

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

Кафедра управления персоналом и экономики труда

МОЛОДЁЖЬ В УПРАВЛЕНИИ И ЭКОНОМИКЕ

МАТЕРИАЛЫ

*IV Республиканской научно-практической
конференции учащейся молодёжи
(Донецк, 21 марта 2019 года)*

**Донецк
2019**

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

Кафедра управления персоналом и экономики труда

МОЛОДЁЖЬ В УПРАВЛЕНИИ И ЭКОНОМИКЕ

МАТЕРИАЛЫ

IV Республиканской научно-практической
конференции учащейся молодёжи
(Донецк, 21 марта 2019 года)

Донецк
2019

УДК 35.08:005:332
ББК У291.6+У050+У01
М 75

Молодёжь в управлении и экономике:

М 75 материалы IV Респ. науч.-практ. конф. учащейся молодёжи (Донецк, 21 марта 2019 года) / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2019. – 669 с.

В ходе конференции рассматривались и обсуждались проблемы рационального использования трудовых ресурсов, внедрения современных методов мотивации и стимулирования труда, обновления и модернизации предприятий, информационных технологий в управлении и бизнесе, инновационного развития экономики, поддержания предпринимательских инициатив, взаимодействия государства и общества, управления качеством жизни населения.

В работе конференции приняли участие обучающиеся общеобразовательных школ, лицеев, колледжей, профессионально-технических училищ, техникумов

УДК 35.08:005:332
ББК У291.6+У050+У01

Редакционная коллегия:

Стадник А.М. – канд. гос. упр., доц.

Смирнов С.Н. - канд. техн. наук, доц.

Киселёва А.А. - канд. экон. наук, доц

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Абрамов Владислав</i>	
РОЛЬ ИННОВАЦИЙ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ДОНБАССА	21
<i>Агаркова Мария</i>	
МЕНЕДЖМЕНТ КАК ОСОБЫЙ ВИД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	23
<i>Агурьянова Анастасия</i>	
ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ	25
<i>Алексеев Диана</i>	
ПРОФЕССИЯ: МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ	28
<i>Андрюшкина Дарья</i>	
ПОСТРОЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ	30
<i>Анисимова Елизавета</i>	
АНТИВИРУСЫ ДЛЯ WINDOWS: ИССЛЕДОВАНИЕ КАЧЕСТВА	32
<i>Арустамян Альберт</i>	
ДЕНЬГИ. ИНФЛЯЦИЯ	34
<i>Арютина Дарья</i>	
РАЗВИТИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО ТУРИЗМА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ	36
<i>Афонина Дарья</i>	
ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ	38
<i>Бабашев Владислав</i>	
ОСОБЕННОСТИ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	41
<i>Баграмян Илона</i>	
ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ	44
<i>Бакалюк Мария</i>	
СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ САМОМЕНЕДЖМЕНТА	46
<i>Бакина Вероника</i>	
ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА	48
<i>Балашов Эдуард</i>	
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ ГОСУДАРСТВА	50
<i>Батьковская Ангелина</i>	
ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ	52
<i>Батьковский Герман</i>	
ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ	54
<i>Безверхая Богдана</i>	
ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ. ВИДЫ УГРОЗ И ЗАЩИТА ИНФОРМАЦИИ	56
<i>Белоус Виктория</i>	
ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ	59

<i>Белоусова Анастасия</i>	
МУНИЦИПАЛЬНАЯ ФОРМА СОБСТВЕННОСТИ	60
<i>Белых Владислав</i>	
ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА	63
<i>Белявцев Никита</i>	
МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ	65
<i>Берестюк Юлия</i>	
ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА	67
<i>Бешуля Владимир</i>	
ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА СТУДЕНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	70
<i>Bilan Artem, Khomyuk Ekaterina</i>	
APPLICATION ASPECT OF MATHEMATICS IN COLLEGES	72
<i>Биленко Анастасия</i>	
СИНГАПУРСКАЯ МОДЕЛЬ ЭКОНОМИКИ - ИННОВАЦИОННЫЙ ОПЫТ ДЛЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	74
<i>Бобченко Анна</i>	
ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ	77
<i>Богдан Никита, Гончаренко Андрей</i>	
ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ, ПРИЗНАКИ И ПУТИ РАЗВИТИЯ	80
<i>Божинский Данил</i>	
РАЗВИТИЕ И РАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ	83
<i>Бойченко Альбина</i>	
ИНФОРМАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ЧЕЛОВЕКА И ОРГАНИЗАЦИИ	84
<i>Бондарева Диана</i>	
МАТЕМАТИКА В РЕШЕНИИ ПРИКЛАДНЫХ ЗАДАЧ ЭКОНОМИКИ. ПРОИЗВОДНАЯ В ЭКОНОМИКЕ	86
<i>Борисов Владимир</i>	
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА И ОБЩЕСТВА	89
<i>Бородина Анастасия</i>	
ИНФОРМАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ЧЕЛОВЕКА И ОРГАНИЗАЦИИ	90
<i>Брадул Екатерина</i>	
КРИПТОГРАФИЯ КАК МЕТОД ЗАЩИТЫ ИНФОРМАЦИИ	93
<i>Булдович Виктория</i>	
РАЗВИТИЕ И РАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ	96
<i>Буц Анастасия</i>	
ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ	98
<i>Быкова Марина</i>	
РОЛЬ ИННОВАЦИЙ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ДОНБАССА	100
<i>Бычкова Виктория</i>	
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ ГОСУДАРСТВА	102

