector-posrednichestva-i-primireniya-pri-vozniknovenii-kollektivnykh-trudovykh-sporov>

МАТЕРИАЛЬНОЕ НЕДЕНЕЖНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Никольская А.С.,

аспирант кафедры управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Аннотация. Рассмотрены вопросы материального неденежного стимулирования работников здравоохранения. Выполнен сравнительный анализ нематериальных и материальных поощрений.

Ключевые слова: стимулирование, здравоохранение, поощрение, сотрудник, организация.

В организациях сферы здравоохранения наряду с материальным денежным стимулированием нередко используются также неденежные виды вознаграждения, которые представляют немалый интерес для работников. Вознаграждение может предоставлять как государство, так и работодатель.

Чаще всего неденежное поощрение производится за счёт личных средств медицинской организации, а также в соответствии с коллективным договором, положением об оплате труда или правилами внутреннего

трудового распорядка согласно трудовому законодательству и иным нормативно-правовым актам, содержащим нормы трудового права.

Исходя из локальных актов медицинского учреждения частной, а также государственной формы собственности, в условия применения материального неденежного вознаграждения входят уровень квалификации, показатели производительности труда, занимаемая должность, стаж работы и пр.

Основные составляющие системы материального неденежного поощрения могут быть разделены на две группы:

- необходимые для администрации медицинского учреждения;
- необходимые для нанятого работника.

Вместе с тем некоторые из них представляют интерес для обеих сторон социально-трудовых отношений, а их стоимость может меняться от 30% до 50% заработка.

В последнее время весьма широко применяется медицинская страховка, что позволило снизить количество отсутствий на работе по болезни. Оплата мобильной связи даёт возможность руководству использовать специалистов в соответствии с уровнем их профессиональной подготовки в нерабочее время.

Особенностью материального неденежного стимулирования является возможность предоставить работнику блага, которые ограничены в продаже или не могут быть приобретены за деньги: профессиональная переподготовка, повышение квалификации, стажировка, жильё, автомобиль, гараж, обучение детей [1, с. 97].

Часть материальных неденежных благ могут быть оценены в рублях, их использование повышает престиж работника.

Вместе с тем рассматриваемая группа стимулов весьма востребована, поскольку работники заинтересованы в получении материального неденежного вознаграждения. Задача руководства медицинского учреждения состоит в рациональном распределении благ с целью повышения трудовой активности. К приобретению таких благ проявляют интерес работники не только с позиций укрепления своего материального положения. Вознаграждение рассматривается как проявление уважения, доброжелательное отношение администрации к члену трудового коллектива.

Практика показывает, что количество льгот выступает основным фактором, определяющим отношение сотрудника к своей организации. Руководителям следует расширять перечень льгот, давая подчинённым возможность выбора [2, с. 211].

Следует подчеркнуть, что материальное неденежное поощрение имеет ряд особенностей. Так, в сравнении с материальным денежным вознаграждением, оно не носит универсального характера.

Материальное и нематериальное денежное поощрение взаимосвязаны. Неденежное поощрение носит разовый характер, срок действия неденежного вознаграждения ограничен временными рамками. Неденежные блага лишены такого свойства денег как делимость. В то же время в некоторых ситуациях часть из них может цениться даже больше, чем денежные. В основе этой особенности лежит принцип престижности получения неденежных благ.

Если руководство организации редко предоставляет тот или иной вид вознаграждения, то он имеет высокую значимость в глазах членов трудового коллектива, а с его получением работник повышает свой авторитет.

Неденежные стимулы входят в группу материального поощрения, поскольку в денежном эквиваленте может быть оценена стоимость каждого из них.

Список использованных источников

1. Алмазов А.А. Критерии оценки мотивации персонала. Создание и развитие ценностей медицинской организации / А.А. Алмазов // Здравоохранение. – 2014. – № 5. – С. 94-101.
2. Кучковой В.В. Аспекты кадровой политики в здравоохранении Донецкой Народной Республики / В.В. Кучковой // Сборник научных работ. Серия «Государственное управление». Вып. 18: Экономика и управление народным хозяйством; ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2020. – С. 209-218.

МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ СОВРЕМЕННОГО HR-МЕНЕДЖЕРА

Павловец А.С.,

ассистент кафедры управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Аннотация. В статье выяснены основные принципы применения компетентностного подхода в управлении персоналом. Предложена модель компетенций современного HR-менеджера.

Ключевые слова: компетентностный подход, компетенция, управление, компетентность, персонал.

В настоящее время компетентность персонала превратилась в стратегический фактор развития организации. Успешные организации создают условия для формирования новых знаний, навыков, способностей у работников.

При компетентностном подходе в системе управления персоналом модель компетенций является центром, вокруг которого формируются механизмы управления. Используя современные модели компетенций, организация формирует своего рода «систему координат», позволяющую выявить и объективно оценить тех сотрудников, которые могут быть максимально эффективными внутри конкретной организационной структуры. При разработке моделей ориентируются на выбор важнейших компетенций, составляющих функциональные блоки [1, с. 216].

Модель компетенций даёт возможность привести к единообразной форме требования к профессиональным и личностным качествам работников, установить стандарты организационного поведения, определить принципы управления продвижения работников. Она должна быть системной, реальной, простой, гибкой и универсальной, чтобы её могли эффективно использовать в работе высшие руководители организации, работники службы управления персоналом, руководители подразделений [2, с. 159].

Технология построения модели компетенций HR-менеджера охватывает три этапа:

- 1) анализ особенностей деятельности HR-менеджера;
- 2) анализ стандартов, регламентирующих требования к работнику;
- 3) определение структуры компетентности современного работника.

Основные компетенции современного HR-менеджера отображены в табл. 1.

В заключение можно сказать, что эффективность персонала как стратегического актива организации определяется, прежде всего, компетентностью – знаниями, навыками, умениями и моделями поведения, необходимыми для эффективного выполнения непосредственных функциональных обязанностей. Основной особенностью компетентностного подхода является возможность перейти от решения текущих кадровых вопросов к задачам стратегического уровня [3, с. 732].

Таблица 1

Модель компетенций современного HR-менеджера

Группа компетенций	Название компетенции	Определение компетенции
Профессиональные компетенции	Стратегическое мышление и способность принимать управленческие решения	Умение принимать решения и генерировать идеи в нестандартных ситуациях
	Ответственность	Способность отвечать за принятые управленческие решения
	Способности организатора	Умение организовать работу коллектива сотрудников, навыки оценки возможностей подчинённых
	Работоспособность	Умение поддерживать состояние организма в оптимальном рабочем состоянии
	Способность к обучению и развитию	Готовность к освоению новых знаний в своей и смежных сферах деятельности
Базовые (личные) компетенции	Коммуникабельность	Способность работать в коллективе
	Творчество и инновации	Умение самостоятельно проявлять креативность, генерировать новые идеи и поощрять их среди подчинённых
	Уверенность в собственных силах	Умение позитивно оценивать собственные умения и навыки, необходимые для решения поставленных задач
	Самоменеджмент	Умение управлять временем и расставлять приоритеты в работе
	Эмпатия	Способность сопереживать, забота о сотрудниках

Особенно важным является развитие компетенций у представителей HR-отдела, которые непосредственно участвуют в формировании компетентностной модели работников организации.

Список использованных источников

1. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы / Р. Бояцис. – М.: Гиппо, 2011. – 352 с.
2. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании. Авторская версия / И.А. Зимняя. – М.: ИЦ проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 329 с.
3. Скурихина Т.Г. Компетентность и компетентность в системе показателей качества человеческих ресурсов организации / Т.Г. Скурихина, П.Ю. Видмер

// Управление организацией: Диагностика, стратегия, эффективность: труды XIII МНПК. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2005. – С. 732-736.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КАК СИСТЕМА ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

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»

Аннотация. Социальная политика включает систему мероприятий, направленных на повышение жизненного уровня и удовлетворение потребностей как наименее защищённых групп, так и населения в целом.

Ключевые слова: социальная политика, социально-трудовые отношения, государство, права

Анализируя исторический опыт, следует принять во внимание то, что социальная политика носит конкретный историко-эволюционный характер. Каждой общественно-экономической формации присущ свой тип социальной политики.

Рассматривая понятие «социальная политика», необходимо учитывать направление новой мировой идеологии – глобализацию сфер социального бытия: экономики, политики, социальной сферы. Применительно к социальной политике сущность понятия «глобализация» проявляется в миграционных процессах, межнациональном перераспределении доходов, снижении затрат государств на социальные цели [1, с. 98].

Исходя из различных точек зрения, социальную политику следует рассматривать как социально ориентированную систему программ и мероприятий, реализуемых на национальном и межнациональном уровнях, имеющих целью обеспечить право каждого гражданина на достаточный жизненный уровень.

Эффективная социальная политика возможна при экономическом росте и стабильной финансовой системе.

Объектом социальной политики выступает человек с его социальными и материальными потребностями.

В определённой социальной поддержке нуждаются отдельные лица и группы лиц (дети-сироты, инвалиды, больные, немощные, пенсионеры, неработоспособное население и другие социально уязвимые слои населения). Социально направленные мероприятия осуществляют: государство,

общественные организации, политические партии и др. Государство является главным субъектом социальной политики.

Как координирующий субъект социальной политики государство осуществляет функции контролёра, защитника, гаранта, регулятора и пр. [2, с. 128].

Человек, участвуя в трудовой жизни, реализуя свой трудовой потенциал, получает поддержку государства, выступающего гарантом его прав и свобод. Как независимый регулятор социально-трудовых отношений государство определяет правовые рамки, защищающие права работников.

Создавая экономические, социально-политические и духовные предпосылки для наращивания социального потенциала, государство осуществляет регулятивную деятельность по социальному развитию.

На жизнь человека, живущего в обществе, оказывают влияние такие социальные институты, как рынок, государство, семья. В качестве института социальной политики рынок выступает как регулятор различных социальных процессов (ценообразование, безработица), механизм взаимоотношений между работниками и работодателями (размеры заработной платы, социальная защита экономически активного населения). Семья отражает уровень общественного развития, нравственное состояние общества, важнейшим фактором развития демографического и трудового потенциала.

Именно семья является главным посредником связи человека с обществом. Для эффективного осуществления социальной политики необходим определённый набор инструментов, применение которых направлено на комплексное решение социальных проблем [3, с. 114].

Выделяют следующие инструменты социальной политики:

- 1) налогообложение – главный источник формирования социальных фондов, финансовые трансферы;
- 2) меры в отношении взаимодействия групп населения и учреждений;
- 3) безличная помощь;
- 4) услуги, например, содержание в домах-интернатах для престарелых и инвалидов;
- 5) запрещение или ограничение определённых действий (например, дискриминация при приёме на работу);
- 6) консультирование, рекомендации или поощрения желаемой деятельности, например, поддержание здорового образа жизни;
- 7) правовые статусы, которые должны предоставлять определённые права и определять обязанности государства перед их носителями.