<i>Вайткус Алина</i> ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К МОТИВАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ	104
<i>Василевская Виктория</i> СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА	107
<i>Василенко Дмитрий</i> ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАЩИТЫ ИНФОРМАЦИИ НА СОБСТВЕННОМ КОМПЬЮТЕРЕ	110
<i>Вербин Михаил</i> ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ	112
<i>Винницкая Елизавета</i> НАСЕЛЕНИЕ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА	114
<i>Виноградова Дарья</i> ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ	116
<i>Владыкин Давид</i> ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА	118
<i>Волков Сергей</i> СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА	121
<i>Гавликовская Лилия</i> ТЕНДЕНЦИИ СТАНОВЛЕНИЯ ЖИЗНЕННЫХ ОРИЕНТИРОВ У СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ	123
<i>Гаврикова Марина</i> ТИМБИЛДИНГ: ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ, РЕЗУЛЬТАТЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ КОМАНДООБРАЗУЮЩИХ МЕРОПРИЯТИЙ	125
<i>Галунов Иван</i> ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ	128
<i>Гладкий Никита</i> ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ	130
<i>Глуценко Анна</i> РАЗВИТИЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	132
<i>Говорущенко Елизавета</i> ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ	135
<i>Голуб Валерия</i> ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ ГОСУДАРСТВА	137
<i>Гольштейн Кристина</i> НАСЕЛЕНИЕ ДОНБАССА КАК ОСНОВА ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ	140
<i>Гончаров Артем</i> «ГАДЖЕТЫ» В НАШЕЙ ЖИЗНИ	142
<i>Горбулина Анна</i> ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ	144

<i>Горпинич Илья</i> НАСЕЛЕНИЕ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА	146
<i>Горайнова Александра</i> РОЛЬ МАТЕМАТИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ВСЕСТОРОННЕ РАЗВИТОЙ ЛИЧНОСТИ	149
<i>Горайнова Виктория</i> ИНФОРМАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ЧЕЛОВЕКА	151
<i>Грабовец Максим</i> МОДЕЛЬ В.М. ГЛУШКОВА ОБУЧЕНИЯ ОСНОВАМ ИНФОРМАТИКИ	153
<i>Градинарь Даниил</i> СОВРЕМЕННЫЙ И УНИВЕРСАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ	155
<i>Грачёва Екатерина</i> ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО КАК НОВАЯ ФАЗА ОБЩЕСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ	157
<i>Гринько Валерия</i> ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ	159
<i>Гринюк Евгений</i> ИССЛЕДОВАНИЕ РЫНКА УСЛУГ ИНТЕРНЕТ-ПРОВАЙДЕРОВ	162
<i>Громак Ольга</i> СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА	164
<i>Громоздова Руслана</i> ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ	166
<i>Губская Алина</i> КОМФОРТНОСТЬ ГОРОДОВ КАК ОТРАЖЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ	168
<i>Гук Кристина</i> ДЕЙСТВЕННАЯ «ФОРМУЛА» ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ ПРАВОНАРУШЕНИЙ СРЕДИ МОЛОДЕЖИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	170
<i>Гусева Анастасия</i> ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ	172
<i>Гутовский Станислав</i> ИНФОРМАТИКА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ	174
<i>Давыденко Александра</i> ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ ГОСУДАРСТВА	176
<i>Давыдовский Дмитрий</i> ВЛИЯНИЕ НА КАЧЕСТВО ЖИЗНИ	178
<i>Дадашова Юлиана</i> ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА	179
<i>Дедюхин Александр</i> ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА	181

<i>Демидова Екатерина</i> РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДОНБАССА	183
<i>Дёмкина Алина</i> ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ	185
<i>Дёмочкина Анжела</i> ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ПОНЯТИЯ, ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ, ПРИНЦИПЫ И ЦЕЛИ	187
<i>Деркач Кирилл</i> СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРИЁМОВ АВТОМАТИЧЕСКОГО ОБНАРУЖЕНИЯ И РАСПОЗНАВАНИЯ ЛИЦ ИЗ ВИДЕОПОТОКА И ИХ ПРОГРАММНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ	189
<i>Деркач Никита</i> НАСЕЛЕНИЕ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА	192
<i>Дзевелюк Даниил</i> ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ И ПРИЗНАКИ	195
<i>Дзюбан Денис</i> РИСКИ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА	196
<i>Дибцева Юлия</i> ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ	199
<i>Диденко Илья</i> ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ	200
<i>Диковенко Денис</i> МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЕНЕЖНЫМИ ПОТОКАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ	202
<i>Дмитерко Дмитрий</i> ЭКОНОМИКА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ	205
<i>Домник Алевтина</i> СОСТОЯНИЕ РАЗВИТИЕ ПЛАТЁЖНЫХ СИСТЕМ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ	208
<i>Донец Виктория</i> ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ	210
<i>Доценко Екатерина</i> ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВА	213
<i>Евсеенкова Ольга</i> ОБЗОР ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО РЫНКА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	216
<i>Егорова Анастасия</i> ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА	218

<i>Емельянова Юлия</i> СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА	220
<i>Еськов Илья</i> ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	223
<i>Желдакова Наталья</i> СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА	224
<i>Желдакова Наталья</i> ПРОФЕССИЯ: МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ	227
<i>Жильцова Юлия</i> ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ	228
<i>Жирный Дмитрий</i> ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ	230
<i>Жолоб Диана</i> СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	232
<i>Жорова Екатерина</i> ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ	234
<i>Загребная Алина</i> ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ	236
<i>Задирака Анастасия</i> КОМПЛЕКСНАЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА	239
<i>Зайцева Виктория</i> ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В САМООБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШКОЛЬНИКОВ	241
<i>Засицкая Анна</i> ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО КРИЗИСА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ	243
<i>Иванисенко Влада</i> СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА	245
<i>Иванова Анжелика</i> ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА	246
<i>Иванова Олеся</i> СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА	248
<i>Игумнова Наталья</i> РАЗВИТИЕ И РАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ	251

<i>Ильницкая София</i>	
УСЛОВИЯ ТРАНСПОРТА	253
<i>Исмаева Альбина</i>	
ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ	254
<i>Камаева Владислава</i>	
ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА БЕЗНАЛИЧНЫХ РАСЧЕТОВ В ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	256
<i>Каплиенко Мария</i>	
ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ И ПРИЗНАКИ	259
<i>Картамышева Анастасия</i>	
ПРИМЕНЕНИЕ ПРОГРЕССИИ В ЭКОНОМИЧЕСКИХ РАСЧЕТАХ	261
<i>Карташов Никита</i>	
ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА	264
<i>Карташова Екатерина</i>	
ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ	266
<i>Кашкарёва Алина</i>	
СРЕДСТВА ЗАЩИТЫ ИНФОРМАЦИИ	269
<i>Квашенко Диана</i>	
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ	271
<i>Кинаш Алёна</i>	
УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ	273
<i>Кириченко Виктор</i>	
ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВА	275
<i>Киселева Маргарита</i>	
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ ГОСУДАРСТВА	278
<i>Киселёва Ольга, Верижникова Анастасия</i>	
НАСЕЛЕНИЕ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНЕЦКОГО КРАЯ. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ	280
<i>Князский Данил</i>	
АВТОМАТИЗИРОВАННЫЕ СИСТЕМЫ МОДЕЛИРОВАНИЯ	282
<i>Ковалева Татьяна</i>	
ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКАЯ СТРАТЕГИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	284
<i>Коваленко Юлия</i>	
ИНФОРМАТИКА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ	287
<i>Комарь Дарья</i>	
ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ	289
<i>Коновальченко Даниил</i>	
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ	291
<i>Коньчева Анфиса</i>	
ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ	293