Список использованных источников

1. Волгин Н.А. Государственная и муниципальная социальная политика / Н.А. Волгин. – М.: КноРус, 2016. – 193 с.
2. Холоденко Ю.А. Социальные трансформации и социальная политика государства в условиях глобализации / Ю.А. Холоденко // Четвёртая промышленная революция: реалии и современные вызовы. X Юбилейные Санкт-Петербургские социологические чтения (Санкт-Петербург, 13-14 апреля 2018 года): сб. материалов Международной научной конференции. – СПб: ФГАОУ ВО СПбПУ. – 2018. – С. 127-130.
3. Канаева А.О. Корпоративная социальная политика. Теория и практика управленческих решений / А.О. Канаева. – М.: Издательство СПбГУ, 2013. – 364 с.

**ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ
СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В
УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ**

Провоторова Н.В.,

канд. психол. наук, доцент, доцент кафедры психологии
ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный педагогический университет»

Аннотация. В статье затрагивается проблема профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного управления. Акцентируется внимание на особенностях и структуре готовности к инновационной деятельности.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, будущие специалисты, сфера государственного управления, инновационное государственное управление, инновационная деятельность, профессиональная готовность, структура профессиональной готовности.

Быстро меняющиеся социальные и экономические условия, влекущие за собой внедрение инновационных форм деятельности, выдвигают новые требования как к системе профессиональной подготовки специалистов, так и к собственно будущим специалистам и их профессиональной деятельности.

В создавшихся условиях наибольшую трансформацию претерпевает сфера государственного управления, что побуждает обратить пристальное внимание на особенности профессиональной подготовки будущих специалистов для данной сферы в условиях инновационного государственного управления.

Анализ определений понятия «профессиональная подготовка будущих специалистов сферы государственного управления», предложенных И.Л. Олейником, С.В. Киваловым, И.В. Михалевой, М.А. Любимовой, В.П. Ивановым, В.В. Черепановым, В.В. Гарасымом и А.В. Карелиной, дает нам основание утверждать, что профессиональная подготовка будущих специалистов сферы государственного управления – это непрерывная система подготовки специалистов, направленная на формирование необходимых для эффективной профессиональной деятельности знаний, практических навыков, компетенций, профессионально важных качеств и свойств личности, способствующих успешному выполнению профессиональных обязанностей в соответствии с требованиями, выдвигаемыми инновациями в государственном управлении и современными образовательными стандартами [6].

Надо сказать, что любые инновации в сфере государственного управления предполагают изменение традиционных форм профессиональной деятельности специалистов данной сферы. В меняющихся условиях, когда госслужащие сталкиваются с незнакомыми для них процессами, они вынуждено или добровольно прибегают к инновационной деятельности [5]. Поэтому на первый план выходит вопрос формирования готовности к инновационной деятельности специалистов сферы государственного управления.

С точки зрения современных исследователей, одной из основных особенностей готовности к инновационной деятельности – это готовность к преодолению задач, которые на данном этапе невозможно спрогнозировать, которые профессия предъявит через несколько лет [1; 2]. По нашему мнению, готовность к инновационной деятельности предполагает понимание инноваций, способов и особенностей их применения, наличие соответствующих личностных особенностей, профессиональных навыков, положительного отношения к инновациям и к субъектам, вовлеченным в инновационные формы взаимодействия. А также – это умение быстро и профессионально выполнять задачи в нестандартных условиях, способность применять креативные, творческие, коммуникативные способности и навыки [3].

Обязательными структурными составляющими профессиональной готовности к инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного управления являются мотивационный, когнитивный, деятельностно-технологический, социально-психологический, психофизический [4]. Специфика профессиональной деятельности в органах власти дает основание утверждать, что структурные компоненты

профессиональной готовности специалистов данной сферы имеют свои отличительные особенности, которые требуют дальнейшего обоснования и пояснения.

Для формирования готовности к инновационной деятельности в процессе профессиональной подготовки будущих специалистов сферы государственного управления мы предлагаем использовать педагогическую модель, которая будет представлена в дальнейших наших публикациях.

Список использованных источников

1. Асмолов А.Г. Оптика просвещения: социокультурные перспективы / А.Г. Асмолов. – М.: Просвещение, 2015. – 447 с.
2. Бородина А.В. «Компетенции будущего» и особенности их формирования у обучающихся по программам дополнительного профессионального образования (на примере государственного и муниципального управления) // Вестник ВЭГУ. – 2018. – № 6(98). – С. 15-27.
3. Провоторова Н.В. Особенности профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления к инновационной деятельности / Н.В. Провоторова // Гуманитарные исследования Центральной России. Журнал Липецкого государственного педагогического университета им. П.П. Семенова-Тян-Шанского». – 2020. – № 4 (17). – С. 54-62.
4. Провоторова Н.В. Структура профессиональной готовности будущих специалистов сферы государственного управления / Н.В. Провоторова // Педагогические исследования. Журнал Астраханского государственного университета. – 2020. – №3. – С. 20-26.
5. Провоторова Н.В. Особенности инновационной деятельности будущих специалистов сферы государственного управления / Н.В. Провоторова // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки (теория и методика профессионального образования). – Калининград: Изд-во БГАРФ, 2021. – № 1 (55). – С. 41-45.
6. Провоторова Н.В. Профессиональная подготовка будущих специалистов сферы государственного управления как психолого-педагогическая проблема / Н.В. Провоторова // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2021. – Т. 27. – № 1. – С. 138-142.

АКТУАЛЬНОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО И ДЕЙСТВЕННОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Прокофьев Н.А.,

аспирант кафедры гражданского и предпринимательского права
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики

Аннотация. В работе исследованы основные проблемы и аспекты формирования кадрового резерва государственной гражданской службы в Донецкой Народной Республике. Приведен зарубежный опыт формирования кадрового резерва государственной гражданской службы для государственных органов. Установлены основные пути формирования качественного кадрового резерва государственной гражданской службы в Донецкой Народной Республике.

Ключевые слова: государственная гражданская служба, государственный служащий, кадровый резерв, кадровое планирование, кадровая политика.

В контексте становления и развития государственной гражданской службы в Донецкой Народной Республике приоритетное значение приобретают вопросы модернизации государственной гражданской службы и подбора кадров для работы в органах государственной власти.

Уровень профессионализации института государственной гражданской службы во многом зависит от грамотного и квалифицированного подбора кадров, повышения уровня их профессиональной компетентности, в частности с учетом новых задач и приоритетов, которые стоят перед Донецкой Народной Республикой.

Главными факторами, определяющими процесс формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе в зарубежных странах, являются:

- высокий уровень доступа к информации о замещении вакантных должностей;
- добровольное участие желающих на замещение вакантных должностей в конкурсе для включения их в кадровый резерв;
- объективность и системность оценки профессиональных и личных качеств претендентов, которые должны быть зачислены в кадровый резерв государственной гражданской службы;
- гласность и доступность информации о формировании кадрового резерва на замещение вакантных должностей.

Приоритетной задачей для Донецкой Народной Республики являются вопросы формирования эффективного и действенного кадрового резерва, в том числе и на должности государственной гражданской службы. В связи с этим Главой Донецкой Народной Республики был издан Указ «О кадровом резерве государственного органа Донецкой Народной Республики», реализация которого потребует выработки новых подходов к подбору и работе с кадрами.

На сегодняшний день в условиях становления и развития государственной гражданской службы в Донецкой Народной Республике необходимо обратить внимание на новые современные тенденции развития государственной гражданской службы в мире.

Так, работу с кадровым резервом в Донецкой Народной Республике необходимо пересмотреть и, в частности:

- усовершенствовать учебные программы обучения государственных гражданских служащих;
- выработать и внедрить новые инновационные формы повышения уровня профессиональной компетентности как самих государственных служащих, так и лиц, которые зачислены в кадровый резерв.

В Законе Донецкой Народной Республики «О государственной гражданской службе» система кадрового резерва определена как последовательная работа, которая направлена на развитие кадрового потенциала, реализацию возможностей каждого сотрудника, что позволяет осуществить подбор, развитие, оценку и продвижение кадров.

В кадровый резерв государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики должны зачисляться профессионально подготовленные работники, которые успешно справляются с выполнением служебных обязанностей; работники, которые проявляют инициативу, имеют организаторские способности и необходимый опыт работы, а также успехи в учебе.

Очень важной на государственной гражданской службе является работа по повышению квалификации лиц, зачисленных в состав кадрового резерва. Одним из методов такой работы можно назвать проведение стажировки на должностях государственных гражданских служащих. Кроме того, необходимо проведение занятий, на которых будущие государственные гражданские служащие должны изучить законодательство Донецкой Народной Республики о государственной гражданской службе, рассматривать проблемные вопросы деятельности структурных подразделений органа государственной власти.

Таким образом, кадровый резерв государственной гражданской службы является одной из основ постоянного и качественного обновления состава государственной гражданской службы. Формирование кадрового резерва является одной из основных задач, которые стоят перед Донецкой Народной Республикой. Исходя из современных тенденций развития государственной гражданской службы, организация работы с кадровым резервом в Донецкой Народной Республике должна быть пересмотрена. Для поиска сильных претендентов на должность государственного гражданского служащего необходимо размещать объявления в прессе и на специальных интернет-сайтах; распространять устную информацию о потенциальных кандидатах; приглашать перспективную молодежь и проводить рекрутирование в высших учебных заведениях.

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

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»

Актуальность. Обосновывается актуальность и необходимость комплексного подхода к поиску и найму персонала на промышленных предприятиях. Выполнен сравнительный анализ методов привлечения кандидатов на вакантные рабочие места.

Ключевые слова: персонал, управление, подбор, предприятие, поиск, кандидат.

При переходе к инновационному типу экономики за счёт повышения конкурентоспособности продукции, совершенствования технологий и бизнес-процессов основная нагрузка ложится на работников предприятия, их творческий потенциал, инициативу и заинтересованность в высокопроизводительном труде [1, с. 53].

Вопросы поиска, привлечения и отбора персонала приобретают особую значимость – производство нуждается в качественно новой рабочей силе, способной качественно и в срок выполнять поставленные задачи, не допуская нарушений трудовой дисциплины, проявляя сплочённость, взаимопомощь, готовность повышать свой профессиональный уровень [2, с. 85].

С целью набора персонала организацией используются как внешние, так и внутренние источники. Внешние источники по потенциалу являются большими, дают новизну, ускорение к модернизации, что представляет большую ценность, но и, соответственно, содержит в себе более высокую

долю риска для организации, при том, что период адаптации в коллективе гораздо дольше.

Привлечение соискателей на рабочие места должно основываться на достоверной информации о сложившейся кадровой ситуации в городе (регионе). Особенно важна такая информация для вновь создаваемых предприятий. Не следует ограничиваться только официальной информацией, представленной в сборниках статистических учреждений.