<i>Коринева Александра</i> КАЧЕСТВЕННЫЙ ПОДХОД К РАЗВИТИЮ «ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА» - УСПЕШНЫЙ ЗАЛОГ КРЕАТИВНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ	293
<i>Корко Алёна</i> ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ	298
<i>Корнейчук Анна</i> ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ	300
<i>Корниенко Олег</i> ХИКИКОМОРИ: ГЕРОЙ ИЛИ АНТИГЕРОЙ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА	302
<i>Коссе Вероника</i> ВЫБОР ПРОФЕССИИ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА	304
<i>Котышева Алина</i> РАЗВИТИЕ И РАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ	307
<i>Кочагин Евгений</i> ФУНКЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ	310
<i>Кошелев Лев</i> ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ И ПРИЗНАКИ	313
<i>Кравцов Артем</i> НАСЕЛЕНИЕ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	315
<i>Кравченко Ева</i> СОЦИАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ	318
<i>Красилич Арина</i> ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА	320
<i>Красножон Надежда</i> ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК СПОСОБ РЕАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ	323
<i>Кривицкий Владимир</i> РОЛЬ ГЕОГРАФИЧЕСКОГО ФАКТОРА В ОЦЕНКЕ ЗЕМЛИ	325
<i>Кривоухова Элина</i> СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА	326
<i>Крижановская Ирина</i> ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ	328
<i>Крот Диана</i> РАЗВИТИЕ ВОЛОНТЕРСКОГО ДВИЖЕНИЯ	330
<i>Крукович Антон</i> МОНТАЖ ВИДЕО В ПРОГРАММЕ ADOBE AFTER EFFECTS	333

<i>Кузьменко Кирилл</i> ВОСПОЛНЕНИЕ ИДЕОЛОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ДНР ПОСРЕДСТВОМ РЕСПУБЛИКАНСКОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЕКТА	335
<i>Куксенко Даниил</i> УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЕМ (МЕНЕДЖМЕНТ)	337
<i>Кулага Т.Ф.</i> РАСЧЕТ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ MS EXCEL	340
<i>Кулакова Алла</i> ИНФОРМАЦИОННО - ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО ШКОЛЫ	343
<i>Кулишова Дарина</i> ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ПОНЯТИЕ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ	346
<i>Кульков Владислав</i> ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ ГОСУДАРСТВА	348
<i>Кутанова Екатерина</i> ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЕ ИНИЦИАТИВЫ	349
<i>Лавриненко Ксения</i> ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ И ЭКОНОМИКЕ	352
<i>Лазарева Дина</i> СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА	354
<i>Ланг Эдуард</i> ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ	356
<i>Левдар Полина</i> УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА	361
<i>Лейбак Мария</i> МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА	364
<i>Лифанова Дарья</i> МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА	366
<i>Лобанова Юлия</i> ИННОВАЦИОННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМ И СРЕДСТВ ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЯ БЮДЖЕТНЫХ ОБЪЕКТОВ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	368
<i>Лобова Арина</i> ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ ГОСУДАРСТВА	371
<i>Логвиненко Юлия</i> ДИАГНОСТИКА БАНКРОТСТВА ПРЕДПРИЯТИЙ	374
<i>Лопатина Диана</i> СТРУКТУРА СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В СОВРЕМЕННОМ ГОСУДАРСТВЕ	376
<i>Лосев Роман</i> МАТЕМАТИКА В РЕШЕНИИ ПРИКЛАДНЫХ ЗАДАЧ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ	378
<i>Лукович Алина</i> СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА	380

<i>Лысенко Виктория</i> ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	382
<i>Ляшенко Юлия</i> ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ	384
<i>Мазанов Иван</i> ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО; ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ И ПРИЗНАКИ	387
<i>Мазур Дарья</i> ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ	389
<i>Макаренко Анастасия</i> СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА	391
<i>Макаренко Евгения</i> ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА	394
<i>Макарова Эмилия</i> ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	397
<i>Малая София</i> ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МАТЕМАТИЧЕСКИХ ФИГУР В АНАЛИЗЕ БИРЖЕВОГО РЫНКА	400
<i>Малевский Даниил</i> УПРАВЛЕНИЕ ПК С ПОМОЩЬЮ ТЕЛЕФОНА	404
<i>Маммадов Захид Вафадар оглы</i> ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЭЛЕКТРОННОЙ КОММЕРЦИИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ	406
<i>Манишилина Екатерина</i> ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА	408
<i>Маркевич Марина</i> ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	410
<i>Мартыненко Екатерина</i> ПРОФЕССИЯ: МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ	412
<i>Мартынова Диана</i> ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ И ПРИЗНАКИ	414
<i>Марченко Вероника</i> ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА И ОБЩЕСТВА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ	415
<i>Марченко Екатерина</i> ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА И ОБЩЕСТВА	418
<i>Марченко Елизавета</i> СТРУКТУРА ПРОМЫШЛЕННЫХ ИННОВАЦИЙ	420