Необходимо имеющиеся сведения дополнять специальными социологическими наблюдениями и анализом периодической печати. Нужно проводить анализ сведений о занятости и безработице; уровне заработной платы; профессионально-возрастных группах; профессиях (квалификации) на рынке труда; деятельности образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования, осуществляющих подготовку младших специалистов, бакалавров, специалистов, магистров, повышение квалификации, профессиональную переподготовку.

К внешним источникам привлечения персонала относят неформальный поиск, учебные заведения, родственные предприятия, списки ожидания, государственные центры занятости, частные агентства по найму, самостоятельный поиск.

Неформальный поиск персонала предполагает подбор работников по рекомендациям работников данного предприятия, однако существует существенный недостаток данного метода – часто сотрудники данной организации не до конца осведомлены о должностных обязанностях вакансии, поэтому кандидатура может не соответствовать требованиям данного рабочего места. К преимуществам метода следует отнести низкочувствительность и значительную степень совместимости персонала

Наиболее эффективным способом привлечения молодых специалистов является работа с учебными заведениями, однако к недостатку метода относится ограниченность для привлечения руководящего состава из-за отсутствия опыта у соискателей.

Привлечение персонала родственных предприятий становится приемлемым, если контрагенты сами предлагают кандидатуру из-за изменения направления деятельности, ее сокращения или ликвидации.

Списки ожидания ведутся службами по управлению персоналом, отделами кадров по кандидатам обратившимся в организацию, но по каким-то причинам не принятым.

Внутренние источники образуются внутри самой организации, возможности которых находятся в прямой зависимости от начальных данных,

менеджмента по анализу и оцениванию работы персонала, профессиональной ориентации, системы повышения квалификации.

Внутренние источники предполагают использование внутреннего потенциала персонала предприятия без дополнительного набора кадров, что предполагает рациональное и оптимальное использование имеющихся кадров.

Способом замещения вакантных мест может являться также сверхурочная работа. Преимущество сверхурочной работы состоит в том, что исключаются затраты на подбор и поиск нового персонала. Однако использование сверхурочной работы как способа замещения вакантных мест сильно ограничено из-за требований трудового законодательства.

Список использованных источников

1. Припорова Е.А. Современные тенденции в процессе подбора персонала / Е.А. Припорова, Е.Е. Войлокова // Симбирский научный вестник: научно-методический журнал. – 2018. – № 1 (31). – С. 51-57.

2. Павловец А.С. Формирование и развитие профессиональных компетенций персонала на предприятии / А.С. Павловец // Организатор производства: теоретический и научно-практический журнал. – 2021. – Т. 29. – № 1. – С. 80-89.

ПУТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Стадник А.М.,

канд. гос. упр., доцент,

заведующий кафедрой управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Аннотация. Рассмотрены вопросы обеспечения занятости населения. Отмечена роль программ профессионального переобучения и переквалификации. Обоснована необходимость государственной поддержки предприятий-работодателей

Ключевые слова: население, занятость, работодатели, государственная поддержка.

Население рассматривается как совокупность лиц, проживающих в рамках определённой, ограниченной местности или территории, государства. Отличительными чертами населения являются существенная неоднородность и изменчивость. Население выступает главной производительной силой общества, оно составляет природную основу формирования трудовых ресурсов и является потребителем материальных благ, и тем самым влияет на

развитие отраслей экономики, ориентирующихся в своём размещении на потребителя.

Происходит постоянное изменение численности трудового населения территории. За счёт вступления молодёжи в трудоспособный возраст, включения в трудовую деятельность незанятых людей, живущих в данной местности, а также переехавших из других регионов, численность трудовых регионов растёт.

Для лиц, не имеющих постоянной работы, специальной подготовки, молодых людей, недавно закончивших общеобразовательные школы, опытных рабочих, чья специальность не востребована на рынке труда, действуют программы профессиональной подготовки. Такие программы действуют на рабочих местах, в специальных учебных центрах, образовательных учреждениях [1, с. 1057].

Совмещению интересов работодателей и кандидатов на вакантные рабочие места, том числе студентов, способствуют посредники на рынке труда. Компании этого сегмента организуют ярмарки вакансий в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, организуют бизнес-кейсы с представлением инвестиционных решений в стратегическом контексте, турниры. Проводятся «Дни карьеры» – мероприятия, имеющие целью привлечение обучающихся младших и старших курсов, выпускников образовательных учреждений на работу на предприятия-работодатели.

В рамках мероприятий проводятся стендовые сессии, семинары и тренинги, предоставляется книжная продукция. Посетители имеют возможность получить представление о реальной ситуации на рынках труда, кадровой политике перспективных работодателей, зарегистрироваться в базах данных предприятий, участвующих в Днях карьеры.

Во встречах с потенциальными кандидатами на вакантные места участвуют сотрудники-ветераны, наработавшие значительный стаж на данном предприятии, которые рассказывают о достижениях предприятия и возможностях служебного продвижения будущих работников на новом рабочем месте.

С развитием сети Интернет существенно снижаются диспропорции на рынке труда, поскольку ко всей актуальной информации о выгодных предложениях трудоустройства имеют доступ все желающие. В иных случаях компании имеют возможность самостоятельно проводить исследований рынка труда и привлечение соискателей. Собственные менеджеры по персоналу смогут отобрать нужных кандидатов на замещение вакантных должностей.

Этот способ получил широкое распространение как наиболее простой и удобный, хотя и требует затрат. Результативность привлечения работников с помощью Интернет-ресурсов более всего определяется профессионализмом специалистов по персоналу организации и востребованности позиции [2, с. 129].

Работодателю, действия которого на рынке труда направлены на поддержание и повышение уровня эффективной занятости населения, может быть оказана государственная поддержка. В качестве форм государственной поддержки целесообразно использовать:

- принятие и реализацию программ, имеющих целью решение социально-экономических вопросов персонала предприятий социально ответственных работодателей;
- информирование и консультирование участников социально-трудовых отношений;
- материальное и нематериальное поощрение работодателей.

Список использованных источников

1. Трапезникова И.С. Оценка эффективности программ профессионального переобучения безработной молодёжи (на примере ГКУ «Центр занятости населения города Кемерово») / И.С. Трапезникова // *Фундаментальные исследования*. – 2015. – №12-5. – С. 1055-1058 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=39678>.

2. Цыганкова И.В. Виртуальная занятость, форма занятости будущего / И.В. Цыганкова // *Омский научный вестник. Серия «Общество. История. Современность»*. – 2018. – № 2. – С. 128-121.

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Ткаченко В.Н.,

директор ККП администрации г. Донецка «Донецкгорсвет»

Аннотация. Рассмотрены вопросы управления конфликтами в организации. Проанализированы способы предупреждения и преодоления конфликтов.

Ключевые слова: конфликт, организация, управление, коллектив, последствия

Конфликт происходит в тех случаях, когда возникают противоречия между представителями различных сторон социально-трудовых отношений. Конфликты оказывают не только негативное влияние на жизнь организаций. Эффективное руководство предполагает оптимизацию конфликтов и является

важнейшим условием их благополучного разрешения. У сотрудников организации взгляды на многие стороны трудовой деятельности могут не совпадать. Соответственно, каждый из них по-своему воспринимают информацию о ситуации, в которой оказываются. Различия в восприятиях зачастую становятся причиной того, что люди не соглашаются друг с другом. Это придаёт ситуации конфликтный характер.

Классифицируя конфликты по признаку «последствия конфликтов», можно выделить конфликты конструктивные и деструктивные. Считается, что конструктивные конфликты способствуют развитию организации; деструктивные наносят организации ущерб. Известно, что иногда даже небольшое противоречие может стать серьёзным конфликтом [1, с. 89].

Анализ результатов исследований, посвящённых оценке последствий конфликтов, позволил установить, что существуют два направления такой оценки: функционалистское (интеграционное) и социологическое (диалектическое).

Сторонники первого направления рассматривают конфликт как дисфункциональное явление, которое нарушает нормальное существование организации, снижает эффективность её деятельности.

Сторонники второго направления рассматривают конфликт как неотъемлемый источник изменений и развития. Они считают, что в определённых условиях конфликты могут стать источником положительных изменений в деятельности организации.

Для этого при возникновении противоречий целесообразно придерживаться определённых правил в споре:

- не принимая точки зрения оппонента, следует всё же проявлять к нему уважение;
- дать возможность собеседнику высказаться, не перебивать его;
- проявлять готовность соглашаться хотя бы с некоторыми (не обязательно со всеми) доводами участника спора;
- принимать во внимание отношение своего оппонента к возникшему противоречию;
- обосновать и чётко сформулировать предмет осуждения, понятный всем, кто участвует в конфликте;
- определить и проанализировать позицию оппонента в споре;
- установить несоответствия точек зрения – свою и других участников конфликта;

- дать повторную оценку содержанию и сущности возникшего в коллективе конфликта;
- предпринять попытку найти общее решение, удовлетворяющее интересам всех участников конфликта;
- получить одобрение оппонента в споре [2, с. 106].

Предлагаются к использованию следующие способы разрешения конфликта:

- арбитраж;
- посредничество;
- переговоры.

Оценивая в общем роль конфликтов в жизни организации, необходимо отметить следующее:

- конфликт является естественным условием существования любой организации;
- конфликт, возникающий в организации, может принимать множество форм;
- конфликт может иметь как негативные, так и позитивные последствия, с точки зрения развития организации;
- в случае, когда конфликт в организации неуправляем, наступают его негативные последствия: конфронтация (структурные подразделения или члены организации перестают сотрудничать и общаться друг с другом), возникает дестабилизация работы организации, снижение управляемости ею;
- рациональное управление конфликтными ситуациями даёт возможность повысить эффективность управления персоналом и в конечном счёте добиться более высоких показателей деятельности организации.

Перспективным является исследование и совершенствование экономико-организационных механизмов управления конфликтами с учётом интересов всех сотрудников коллектива организации.

Список использованных источников

1. Головенко А.П. Система управления конфликтами в организации / А.П. Головенко // Вестник современных исследований. – 2018. – № 12.3 (27). – С. 89-90.
2. Раренко А.А. Управление конфликтами в организации / А.А. Раренко // Социальные и гуманитарные науки // Отечественная и зарубежная литература. Серия 11: Социология. – 2018. – № 4. – С. 101-109.

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Труфанова Т.А.,

канд. психол. наук, доцент, доцент кафедры кадрового управления
ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет
имени Г.Р. Державина»

Кузьмин А.В.,

канд. ист. наук, доцент, доцент кафедры кадрового управления
ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет
имени Г.Р. Державина»

Аннотация. Безработица является одной из самых важных проблем, связанных с социально-экономической сферой жизни населения, с которой должны бороться не только государство, но и отдельные регионы. Смена всеобщей занятости на механизм рыночных трудовых отношений оказал существенное влияние на изменение экономики. Это привело к значительным преобразованиям в сфере трудовой деятельности.