<i>Мащенко Анна</i> ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ ГОСУДАРСТВА	422
<i>Мириева Лейла</i> ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ ОБЩЕСТВА	425
<i>Миронкина Юлия</i> МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СЕГОДНЯ	427
<i>Митерева Марина</i> МОДЕРНИЗАЦИЯ ТАМОЖЕННОЙ СЛУЖБЫ КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДНР	429
<i>Михнюк О.В., Кобец С.А.</i> ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА УРОКАХ ФИЗИКИ	432
<i>Мушкаева Яна</i> ПРОБЛЕМА БЕДНОСТИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ	434
<i>Мясищев Артём</i> СИСТЕМА ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПОДХОДА К ПЕРСОНАЛУ И К ИХ РАБОЧИМ КОНТРАКТАМ	437
<i>Набока Константин</i> ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	440
<i>Назаренко Галина</i> ПРОБЛЕМЫ ПОСТРОЕНИЯ ЖЕНСКОЙ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ	443
<i>Нека Валерия</i> ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ	444
<i>Омелечкина София</i> ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА И ОБЩЕСТВА	448
<i>Оноприенко Юлия</i> МЕНЕДЖМЕНТ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ	450
<i>Папаценко Анастасия</i> СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ	452
<i>Первухина Алёна</i> РАЗВИТИЕ И РАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ	455
<i>Петров Иван</i> ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ	457
<i>Петров Павел</i> ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ ГОСУДАРСТВА	459
<i>Петрушенко Юлия</i> СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ	461

<i>Плешкова Виктория</i> СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРОГРАММНЫХ ПРОДУКТОВ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ	464
<i>Позднякова Дарина</i> ФИЗИКА И ИНФОРМАТИКА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ	466
<i>Полицкова Виктория</i> ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ	467
<i>Полицкова Виктория</i> ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ	469
<i>Полицук Серафим</i> РОЛЬ ИНФОРМАТИЗАЦИИ В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМ ОБЩЕСТВЕ	471
<i>Пономаренко Владислава</i> ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА И ОБЩЕСТВА	474
<i>Пономаренко Дарина</i> ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА И ОБЩЕСТВА	476
<i>Пономаренко Дарина</i> СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА	477
<i>Пономаренко Таисия</i> НАСЕЛЕНИЕ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА	480
<i>Попова Виолетта</i> ПОСТРОЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ	480
<i>Попова Дарья</i> ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ	482
<i>Постников Владислав</i> ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ ГОСУДАРСТВА	484
<i>Прачёв Дмитрий</i> ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ	485
<i>Прохорова Ксения</i> ИННОВАЦИИ В МОДЕЛЬНОМ БИЗНЕСЕ	487
<i>Пузик Глеб</i> ДЖОН ЮЗ: ПРИМЕР ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ	489
<i>Пылько Александра</i> ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА	491
<i>Ракович Роман</i> НАСЕЛЕНИЕ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА	494
<i>Рачкова Елена</i> ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ	495
<i>Решовская Татьяна</i> МЕТОДЫ МОДЕЛИРОВАНИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ	498

<i>Рогожа Александра</i> ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА	500
<i>Рожков Андрей</i> КОНЦЕПЦИЯ ЭЛЕКТРОННОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА	502
<i>Рожкова Александра</i> СОВРЕМЕННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА	505
<i>Розуменко Полина</i> ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ	507
<i>Романенко Игорь</i> СОВРЕМЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ	510
<i>Ростовская Юлия</i> РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В СОЗДАНИИ ЗДОРОВОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО МИКРОКЛИМАТА	512
<i>Рудакова Алина</i> ИННОВАЦИИ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ - ДВИГАТЕЛЬ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОГРЕССА ГОСУДАРСТВА	514
<i>Русанова Кристина</i> УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ	516
<i>Сапрыкина Евгения</i> ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА И ОБЩЕСТВА	518
<i>Сафин Дамир</i> ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ	520
<i>Свиридова Елена</i> ЭЛЕКТРОННОЕ ПРАВИТЕЛЬСТВО КАК СРЕДСТВО ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ	522
<i>Селищева Елизавета</i> ПРОФЕССИЯ: МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ	525
<i>Сёмченко Марк</i> ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ И ПРИЗНАКИ	527
<i>Сидоренко Алина</i> ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ХИМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	529
<i>Скрыльников Артём</i> ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ РОССИИ	531
<i>Слюсаренко Елизавета</i> ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ	533
<i>Сологубов Евгений</i> ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ	536

<i>Солодовникова Мария</i> РЕГУЛЯТОРЫ ЭКОНОМИКИ ГОСУДАРСТВА	538
<i>Солоницына София</i> ИНФОРМАТИКА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ	541
<i>Стороженко Мария</i> ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА	542
<i>Стрекозенко Кирилл</i> ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ	545
<i>Тазов Кирилл</i> ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА И ОБЩЕСТВА	547
<i>Тарасевич Кирилл</i> ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ	549
<i>Тарасюк Полина</i> ПРОФЕССИЯ: МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ	552
<i>Тарнавская Вероника</i> СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ	553
<i>Тер Велде Рене</i> ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ ГОСУДАРСТВА	555
<i>Терещенко Ирина</i> ИНФОРМАТИКА В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ	557
<i>Тиевская Дарья</i> МЕНЕДЖМЕНТ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ	560
<i>Титов Максим</i> МЕНЕДЖМЕНТ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ	561
<i>Титова Виктория</i> ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ	563
<i>Тишин Артём</i> НАСЕЛЕНИЕ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА	565
<i>Тишковиц Алексей</i> МЕТОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	567
<i>Ткачук Александра</i> ГРАЖДАНСКИЙ КОНТРОЛЬ КАК ФОРМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВА И ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА	569
<i>Топчий Дарья</i> ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ	572
<i>Трофимова Арина</i> РАЗВИТИЕ И РАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ	575
<i>Тынянская Анастасия</i> АНАЛИЗ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ДОНЕЦКОЙ АГЛОМЕРАЦИИ	577

<i>Тянтова Дарья</i> ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА В ДНР	578
<i>Уполовникова Кристина</i> ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ	581
<i>Усик Екатерина</i> ИНФОРМАТИКА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ	583
<i>Устименко Ульяна</i> ПЕРСПЕКТИВА МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА	585
<i>Фалько Никита</i> МАТЕМАТИКА В РЕШЕНИИ ПРИКЛАДНЫХ ЗАДАЧ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ	587
<i>Федорова Лолита</i> ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ	589
<i>Федотова Ангелина</i> НАСЕЛЕНИЕ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА	591
<i>Филатова Анна</i> СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА	593
<i>Фоменко Максим</i> ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ	595
<i>Фомина Анастасия</i> ПРОФЕССИЯ: МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ	598
<i>Фролов Александр</i> ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК МЕТОД МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА	600
<i>Халафова Елизавета</i> ПОТРЕБИТЕЛЬСКАЯ КОРЗИНА КАК ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ. ПРОЖИТОЧНЫЙ МИНИМУМ	602
<i>Халимонова Дарья</i> НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	608
<i>Харлампьева Алина</i> УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ	610
<i>Цыганок Максим</i> ГОСУДАРСТВО- ЭТО МЫ	613
<i>Чемарева Валерия</i> ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ	614
<i>Черная Евгения</i> ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТУРИСТИЧЕСКИМ ПРЕДПРИЯТИЕМ В КРИЗИСНОМ СОСТОЯНИИ	616
<i>Черненко Елизавета</i> ПРОФЕССИЯ: МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ	619
<i>Чернявский Марк</i> ИНФОРМАТИКА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ	621

<i>Чечетенко Полина</i> ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ	6231
<i>Чубовский Даниил</i> ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ	625
<i>Чумакова Дарина</i> РОЛЬ МЕНЕДЖМЕНТА В РАЗВИТИИ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ	628
<i>Чумейко Ярослава</i> СОВРЕМЕННЫЙ УРОВЕНЬ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЭКСПОРТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ НАПРАВЛЕНИЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В ДНР	630
<i>Чупахина Елена</i> ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ	632
<i>Шалаева Олеся</i> ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ	634
<i>Шамова Светлана</i> СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА	636
<i>Шанина Александра</i> ПРОФЕССИЯ: МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ	638
<i>Шер Ефросинья</i> ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА	639
<i>Шеховцова Анастасия</i> УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	641
<i>Шикалова Марта</i> СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ: ОПЫТ УЧЕНИЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ	644
<i>Шинко Виктория</i> ДОНБАСС И ИННОВАЦИИ	646
<i>Широколава Анна, Меркулов Даниил</i> ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ. ТЕОРИЯ ИГР	648
<i>Шишкин Владислав</i> ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ	650
<i>Шкляр Изабелла</i> ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА	652
<i>Шпомер Алина</i> ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ	654