Ключевые слова: занятость, безработица, государственная политика.

Важной составляющей социальной политики, проводимой государством, также является политика занятости. Эта политика реализуется на всех уровнях государственного управления компетентными органами власти. Формирование основных направлений политики занятости, постановка её целей, согласование этой политики с политикой, проводимой в других общественных сферах, осуществляется на федеральном уровне управления.

На данном уровне происходит формирование общей политики трудоустройства граждан, а также мер поддержки лиц, не имеющих работы по какой-либо причине. В настоящее время продолжается реализация государственной программы «Содействие занятости населения», нацеленной на решение таких задач, как: «обеспечение реализации права граждан на защиту от безработицы, повышение эффективности регулирования процессов использования трудовых ресурсов и внедрение культуры безопасного труда» [1]. В федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации» «закреплены основы государственной политики по содействию занятости населения, также определены государственные гарантии, касающиеся реализации конституционных прав на труд и защиту от безработицы» [2].

С известной долей условности можно разграничить политику занятости в РФ на активную и пассивную.

Активная политика занятости ориентирована на уменьшение до самого минимального значения уровня безработицы (естественный уровень безработицы). Она проводится с помощью определённого комплекса мер со стороны государства. К этому комплексу относится следующее: поддержка предпринимательства, а также проведение профессиональных тренингов по открытию своего бизнеса; открытие новых возможностей для повышения квалификации и профессиональная ориентация; оборудование рабочих специализированных мест для лиц с ограниченными возможностями. Данный вид политики призван не допустить возникновения кризисных ситуаций. Поэтому в активную политику могут входить меры по решению проблем, которые связаны с массовым высвобождением работников, а также меры по устранению неэффективных рабочих мест и созданию новых, соответствующих потребностям экономики и рынка труда. Зачастую наиболее выгодной политикой занятости оказывается именно активная. Данный вид политики нацелен на то, чтобы вложенные средства имели возвратный характер.

Первоочерёдной целью пассивной политики занятости является уменьшение последствий сниженного уровня безработицы. Для реализации поставленной цели государством осуществляется материальная помощь безработному населению, а также сохранение рабочих мест. Также существует такой вид материальной помощи, как доплата на иждивенцев. Ориентированность пассивной политики исключительно на поддержку безработных является главным недостатком данного вида политики.

По данным «Федеральной службы государственной статистики» на январь 2020 г. численность рабочей силы в возрасте от 15 лет и старше составила 74,8 млн человек. 3,5 млн человек числятся как безработные. Уровень занятости на этот же период составил 59,1% (увеличился на 0,3% по сравнению с уровнем безработицы на январь 2019 г.). В то время как уровень безработицы по сравнению с предыдущим годом снизился на 0,2% (на январь 2019 г. уровень безработицы 4,9%; на ту же дату 2020 г. уровень безработицы составил 4,4%).

Чтобы обеспечивать устойчивое функционирование рынка труда, не допустить возникновения проблемных явлений в области занятости, федеральным органам власти требуется продолжать запущенные мероприятия за счёт активной политики совместно с региональными властями. Региональная политика, в свою очередь, является преемником государственной политики. В зависимости от складывающейся проблематики

на региональном рынке труда с помощью региональной политики власти принимают дополнительные меры по содействию занятости населения.

Список использованных источников

1. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения»: Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 298 (ред. от 29.03.2021) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_162169/

2. О занятости населения в Российской Федерации: Федеральный закон от 19.04.1991 № 1032-1 ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60

**ПОДСЕКЦИЯ 4: ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ, ЕЕ
ОТДЕЛЬНЫМИ ПОДСИСТЕМАМИ И ФУНКЦИЯМИ.
ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ И ПЛАНИРОВАНИЕ В УПРАВЛЕНИИ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ. КОНТРОЛЬ, МОНИТОРИНГ И
БЕНЧМАРКЕТИНГ. МЕХАНИЗМЫ И МЕТОДЫ ПРИНЯТИЯ И
РЕАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ. УПРАВЛЕНИЕ
ПРОЕКТОМ. УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ, РИСК-МЕНЕДЖМЕНТ.
УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВОМ. СОВРЕМЕННЫЕ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ СИСТЕМЫ**

МЕТОДЫ МОДЕЛИРОВАНИЯ ПОВЕДЕНЧЕСКОЙ ЭКОНОМИКИ

Брадул Н.В.,

канд. физ.-мат. наук, доцент,
заведующий кафедрой информационных технологий
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Аннотация. В работе рассмотрены подходы к моделированию экономических процессов. Обосновывается применение одного из методов имитационного моделирования – агентного моделирования для построения моделей, описывающих иррациональное поведение человека, а также моделей поведенческой экономики.

Ключевые слова: поведенческая экономика, имитационное моделирование, агентное моделирование, человек иррациональный.

Классические подходы к моделированию экономических процессов основываются на рациональном поведении человека, направленном на получение максимальной выгоды от принятого решения. Для моделирования таких процессов применяются классические экономико-математические методы, к которым относятся следующие: методы экономической кибернетики, методы математической статистики, методы оптимизации и исследования операций, эконометрия [1].

Однако модели, построенные с учетом рационального поведения человека, не отражают реальную ситуацию. В последние десятилетия широкое развитие получила новая отрасль экономики – поведенческая экономика, отличительной чертой которой является изучение влияния психологических особенностей человеческого восприятия на принятие экономических решений [2].

Проведенные исследования показали, что иррациональность имеет свои систематические закономерности [3]. Поэтому поведение человека иррационального (под человеком иррациональным будем понимать человека, совершающего иррациональные поступки) также можно моделировать. Такие модели позволят анализировать не только поведение человека, но и кризисные процессы в экономике для разработки программ ее стабилизации.

Для построения моделей поведенческой экономики предлагается использовать имитационное моделирование и его относительно новый метод – агентное моделирование, который с начала 2000-х годов активно используется на практике.

Метод агентного моделирования имеет ряд преимуществ: при понимании поведения отдельных элементов системы разработчик модели уже может начинать создание модели, для чего ему потребуется идентифицировать моделируемых агентов и задать их поведение. Классические же методы моделирования требуют знания переменных системы, зависимостей между ними, поведение системы в целом.

В зависимости от моделируемого процесса созданных агентов можно объединять, помещать в различные среды, имеющие собственную динамику, формируя глобальное поведение системы из многих сотен параллельно протекающих процессов.

Таким образом, при помощи агентного моделирования получают максимально приближенную к реальности имитацию поведения человека, принимающего то или иное решение.

Список использованных источников

1. Иозайтис В.С. Экономико-математическое моделирование производственных систем / В.С. Иозайтис, Ю.А. Львов. – М.: Высш. шк., 1991. – 192 с.
2. Талер Р. Новая поведенческая экономика / Р. Талер. – М.: ООО «Издательство «Э», 2017. – 763 с.
3. Акерлоф Дж. Spiritus Animalis, или как человеческая психология управляет экономикой и почему это важно для мирового капитализма / Дж. Акерлоф, Р. Шиллер. – Юнайтед Пресс, 2011. – 520 с.

МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Захаров Р.В.,

преподаватель кафедры иностранных языков
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Аннотация. В статье проанализированы и определены наиболее эффективные методы повышения конкурентоспособности высшего учебного заведения. Предлагается внедрение системы поощрений преподавателей для активизации научной деятельности и улучшения качества предоставления образовательных услуг с целью повышения конкурентоспособности высшего учебного заведения.

Ключевые слова: конкурентоспособность, высшее учебное заведение, рынок образовательных услуг, качество образовательных услуг.

Повышение требований общества к качеству образования, изменение организационных и экономических условий деятельности высших учебных заведений, интеграция в пространство высшего образования Российской Федерации и связанное с этим обновление технологий и стандартов обучения способствует обострению конкурентной борьбы на рынке образовательных услуг и, как следствие, побуждает высшие учебные заведения к поиску путей повышения собственной конкурентоспособности [1].

Это предопределяет развитие подхода к методике обучения, ориентированной на потребности клиента. Таким образом, актуальным является определение наиболее эффективных способов повышения конкурентоспособности высшего учебного заведения.

Можно определить следующие методы повышения конкурентоспособности высшего учебного заведения:

1. Уменьшение денежных расходов покупателя (предоставление скидок при оплате образовательных услуг). Скидки предоставляются абитуриентам, которые имеют достижения в учёбе, но не попадают в выделенное количество бюджетных мест. Ценовая политика должна быть направлена как на обеспечение прибыльности деятельности вуза, так и на возможность привлечения большего количества абитуриентов. Высшее учебное заведение может использовать стратегию «прорыва на рынок», устанавливая минимально допустимую цену, увеличивая долю рынка и снижая затраты на единицу продукции (однако такая стратегия будет оправдана лишь в случае высокой эластичности спроса и финансовой возможности вуза обеспечивать эффективное функционирование при снижении цены); использовать

стратегию «снятия сливок», устанавливая максимальную цену на новые услуги (стратегия будет оправдана в предоставлении высшим учебным заведением уникальных услуг, программ обучения). Но наиболее целесообразной стратегией вуза должна быть стратегия, направленная на обеспечение лидерства в качестве (благодаря этой стратегии учебное заведение может устанавливать высокую цену на свои услуги и конкурировать за счёт их качества).

2. Установление связей с работодателями, предоставление возможности проходить реальную практику на предприятиях. Как правило, практика на предприятиях является достаточно условной. Предприятие не имеет поощрения, и его сотрудники не уделяют студенту надлежащего внимания. То есть студент должен иметь возможность выбора: либо проходить практику по направлению от вуза, либо самостоятельно находить место практики, либо же получить практические навыки на желаемом предприятии за отдельную плату.

3. Улучшение качества образовательных услуг, предоставляемых вузами. Основой повышения конкурентоспособности высшего учебного заведения является улучшение качества образовательных услуг. С этой целью высшими учебными заведениями используется рейтинговое оценивание научно-педагогической деятельности преподавателя.

Кроме педагогической работы, не меньше внимания уделяется научной работе преподавателей, определяются показатели их публикационной активности. Высшие учебные заведения активно внедряют систему рейтингового оценивания научной работы преподавателя, включающая в себя оценку непосредственно научной работы (наличие учёной степени, консультирование/руководство соискателем учёной степени, публикационная активность преподавателя и т.д.), научно-организационной работы (научное редактирование, организация и проведение научных конференций, научно-методической работы (издание учебников и словарей, внедрение результатов научно-исследовательской работы и т.д.), работы со студентами (руководство научной работой и подготовка к участию в конкурсах и олимпиадах). Рейтинговая оценка научной деятельности преподавателя проводится ежегодно [2].

В то же время вузы должны разрабатывать конкретные системы поощрений преподавателей. Даже в том случае, когда устанавливаются нормативы для педагогического и научно-педагогического состава преподавателей и в зависимости от этого устанавливается уровень оплаты труда, преподавателя можно мотивировать активизировать его научную работу. Но такие инициативы мотивации должны быть чётко определены.

Конкурентоспособность высшего учебного заведения определяет эффективность его функционирования на рынке образовательных услуг. На основе проведенных исследований можно сказать, что основными составляющими, которые обеспечивают конкурентоспособность высшего учебного заведения, является возможность привлечения талантливых студентов и активизация научно-педагогического потенциала преподавателей.

Список использованных источников

1. Пащенко Н.И. Конкурентоспособность вузов и стратегии их деятельности в условиях региональной конкуренции: дисс. ... канд. экон. наук / Н.И. Пащенко. – Уфа, 1999. – 190 с.
2. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью вуза / Р.А. Фатхутдинов // Высш. образование в России. – 2006. – № 9. – С. 37-38.

БИЗНЕС НА ФОНЕ ПАНДЕМИИ COVID-19

Нарыжный Н.А.,

директор Департамента международного права и связей с общественностью
Министерства юстиции Донецкой Народной Республики

Аннотация. В работе проанализированы отдельные положения международно-правовых актов, рассмотрены тенденции в бизнес-среде в связи с распространением коронавирусной инфекции (COVID-19).

Ключевые слова: COVID-19, сферы бизнеса, защита, пандемия, международный аспект

Вопросы соблюдения трудовых прав приобрели актуальность в связи с многочисленными негативными последствиями в бизнес-среде, вызванными введением государствами карантинных мер, направленных на замедление темпов распространения коронавирусной инфекции (COVID-19).

Так, ограничение деятельности субъектов предпринимательства привело к сокращению рабочих мест, увеличению числа лиц, находящихся в состоянии крайней бедности и т. п. Кроме этого, лица, принадлежащие к уязвимым категориям населения, в том числе пожилого возраста, беженцы, трудящиеся-эмигранты, люди с инвалидностью, оказались в наиболее уязвимом положении.

Большое количество работников во всех сферах производственной цепочки, а также занятых в неформальном секторе, столкнулись с наиболее серьезными трудностями, в том числе из-за отсутствия какой-либо социальной защиты, включая пособия по безработице.

С учётом кризиса в трудовой сфере необходима выработка мер, направленных на его преодоление. С этой целью важно соблюдение государством и предприятиями руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека.

За последние два десятилетия мир стал свидетелем ряда вспышек инфекционных заболеваний с высокой скоростью распространения. Сегодня растёт беспокойство по поводу распространения на планете COVID-19. Правительства, работодатели, работники, организации сталкиваются с огромными проблемами, пытаются бороться с пандемией COVID-19 и защищать безопасность и здоровье людей на рабочих местах [1].

Предприятия, особенно малые и средние, у которых наблюдается дефицит резервов, чтобы пережить даже короткие периоды бездействия, сталкиваются со значительной неопределённостью, не говоря уже о более серьёзных последствиях. В четырёх секторах, наиболее пострадавших от пандемии (оптовой и розничной торговле, ремонте автомобилей, обрабатывающей промышленности, гостиничном секторе и сфере общественного питания, а также, риелторской, деловой и административной деятельности), не менее 436 млн предприятий подвергаются высокому риску серьёзных сбоев [2].

Пандемия COVID-19 стала беспрецедентной угрозой социально-экономической жизни стран всего мира. Регулярно публикуются статистические данные о масштабах потерь, в том числе о количестве больных и умерших от COVID-19. В целях защиты здоровья и благополучия населения многим странам пришлось принять чрезвычайные меры, которые часто сопровождались большими потерями для местной и национальной экономики. Постоянно сокращаются рабочие места. Бизнес столкнулся с потерей доходов и банкротством на беспрецедентном уровне, что привело к потере миллионов рабочих мест или сокращению сотрудников. Только во втором квартале 2020 года сокращение рабочих мест на глобальном уровне составило в эквиваленте почти 400 миллионов рабочих мест при полной занятости [3].

Международная организация труда (далее – МОТ) также отметила, что пандемия нанесла большой экономический и социальный ущерб во всех сферах экономики, с беспрецедентным сокращением экономической активности и рабочего времени. По оценкам МОТ, потери рабочего времени увеличились в первой половине 2020 года, особенно в развивающихся странах. В течение первого квартала 2020 года (по сравнению с четвёртым кварталом 2019 года) потеряно примерно 5,4% рабочего времени в мире (что эквивалентно 155 миллионам рабочих мест с полной занятостью). Потери

рабочего времени во втором квартале 2020 года по сравнению с последним кварталом 2019 года оцениваются в 14% во всем мире (что эквивалентно 400 миллионам рабочих мест с полной занятостью). Данные показывают, что работники в развивающихся странах, особенно в неформальном секторе, пострадали в большей степени, чем во время прошлых кризисов. По оценкам МОТ, почти 1,6 миллиарда работников неформальной экономики – 76% неформальных работников во всем мире – серьезно пострадали от мер изоляции и/или работают в наиболее пострадавших секторах, таких как оптовая и розничная торговля, производство, жильё и продукты питания [1].

Председатель рабочей группы Организации Объединённых Наций (далее – ООН) относительно бизнеса и прав человека в рамках форума ООН по бизнесу и правам человека, который состоялся в 2020 году, отметил, что COVID-19 обнажил и усилил имеющееся грубое неравенство и дискриминацию. Кризис показал уязвимость многих сотрудников и уязвимость производственно-сбытовых цепочек во всем мире. Председатель призвал компании и государства переосмыслить бизнес-модели, чтобы уважение к правам человека начиналось с предоставления компаниям концессий со стороны государства, заключения деловых контрактов с поставщиками и выполнения важных задач от работников. Кроме этого, председатель рабочей группы указал на непропорционально негативное влияние пандемии и экономического кризиса на людей и меньшинств в зависимости от цвета кожи и на необходимость борьбы с расизмом [4].

Важно также отметить, что как государства, так и бизнес должны сыграть решающую роль в предотвращении и смягчении последствий кризиса в сфере прав человека в контексте предпринимательской деятельности, а также в обеспечении мероприятий, направленных на содействие восстановлению экономики на основе уважения к правам человека [3].

Исходя из вышеизложенного, можно прийти к выводу, что в период неконтролируемого распространения коронавирусной инфекции из-за введения государствами противоэпидемических карантинных мер особый ущерб нанесён сектору экономики. Бизнес столкнулся с потерей доходов и банкротством на беспрецедентном уровне, что привело к потере миллионов рабочих мест или сокращению сотрудников. Информация и статистические данные, которые обнародовали ООН, МОТ и другие правозащитные учреждения, относительно сокращения рабочего времени и рабочих мест, увеличения количества сообщений о многочисленных нарушениях трудовых прав человека, особенно тех работников, которые находятся в уязвимом положении или заняты в неформальном секторе экономики, привлекают

внимание международного сообщества и требуют совершения соответствующих действий. В данном аспекте весомое значение имеет соблюдение государствами и предприятиями обязательств в соответствии с принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, которые базируются на трёх столпах: государства должны защищать права человека, бизнес должен уважать права человека, а жертвам кризисов необходим доступ к эффективным средствам правовой защиты, которые приобрели новую актуальность. Кроме этого, ответ на пандемию и её экономические последствия не должен приводить к снижению стандартов или использоваться правительствами и субъектами предпринимательства как повод обхода международных обязательств, касающихся прав человека.

Список использованных источников

1. Prevention and mitigation of COVID-19 at work for small and medium-sized enterprises. Action checklist and follow up; International Labour Office – Geneva: ILO, 2020. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_753619.pdf

2. Глобальный саммит – COVID-19 и сфера труда. Обеспечение лучшего будущего сферы труда. – Концептуальная записка. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747992.pdf

3. Бизнес и права человека во время пандемии COVID-19. Права человека в основе мер реагирования. Главные темы (октябрь 2020 г.). – URL: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/BusinessAndHR-COVID19_ru.pdf

4. Remarks delivered at the High-level plenary, 2020 UN Forum on Business and Human Rights, Anita Ramasastry, Chair UN Working Group on Business and Human Rights 16 November. URL: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/2020_Forum_opening_remarks.pdf

5. Remarks by ILO Director-General Guy Ryder. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_761148/lang--en/index.htm.

6. Предпринимательство и права человека: Рабочая группа по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях, а также усиление ответственности и расширение доступа к правовой защите: Резолюция Совета ООН по правам человека A/HRC/RES/44/15. – URL: <https://undocs.org/ru/A/HRC/RES/44/15>.

РАЗВИТИЕ МЕТОДИЧЕСКОГО ПОДХОДА К КАДАСТРОВОЙ ОЦЕНКЕ ЗЕМЕЛЬ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Портнова Г.А.,

канд.экон.наук, доцент, заведующий кафедрой
финансы и экономическая безопасность

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»;

Зайцева Н.С.,

ведущий специалист организационного отдела и
подготовки распорядительных актов управления
земельных ресурсов администрации г. Донецка

Аннотация. Настоящая статья посвящена исследованию проблематики существующего методического подхода к кадастровой оценке земель в Донецкой Народной Республике. С целью определения кадастровой стоимости земельных участков в Донецкой Народной Республике авторами предложена новая схема ранжирования земельных ресурсов по основным сегментам, а также применение линейной, мультипликативной степенной и экспоненциальной статистических моделей.

Ключевые слова: кадастр, оценка земель, модели оценки земельных ресурсов.

Земля в её натуральной форме во все времена считалась основой государства. Тысячелетиями народы перераспределяли земельные ресурсы посредством аннексии той или иной территории, покупки или дипломатических переговоров. На сегодняшний день данные тенденции не утратили своей актуальности, а приобрели ещё большую значимость в рамках существующей мировой экономической модели. Как справедливо отметила О.И. Лебедева, земля является началом всей экономической системы, что определяется её сущностью, заключающейся в наличии материальной компоненты, удовлетворяющей потребности социума во всех сферах его жизнедеятельности [1, с. 124]. Кроме этого, уникальной особенностью земли является её нематериальная компонента, которая заключается в наличии ментальной связи человека с каким-либо местом, имеющим духовную и культурную значимость для него.

В соответствии с частью 2 статьи 5 Конституции Донецкой Народной Республики земля и иные природные ресурсы в государстве используются и охраняются как основа жизни и деятельности народа [2]. Таким образом, в Донецкой Народной Республике земля имеет наивысшую ценность, что требует от органов власти обеспечения эффективного управления данным стратегическим ресурсом.

На сегодняшний день в Донецкой Народной Республике не все аспекты установления права собственности, пользования, управления, распоряжения и оценки земельных ресурсов имеют правовые механизмы своего регулирования. Отсутствует целый пласт законодательства, регулирующего отношения в сферах пользования лесными ресурсами; информационного обеспечения земельного кадастра, землеустройства, государственной экспертизы землеустроительной документации, что актуализирует тематику настоящего исследования.