<i>Щербак Даниил</i> ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА	656
<i>Эль-Хатиб Сарра</i> ВРЕМЯ ВЫБРАЛО НАС	658
<i>Юкало Анна</i> СОВРЕМЕННЫЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ	660
<i>Юров Иван</i> ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ	662
<i>Якушко Анастасия</i> ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ ГОСУДАРСТВА	664
<i>Янчук Юлия</i> МАТЕМАТИКА В РЕШЕНИИ ПРИКЛАДНЫХ ЗАДАЧ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ	667

РОЛЬ ИННОВАЦИЙ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ДОНБАССА

Абрамов Владислав

МОУ «Школа № 72 г. Донецка»

Научный руководитель: Антоньев Н.Б.

Экономика нашего государства испытывает определённые трудности. Но такую задачу многие страны уже проходили с успешным результатом. Считаю, не стоит выдумывать велосипед, а следует использовать опыт некоторых из них, а именно Советского Союза и Японии. Конечно, с некоторой доработкой, взяв самое лучшее от них.

Представлены предложения по этому вопросу.

Введение плановой экономики на крупных предприятиях. Это даст стабильный прогнозируемый и, самое главное, высокий рост всех сфер жизнедеятельности без периодических кризисов, случающихся при рыночной экономике. Также даст возможность спланировать и занять значительную часть выпускников учебных заведений, как это было при Советском Союзе.

Внедрение кибернетической экономики. Под этим подразумевается сбор данных, планирование и выдача приказов –рекомендаций единым компьютеризированным центром, знающим, какими ресурсами мы располагаем, способным просчитать, в какой срок мы в состоянии выполнить проект и, тем самым, способный спланировать шаги развития и дать конкретные рекомендации к исполнению. Во второй половине 20-го века Советский союз хотел применить такой подход, но уровень технологического развития не позволял сделать этого. Сейчас, с отечественными компьютерами и программистами это возможно, даже в стеснённых условиях. Американцы в тех же годах дали заключение, что, если бы СССР смог это сделать, он за пару пятилеток настолько далеко ушёл бы от Штатов, что догнать его не представляло возможным, и США безоговорочно проиграли бы в противостоянии.

Можно представить компьютерную игру на развитие, когда противником является компьютер. В развитии компьютер всегда опережает человека.

Малые предприятия оставить работать в секторе рыночной экономики. Плановая экономика тоже имеет свои минусы. Она не гибкая и не может быстро реагировать на изменения в мире. Поэтому малые предприятия и, возможно, целые сферы хозяйства стоит оставить работать по законам рыночной экономики. Малые предприятия и предприниматели – бизнесмены быстрее реагируют на новые требования, в отличии от командно-хозяйственных структур.

Тем самым, можно получить и мощь командно-хозяйственной экономики, и гибкость рыночного сектора.

Максимально возможное внимание и инвестиции в сектор образования, науки, развития новых технологий и высокоинтеллектуальной продукции. Это опыт Японии. В отечественных условиях часть предприятий являются технологически устарелыми, а территория не обладает большими объёмами природных ресурсов, что не позволяет снизить себестоимость выпускаемой продукции и повысить ее конкурентоспособность и спрос. Поэтому действительно доходным может быть только нечто новое, что ещё отсутствует на рынке. Тогда это вне конкуренции и имеет высокую прибавочную стоимость.

Но для того, чтоб создать нечто новое, уникальное, нужны умные и изобретательные люди. А для этого нужно передовое образование. Последние исследования ученых показали, что в мире идет деградация человеческого интеллекта. Тесты, которые проходили люди в середине прошлого века, для современного человека часто невыполнимы. Поэтому вопрос образования вдвойне актуален. Умные и сообразительные люди всегда ценились. Государство, обладающее системой «производства» таких людей в любом случае будет передовым.

Поэтому для построения интеллектуальной экономики следует начинать с самых основ, а именно с повышенного внимания и инвестирования основных средств в систему образования – в их оснащение и уровень подготовки персонала.