С целью обеспечения интеграционных процессов в региональную экономическую систему, а также применения на территории Донецкой Народной Республики апробированных методологических подходов кадастровой оценки земель предлагаем рассмотреть возможность имплементации ряда норм, установленных в законодательстве Российской Федерации, в частности, в приказе Министерства экономического развития от 12.05.2017 г. № 226 «Об утверждении методических указаний о государственной кадастровой оценке». Таким образом, определение кадастровой стоимости предлагается осуществлять посредством применения следующих статистических моделей: линейной; мультипликативной степенной (без выделения двоичных факторов) и экспоненциальной. Приведём формулы определения указанных моделей.

1. Линейную модель определяют по следующей формуле:

$$Y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \dots + \alpha_n X_n, \quad (1)$$

2. Мультипликативную степенную модель определяют по следующей формуле:

$$Y = \alpha_0 X_1^{\alpha_1} \dots X_n^{\alpha_n} \quad (2)$$

3. Экспоненциальную модель определяют по такой формуле:

$$Y = \alpha_0 X_0^{\alpha_1 X_1 + \alpha_n X_n}, \quad (3)$$

где Y – модельное значение зависимой переменной (для всех моделей);

X_1, \dots, X_n , – ценообразующие факторы объектов недвижимости (для всех моделей);

$\alpha_0, \alpha_1, \dots, \alpha_n$ – коэффициенты модели (для всех моделей).

Таким образом, выбранная для определения кадастровой стоимости статистическая модель должна быть верифицируемой с реальной рыночной информацией, а также ей должны быть присущи характеристики сбалансированности (статистической устойчивости), определяемые как стойкость к изменению своих результатов при удалении из обрабатываемой выборки отдельных ресурсных объектов.

Список использованных источников

1. Лебедева О.И. Земля как экономическая категория / О.И. Лебедева // ПСЭ. – 2013. – № 3 (47). – С.124-129.
2. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/konstitutsiya/>

**ПРИМЕНЕНИЕ ГЕОИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ В ЗАДАЧАХ
УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ТЕРРИТОРИЙ**

Семичастный И.Л.,

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

Аннотация. В тезисах описана технология применения геоинформационных систем для решения учётных, контрольных и аналитических задач управления территориями. С этой целью рекомендована свободно распространяемая ГИС QGIS, преимущества которой приводятся в предлагаемом материале.

Ключевые слова: управление территориями, ГИС, учётная функция управления, база данных, QGIS, пространственный запрос.

Проблематика управления территориями всегда находилась в центре внимания задач государственного управления. В последние 20 лет в решении этих задач активно используются геоинформационные технологии [1-3].

До появления в 1960 году технологий геоинформационных систем (ГИС), вся информация о ресурсах территорий, как природных, так и искусственных, или созданных руками человека, хранилась в печатном виде в двух различных форматах. Первым форматом всегда выступали печатные карты местности (страны, региона, города), а вторым – описания объектов, которые находятся на данной территории в формате баз данных. С точки зрения управления территориями возникает первая проблема, которую решили ГИС – это создание такой информационной системы, в рамках

которой будет возможно работать с двумя разделами данных: картографическим и описательным.

Например, в качестве картографических слоёв выступают границы района, области или города (населённого пункта), цифровая карта дорог территории, а также её рек, водоёмов, лесов, природоохранных объектов, памятников, городов, театров, музеев, банков, магазинов и других инфраструктурных объектов. А вот в качестве описательных данных для каждого цифрового слоя выступает его атрибутивная таблица. Она есть у каждого из них, и содержит ровно столько строк, сколько объектов находится в слое. Например, если слой городов (населённых пунктов) содержит 42 объекта (города), то в этой таблице будет ровно 42 строки.

Принципы организации описательного раздела данных ГИС взяты из теории реляционных баз данных и хранилищ, поэтому основные инструменты системы управления базами данных включены в функционал ГИС. Поэтому в ней можно искать объекты по их атрибутам: по названию, цифровому коду, площади и любой другой характеристике, учтённой среди атрибутов слоя.

Таким образом, ГИС представляет собой близкую к идеальной информационную систему для реализации учётной функции управления, поскольку в ней учитываются как пространственная привязка реальных объектов территории (адрес, географические координаты), так и их описательные характеристики. Отметим, что все объекты, которыми человек управляет в своей хозяйственной деятельности, имеют пространственную привязку. Так решается первая задача систем поддержки, т.е. в ГИС реализуется учётная функция управления.

Аналитическая и контрольная функции также могут быть реализованы с помощью возможностей, то есть функционала ГИС. Так, цифровые карты местности с характеристиками её объектов, соответствующие определённому периоду времени, сохраняются в такой системе в качестве отдельных слоёв. Их сравнение по различным характеристикам и реализует контрольную функцию управления объектами территории.

Аналитическая функция имеет в ГИС колоссальные возможности для своей реализации. Это связано с пространственным характером запросов в таких системах. Они не просто находят объекты по их характеристикам, что было возможно в реляционных базах данных, но и показывают их на цифровых картах. Так, например, решаются задачи по выбору участка местности для размещения на нём проектируемого производственного предприятия.

ИС поддержки принятия управленческих решений по управлению территориями идеально приспособлена для решения всего комплекса задач учёта, контроля и анализа, связанных с территориальным управлением.

Начиная с 2007 года, когда стал широко известен пакет QGIS, он широко применяется в решении практических задач управления территориями, образовании и десятках других направлений.

В качестве выводов сформулируем преимущества системы QGIS, которая рекомендуется для решения комплекса задач территориального управления.

1. Прежде всего, это бесплатная (свободнораспространяемая) система, которая сегодня по своим возможностям успешно конкурирует с лицензионными программами (например, ArcGIS, MapInfo и другими).

2. По сути, применяя QGIS, пользователь решает задачи автоматизации управленческих функций учёта, контроля и аналитики в отношении изучаемых территорий. По сумме технологий получается мощная система поддержки принятия решений, то есть автоматизация организационной функции управления, которая является ключевой в управлении территориями.

3. QGIS имеет большую библиотеку модулей (свыше 700), которая позволяет решать сотни самых различных пространственных задач, включая хозяйственные, логистические и маркетинговые.

4. QGIS предоставляет возможность вынесения в Интернет результатов создания проектов муниципальных и региональных ГИС. Таким образом, предоставляется доступ к системе картографической поддержки принятия управленческих решений для определённых территорий десяткам тысяч пользователей и организаций.

Список использованных источников

1. Grekousis G. Spatial Analysis Methods and Practice: Describe – Explore – Explain through GIS / G. Grekousis. – Cambridge University Press, 2020. – 535 p.

2. Карманов А.Г. Геоинформационные системы территориального управления: учебное пособие / А.Г. Карманов, А.И. Кнышев, В.В. Елисеева. – СПб.: Университет ИТМО, 2015. – 121 с.

3. Официальный сайт QGIS. Свободная географическая информационная система с открытым кодом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.qgis.org/ru/site/>

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМОЙ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Тарусина Н.Э.,

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

Аннотация. Обоснованы предпосылки информатизации высшего профессионального образования. Выявлены организационные условия внедрения информационных технологий управления в региональную систему высшего профессионального образования.

Ключевые слова: информационные технологии; информатизация; региональная экономика; региональная система высшего профессионального образования.

Развитие региональной экономики неразрывно связано в условиях повышения роли высшего профессионального образования с совершенствованием управления высшими учебными заведениями (далее вузами). Информационные технологии (ИТ) являются инструментом, который позволит оптимизировать процессы обработки информации и принятия управленческих решений. Информатизация региональной системы высшего профессионального образования на сегодняшний день требует преобразований.

Наряду с государственными функционируют и негосударственные образовательные учреждения высшего профессионального образования. При формировании предложений и образовательных услуг высшие учебные заведения стали активными участниками экономических рыночных отношений. На рынке образовательных услуг клиенты стремятся получить больше информации о продавцах образовательных услуг. Однако обучающийся – мало осведомленный субъект. Кроме того, информационное обеспечение не удовлетворяет потребности органов управления образованием и учреждений образования. Сегодня для вузов характерны следующие тенденции: прослеживается конкуренция вузов друг с другом по качеству и стоимости предоставляемых услуг, по новым технологиям предоставления образовательных услуг; высшими учебными заведениями создаются новые специальности, устанавливаются контакты с ведущими предприятиями регионов, учитывая ориентацию на их потребности в специалистах и образовательных услугах; учреждения высшего профессионального

образования используют информационные технологии в процессе обучения, управления; вузами используются гибкие и открытые организационные структуры с автоматизированными информационными системами управления, позволяющие оперативно управлять информационными ресурсами.

Очевидно, что со всеми проблемами и противоречиями, которые возникают в высших учебных заведениях, административные методы управления уже не справляются. Информация используется и как предмет труда, и как результат управленческого решения. Большая часть решений в деятельности руководителей высших учебных заведений – типичные решения. Но технологии их подготовки и принятия не разработаны, не стандартизированы. Применяемые информационные технологии дают возможность использовать в управлении такие научные методы: экспертные, экономико-математические и другие.

Сегодня встает вопрос о широкомасштабной информатизации, то есть глобальной рационализации интеллектуальной деятельности за счет использования ИТ, способствующих более качественному управлению организацией. ИТ повысят эффективность принимаемых управленческих решений и таким образом оптимизируют деятельность организации в целом.

Основные предпосылки информатизации учреждений высшего профессионального образования следующие: высшие учебные заведения стремятся к совершенствованию процессов разработки, принятия и реализации управленческих решений, чтобы совершенствовать работу управленческого персонала и подразделений, высшими учебными заведениями используются информационные системы; усиливается конкуренция на рынке образовательных услуг.

Выделим основные организационные принципы для успешного развития информационной системы высшего учебного заведения: принцип системности, который предполагает учет и анализ всех частей системы; принцип развития подразумевает изменение системы, которое осуществляется путем дополнения новых элементов; принцип совместимости – создаваемая система должна взаимодействовать с другими информационными системами; принцип стандартизации означает использование стандартизированных элементов; принцип эффективности предполагает достижение рационального соотношения между затратами на создание системы и экономического эффекта.

Выводы. Обоснованы предпосылки информатизации высшего профессионального образования. Выявлены организационные условия

внедрения информационных технологий управления в региональную систему высшего профессионального образования. Сформулированные основные положения могут быть использованы органами управления высшим образованием и высшими учебными заведениями для совершенствования системы управления и развития.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Чайка А.М.,

канд. физ.-мат. наук, доцент,

доцент кафедры информационных технологий

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

Аннотация. В работе проводится анализ существующих вариантов решения проблемы предоставления государственных услуг в условиях пандемии. Предлагаются пути решения с использованием современных средств интеграции в виде порталов с чат-ботами, организующими онлайн консультирование.

Ключевые слова: пандемия, онлайн помощник, портал госуслуг.

Сложности предоставления государственных услуг в период становления государственности связаны на данный момент не только с неполной проработанностью нормативной базы и аспектов регулирования отношений в условиях нестандартных ситуаций, но и с серьёзными трудностями в обеспечении достаточного числа подготовленных, а также технических средств. Однако возникновение новых условий, связанных с мировой пандемией, требует принятия новых решений и расширения используемых технологий.

С данной проблемой столкнулись практически все страны, и её решение организовывалось разными способами, от полного прекращения предоставления государственных услуг до игнорирования ситуации и продолжения работы государственных органов в традиционном порядке. Аспекты возникающих проблем и варианты их решения отражены в работах многих специалистов, например, Васильевой Е.А., Татарниковой М.А. [1] и Туманяна Г.В. [2].

Целью данного исследования является изучение опыта дистанционного предоставления части государственных услуг, а также удалённого заказа услуг других стран и оценки возможности применения таких механизмов в современных условиях.

Сформированные на данный момент инструменты по организации удалённой записи на большинство предоставляемых государственных услуг либо работают частично, либо являются только декларативными. Отсутствие опыта в построении таких систем сказалось на их функциональности, что, в конечном счёте, сделало используемые системы бесполезными. Примечательно, но внутренние системы передачи данных между ведомствами работают ещё достаточно эффективно. Организация же работы с гражданами представляет собой разрозненные информационные порталы, на которых предоставлена противоречивая информация, которая в дальнейшем приводит не только к сложностям в подготовке документации, но и в необходимости отмены перевода средств за предоставление государственных услуг из-за указания неправильных счетов перевода госпошлины или других платежей.

Основываясь на опыте других стран, можно сказать, что единственным наиболее эффективным механизмом работы в таких ситуациях является построение единой государственной системы, которая будет не только интегрировать работу разных систем и связанных с ними баз данных, но и предоставлять гражданам возможности по непосредственному доступу в такую систему. Специфика предоставления государственных услуг требует от граждан понимания не только нормативных документов, регламентирующих данные услуги, но и формирования реальных алгоритмов для их получения. Так как большинство граждан не должны обладать достаточным набором знаний для понимания специализированных нормативных документов, то общая система должна стать для граждан единым информационным центром, в рамках которого можно не только получить ссылки на необходимые нормативные документы, но и часто задаваемые вопросы.

Наиболее оптимальным будет создание чат-бота для получения консультаций населением, обученного на основании не только нормативных документов, но и уже проработанных реальных ситуаций для формирования предложений по организации работы с документами и подготовки пакетов документов для получения разнообразных государственных услуг.

Результатом исследования стали выработанные предложения по совершенствованию технологий предоставления государственных услуг: предоставление данных по всем видам оказываемых услуг с указанием необходимого пакета документов; наглядная демонстрация алгоритмов получения государственных услуг с использованием инфографических схем; организация специализированного онлайн-помощника, который в интерактивном режиме должен организовывать консультирование граждан по наиболее проблемным вопросам; подключение к системе существующих call

центров государственных учреждений для переключения в случае невозможности выполнения консультирования при помощи онлайн помощника; предоставление простых и понятных механизмов для записи на приём к сотрудникам государственных служб с целью упорядочивания системы обслуживания граждан.

Список использованных источников

1. Васильева Е.А. Электронное предоставление государственных и муниципальных услуг в российской федерации в условиях пандемии / Е.А. Васильева, М.А. Татарникова // Теория и практика управления государственными функциями и услугами. Тарифное регулирование. Сборник научных трудов по итогам III национальной научно-практической конференции / под редакцией И.В. Федосеева. – 2020. – С. 53-57.

2. Туманян Г.В. Сервисная ориентация многофункциональных центров (МФЦ) в эпоху социального дистанцирования (о предоставлении публичных государственных услуг в условиях пандемии COVID-19) / Г.В. Туманян // Государственное и муниципальное управление. Учёные записки. – 2020. – № 4. – С. 296-301.

**К ВОПРОСУ О ФОРМИРОВАНИИ СИСТЕМЫ ИНДИКАТОРОВ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ**

Червякова Е.В.,

старший преподаватель кафедры информационных технологий
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»

Аннотация. Рассматриваются различные подходы к формированию системы стратегических индикаторов. Проведён анализ индикаторов, выделенных Министерством экономического развития Донецкой Народной Республики.

Ключевые слова: социально-экономическое развитие, стратегический индикатор, система индикаторов

Современная экономика требует поиска эффективных сценариев развития в различных сферах жизнедеятельности, особенно в период становления государственности. В сложной военно-политической обстановке и в условиях ограниченности ресурсов (как финансовых, так и материальных) отсутствие системного подхода к формированию программы социально-экономического развития может привести к катастрофическим последствиям.

В условиях переходной экономики возможные пути социально-

экономического развития региона в большей степени зависят от принимаемых управленческих решений и характера структурных реформ. Использование индикаторов, отражающих реализацию стратегии развития региона, позволит учесть все главные факторы его социально-экономического развития и избежать ошибок в принятии управленческих решений.

Существуют различные подходы к систематизации индикаторов социально-экономического развития региона (Гранберг А.Г, Юсупов К.Н, Ахунов Р.Р.) [2]. Однако следует учитывать, что использование большого числа индикаторов значительно усложнит их применение и может способствовать противоречивости выводов. Многофакторный анализ, основанный на использовании небольшого количества индикаторов, позволит дать ясную, всестороннюю и относительно быструю оценку развития по наиболее важным направлениям социально-экономической политики региона.

В статье Токтамышевой Ю.С. [1] приводится следующая трактовка базового понятия: «стратегический индикатор – это показатель, характеризующий состояние и эффективность функционирования экономики, уровень жизни в регионе, достижение установленных значений которого способствует реализации основных задач стратегии социально-экономического развития». Здесь же описываются принципы формирования системы стратегических индикаторов. Представленная в работе модель анализа состояния экономики на основе стратегических индикаторов развития региона может дать объективную и комплексную оценку проводимой региональной политики.

Поскольку объём информации о потенциале, состоянии и развитии экономики и социальной сферы в городах и районах содержит разнородную информацию, то Министерством экономического развития Донецкой Народной Республики было принято решение о паспортизации городов и районов. В процессе этой работы в качестве основных факторов оценки приоритетности административно-территориальных единиц ДНР рассматриваются: уровень инженерного обустройства территории; транспортная доступность; наличие и качество трудовых ресурсов; близость административно-деловых центров и рынков сбыта; минерально-сырьевая база и инженерно-геологические условия; наличие и уровень развития социальной инфраструктуры.

Тем не менее, для получения более полной информации и её глубокого анализа этого недостаточно. Министерством экономического развития ДНР была определена система индикаторов с наибольшей адаптацией к возможностям существующей статистической отчётности – экономические,

социальные, статусные индикаторы [3].

В число экономических индикаторов планируется включить:

- в промышленности: объём реализованной промышленной продукции городов и районов, объём реализованной промышленной продукции по основным промышленным группам;
- в строительстве: объёмы выполненных строительных работ;
- в торговле и сфере услуг: объём розничного товарооборота предприятий; объём реализованных услуг по городам и районам, удельный вес городов и районов в оптовом товарообороте;
- количество малых предприятий на 10 тыс. наличного населения.

В качестве социальных были выбраны средняя численность наличного населения, количество отделений Центрального Республиканского Банка ДНР и «Почта Донбасса».

Однако сбор этих показателей зачастую носит несистемный характер, при анализе динамики не учитываются региональные особенности административно-территориальных единиц.

Выводы. Современное понимание стратегии социально-экономического развития должно предусматривать совершенствование региональной социально-экономической системы на основе обоснования специфических для каждого региона перспектив развития с использованием методологии стратегического планирования. При этом формированию системы стратегических индикаторов (для каждого региона и Республики в целом) должна выделяться немаловажная роль. Анализ индикаторов должен найти своё логическое продолжение в подготовке формирования целей, задач, направлений социально-экономического развития региона.

Список использованных источников

1. Токтамышева Ю.С. Методика определения характера регионального развития на основе модели стратегических индикаторов / Ю.С. Токтамышева // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2018. – № 41. – С. 237–254.
2. Комкова А.В., Плешанов Г.И. Тенденции формирования российской системы базисных социально-экономических индикаторов / А.В. Комкова, Г.И. Плешанов // Вестник Московского государственного открытого университета. Серия «Экономика и право». – 2012. – № 2. – С. 19-23.
3. Экономические индикаторы / Министерство экономического развития ДНР: официальный сайт: экономика, мониторинг, развитие... [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mer.govdnr.ru/index.php?option=>

com_content&view=article&id=3845&Itemid=677#

НЕОБХОДИМОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

Щука И.О.,

канд. техн. наук, доцент факультета очного обучения,
Сибирский институт бизнеса и информационных технологий (СиБИТ)

Аннотация. Наступившая пандемия изменила привычный процесс государственного управления, пришлось использовать возможности информационных технологий и переходить к дистанционной форме, которая повлекла за собой усиление информационной безопасности.

Ключевые слова: государство, общество, управление, информационные технологии, дистанционное управление, информационная безопасность.

До появления государства как такового люди жили в общинах. При малочисленном количестве людей в этих общинах отношения складывались автоматически и построены были на безоговорочном подчинении младших старшим. С ростом членов общин появлялась потребность в возникновении определенных органов управления и решения спорных ситуаций. Таким образом, образовалось государство под воздействием возникающих отношений между людьми.

С течением веков и развитием человечества понятие государства трансформировалось и приобрело четкое определение – это конкретный строй общества, располагающий влиятельным аппаратом для управления и обеспечения нормального функционирования жизнедеятельности общества.

Основными признаками государства является суверенитет территорий и наличие структурных органов управления.

Именно этим органам на сегодняшний день и необходимо совершенствование, и в первую очередь это обусловлено стремительным развитием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и внезапно появившемуся смертельному вирусу – COVID-19.

Несмотря на непродолжительный срок возникновения, образовались громадные потери в различных сферах. Сложившаяся ситуация во всем мире привела к вынужденной изоляции, к переходу граждан на удаленный доступ работы, учебы и самой жизни. В таких условиях изменилось и государственное управление, которое оказалось в условиях высокой неопределённости. Многие недочеты и трудности, с легкостью

преодолевавшиеся в обычных условиях, на фоне пандемии обострились и привели к возникновению критических ситуаций.

В первую очередь возникли существенные проблемы, связанные с государственным управлением в дистанционном режиме. Понадобился оперативный переход для цифрового взаимодействия служащих государственного управления с организациями, предпринимателями и гражданами.

Для предупреждения распространения COVID-19 и безопасности граждан нашей страны, кроме рекомендованных ограничительных мер местных органов здравоохранения, были экстренно внедрены новые электронные государственные и социально значимые сервисы и услуги, с учетом баланса технологий и человека. Для этого потребовалось полное изменение принципа оказания услуг и реорганизация системы приема и получения документов, создание суперсервисов, которые должны полностью переводиться на государственные цифровые платформы.

Однако нельзя забывать о том, что переход на цифровое управление несет за собой и проблемы информационной безопасности. Наряду с возможными хищениями цифровой документации остро возникает вопрос и об обеспечении служащих государственного управления достоверной информацией, которая позволяет согласовывать работу органов власти различных уровней и оперативно принимать решения, а также обрабатывать данные о происходящих событиях за рубежом и на приграничных территориях нашей страны.

СОДЕРЖАНИЕ

ПОДСЕКЦИЯ 1: МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

Беспутчик В.Г.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА РАЗВИТИЯ
МАССОВОГО СПОРТА РЕГИОНА 6

Василенко Д.В.

ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ МЕЖОТРАСЛЕВЫХ ПРОГРАММ
РАЗВИТИЯ 9

Власюк Ю.С.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РЫНКА ТРУДА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УСЛУГ: КАК УСТРАНИТЬ ДИСБАЛАНС? 11

Воробьева Л.А., Вихристюк О.А.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ
БЕЗОПАСНОСТЬЮ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ 14

Денисова Т.А.

АНАЛИЗ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ 17

Докторова Н.П.

ИНФОРМАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ
УСЛУГ 19

Жуковский М.М.

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМИ РИСКАМИ: СОСТОЯНИЕ И
ПРОБЛЕМЫ 21

Иванина Е.А.

СОЦИАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА КАК МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ
ОСНОВА СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ 24

Иванова Е.Ю., Колесниченко Е.А.

О НЕОБХОДИМОСТИ ВНЕДРЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО
ПОДХОДА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ 27

Калашников К.Н.

ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ АГЕНТНОГО
МОДЕЛИРОВАНИЯ В ОБЩЕСТВЕННОМ ЗДРАВООХРАНЕНИИ 29

Карпенко Е.В.

ПРОГРАММЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
КАК МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫМ
ОБРАЗОВАНИЕМ 32

Качан С.М.

К ВОПРОСУ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ
СИСТЕМЫ ПЕРЕПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
СЛУЖАЩИХ 34

Кислюк Е.В.

ПРОЦЕСС РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ
РЕШЕНИЙ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ МЕНЕДЖМЕНТА В
ОРГАНИЗАЦИИ 37

Колесников Д.В.

К ВОПРОСУ О НЕОБХОДИМОСТИ РАЗВИТИЯ КРЕАТИВНОГО
КЛАССА ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩИН 40

Колесникова Т.А.

ЦЕЛЕВАЯ ОРИЕНТАЦИЯ В ОЦЕНКЕ И АТТЕСТАЦИИ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ 42

Костенок И.В., Садекова А.И.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО
РАЗВИТИЯ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ: АНАЛИЗ
ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА 45

Костровец Л.Б.

ПОТЕНЦИАЛ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ
СЛУЖАЩИХ В ПРОЦЕССЕ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ
РЕШЕНИЙ 47

Котов Е.В.

ДОЛГОСРОЧНОЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ
МОЛОДОГО ГОСУДАРСТВА: ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ И
ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ 50

Крючкова К.А., Науменко С.Н.

АНАЛИЗ И ОЦЕНКА КРЕДИТНОЙ ПОЛИТИКИ
В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ 52

Кузьмин А.В., Труфанова Т.А.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННО-
ЧАСТНОГО ПАРТНЁРСТВА В СФЕРЕ УСЛУГ 56

Леонтович Е.С. ОЦЕНКА РЕГУЛИРУЮЩЕГО ВОЗДЕЙСТВИЯ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ	58
Майборода С.И. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТАМОЖЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В ДНР	60
Макеева О.А. ВЫЗОВЫ НОВОГО ВРЕМЕНИ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ	63
Машенцева Н.Г., Выжимова Н.Г. ЗАКРЫТЫЕ АДМИНИСТРАТИВНО-ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАНИЯ: ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ	65
Подсушная М.В. ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ	68
Рожнятовская А.А. ЭКОНОМИКА И РЫНОК ТРУДА БУДУЩЕГО: ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ	73
Рощина Ю.О. ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ УНИВЕРСИТЕТА: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ	75
Рыбникова Г.И., Слепнева Л.Д. БЕЗУСЛОВНЫЙ БАЗОВЫЙ ДОХОД КАК ГЛОБАЛЬНЫЙ ВЕКТОР СОВРЕМЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ	78
Савченко О.Ю. МЕТОДЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ И КРИТЕРИИ ИХ ОЦЕНКИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	81
Садекова А.М. ПРИНЦИПЫ СИСТЕМНОГО УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ	83
Сальников В.И. ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СТРОИТЕЛЬСТВА И УПРАВЛЕНИЯ В ГОСУДАРСТВАХ ДЕ ФАКТО ПОСТСОВЕТСКОГО ПРОСТРАНСТВА	86

Самохин С.С.

РОЛЬ И СТРУКТУРА МЕХАНИЗМОВ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
ГОСУДАРСТВА И ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА В СИСТЕМЕ
ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ 88

Силкина Н.М.

ИНФОРМИРОВАННОСТЬ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ
СОЦИАЛЬНОГО ДОВЕРИЯ 90

Смехович Д.В., Воробьёва Л.А.

ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ КАК ЭЛЕМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ 93

Хасанова Е.В.

ФОРСАЙТ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ КАК ИННОВАЦИОННАЯ
ТЕХНОЛОГИЯ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ 96

Хасанова Е.В., Денисова Т.А.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ 99

Шевчук Н.В.

МЕХАНИЗМЫ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ 101

Шемяков А.Д.

ФОРМИРОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ МЕХАНИЗМОВ
РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С
ПРОЦЕССАМИ СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ 104

Шемяков А.Д., Меркулов М.В.

СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В
ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ КАК ИНСТРУМЕНТЫ
РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ 107

**ПОДСЕКЦИЯ 2: АСПЕКТЫ МЕТОДОЛОГИИ ПРОЕКТНОГО
УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ ДОНЕЦКОЙ
НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

Абашина Я.В.

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ В
ПРОЦЕССЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ 111

Ванин О.В. ВЫЯВЛЕНИЕ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫМ ОБЕСПЕЧЕНИЕМ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	113
Гамаюнов В.Г. ИННОВАЦИОННОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ	116
Гладченко Т.Н. ФОРМИРОВАНИЕ ИМИДЖА ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО В УСЛОВИЯХ НОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ	118
Дятлов В.В. УПРАВЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННЫМИ ПРОЕКТАМИ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЙ ПАССАЖИРСКОГО ТРАНСПОРТА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	121
Жейнова М.Н. PEST-АНАЛИЗ КЛАССИФИКАЦИИ РИСКОВ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА	124
Костина Л.Н. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ КАК ПРИОРИТЕТНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ ВНУТРЕННЕЙ ПОЛИТИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	127
Пономаренко Е.В. МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛЬНОГО УЧАСТИЯ ГРАЖДАН В РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ	130
Пылько Е.А. ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ В СФЕРЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ В УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ	132
Савенко А.В. ПРИОРИТЕТЫ И НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ ДНР	135
Фомин Ю.В., Мельник В.В. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЭЛЕКТРОННЫМ УГЛЕДОБЫВАЮЩИМ ПРЕДПРИЯТИЕМ	137
Шумкова Е.А. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЕКТОВ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ИННОВАЦИОННО ОРИЕНТИРОВАННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	139

Ярембаш А.И.

АЛГОРИТМ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА 141

**ПОДСЕКЦИЯ 3: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ
ПРОБЛЕМЫ В СФЕРЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ**

Баранник Ю.Г.

ЭРГОНОМИКА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ 144

Есикова Р.С.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ 146

Киричек О.Н.

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ 149

Кобзева Е.В., Самкова Э.Р., Третьяк В.В.

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ МОТИВАЦИИ ТРУДА ОРГАНОВ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ 151

Колесниченко Е.А., Иванова Е.Ю.

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В
СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ 154

Кучковой В.В.

ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРИ ВНЕДРЕНИИ
ЭЛЕКТРОННОГО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ 156

Ляхова Л.С., Киселёва А.А.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ СОХРАНЕНИЯ И
РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА, ОРГАНОВ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И МЕСТНОГО
САМОУПРАВЛЕНИЯ 159

Мальковский А.И.

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ 161

Мезенцева А.Н.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ И ПРИНЦИПЫ
КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ 164

Надворная А.А. ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	166
Никольская А.С. МАТЕРИАЛЬНОЕ НЕДЕНЕЖНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ	169
Павловец А.С. МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ СОВРЕМЕННОГО HR-МЕНЕДЖЕРА	171
Петенко А.В. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КАК СИСТЕМА ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ	174
Провоторова Н.В. ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ	176
Прокофьев Н.А. АКТУАЛЬНОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО И ДЕЙСТВЕННОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	179
Смирнов С.Н. ПОДБОР ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ	181
Стадник А.М. ПУТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ	183
Ткаченко В.Н. УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ	185
Труфанова Т.А., Кузьмин А.В. ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ	188

**ПОДСЕКЦИЯ 4: ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ,
ЕЕ ОТДЕЛЬНЫМИ ПОДСИСТЕМАМИ И ФУНКЦИЯМИ.
ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ И ПЛАНИРОВАНИЕ В УПРАВЛЕНИИ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ. КОНТРОЛЬ, МОНИТОРИНГ И
БЕНЧМАРКЕТИНГ. МЕХАНИЗМЫ И МЕТОДЫ ПРИНЯТИЯ И
РЕАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ.
УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТОМ. УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ,
РИСК-МЕНЕДЖМЕНТ. УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВОМ.**

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ СИСТЕМЫ

Брадул Н.В.

МЕТОДЫ МОДЕЛИРОВАНИЯ ПОВЕДЕНЧЕСКОЙ ЭКОНОМИКИ 191

Захаров Р.В.

МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ 193

Нарыжный Н.А.

БИЗНЕС НА ФОНЕ ПАНДЕМИИ COVID–19 195

Портнова Г.А., Зайцева Н.С.

РАЗВИТИЕ МЕТОДИЧЕСКОГО ПОДХОДА К КАДАСТРОВОЙ
ОЦЕНКЕ ЗЕМЕЛЬ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ 199

Семичастный И.Л.

ПРИМЕНЕНИЕ ГЕОИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ В ЗАДАЧАХ
УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ТЕРРИТОРИЙ 201

Тарусина Н.Э.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ
УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМОЙ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ
ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ 204

Чайка А.М.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ 206

Червякова Е.В.

К ВОПРОСУ О ФОРМИРОВАНИИ СИСТЕМЫ ИНДИКАТОРОВ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ 208

Щука И.О.

НЕОБХОДИМОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ 211

Научное издание

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

**МАТЕРИАЛЫ V МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

**3-4 июня 2021 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:	Кислюк Е.В.
Литературный редактор:	Полчанинова Л.Н.
Технический редактор:	Котов Е.В.

Подп. к печати 21.05.2021 г. Формат 60x84 ¹/₁₆ Бумага офсетная
12,0 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