Также следует инвестировать в науку - научные исследования и разработку новых технологий. Да, такие исследования требуют больших вложений, но без науки экономика окажется в роли покупателя все нужное у других. Тем самым постоянно будет зависеть от кого-то.

Некоторым образом, это можно решить. Есть научные кадры в отечественных вузах. Можно очень плодотворно сотрудничать с российскими институтами, где с наукой сейчас намного лучше, и она снова в почете.

Использование опыта венчурных фирм. Еще одним способом стимулирования научных исследований и развития новых технологий может быть использование опыта венчурных фирм. Процент их успеха довольно низкий, но, учитывая, что они работают всегда в передовых направлениях, редких успех с лихвой окупает все неудачи. Например, изобретение нового лекарства или прорыв в области кибернетики может принести миллиардный доход. Кроме того, можно получать лицензии на изобретения и, если сами не внедрили технологию, то, по крайней мере, возможно иметь доход от их использования другими.

Можно также направить основные усилия в научные сферы, требующие сравнительно небольших вложений. Например, компьютерные технологии и программное обеспечение. При небольших ресурсах, имея хороших программистов и создавая новый цифровой продукт, можно получать большую прибавочную стоимость.

Конечно, про обычную бытовую продукцию забывать тоже нельзя. Всем нужно одеваться, есть, где-то жить. Но, при имеющихся ограниченных ресурсах целесообразно инвестировать и производить высоко интеллектуальный продукт.

МЕНЕДЖМЕНТ КАК ОСОБЫЙ ВИД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Агаркова Мария
МОУ «Специализированная школа №18 с углубленным
изучением гуманитарных дисциплин г. Донецка»
Научный руководитель: Бельгасем Т.В.

Менеджмент - это самостоятельный вид профессионально осуществляемой деятельности, направленной на достижение в ходе любой хозяйственной деятельности фирмы, действующей в рыночных условиях, определенных намеченных целей путем рационального использования материальных и трудовых ресурсов с применением принципов, функций и методов экономического механизма менеджмента.

Менеджмент объединяет под своим началом труд многих специалистов: экономистов, статистиков, инженеров, психологов, юристов, бухгалтеров и др. В качестве объекта менеджмента выступает хозяйственная деятельность предприятия в целом или ее конкретная сфера (финансы, сбыт и т. д.).

Какой бы характер хозяйственная деятельность ни носила, но если она направлена на получение прибыли, то она осуществляется при помощи менеджмента. Таким образом, менеджмент охватывает деятельность промышленных предприятий, банков, страховых обществ, гостиниц и целый ряд других хозяйственных организаций, которые выступают в рыночном механизме в качестве самостоятельных экономических субъектов.

Под воздействием менеджмента находятся такие виды деятельности, как внедрение в производство результатов научных исследований, совершенствование технологического процесса, поддержание необходимого уровня качества продукции, материально-

техническое снабжение, учет и отчетность, обеспечение финансовыми ресурсами и кадрами.

Управление организацией предстает в виде процесса осуществления определенного типа взаимосвязанных действий по формированию и использованию ресурсов организации для достижения ею своих целей. Менеджмент не эквивалентен всей деятельности организации по достижению конечных целей, а включает в себя только те функции и действия, которые связаны с координацией и установлением взаимодействия внутри организации, с побуждением к осуществлению производственной и других видов деятельности, с целевой ориентацией различных видов деятельности и т.п.

В задачи менеджмента входит:

- обеспечение автоматизации производства и переход к использованию работников, обладающих высокой квалификацией;
- стимулирование работы сотрудников организации путем создания для них лучших условий труда и установления более высокой заработной платы;
- постоянный контроль за эффективностью деятельности организации, координация работы всех подразделений организации; постоянный поиск и освоение новых рынков.
- определение конкретных целей развития организации;
- выявление приоритетности целей, их очередности и последовательности решения;
- разработка стратегии развития организации — хозяйственных задач и путей их решения;
- выработка системы мероприятий для решения намечаемых проблем на различные временные периоды;
- определение необходимых ресурсов и источников их обеспечения;
- установление контроля за выполнением поставленных задач.

Задачи управления непрерывно усложняются по мере роста масштабов производства, требующего обеспечения все возрастающими объемами ресурсов — материальных, финансовых, трудовых и др.

Несмотря на огромное разнообразие действий и процессов, можно выделить несколько групп функциональных процессов, которые охватывают деятельность любой организации и которые являются объектами управления со стороны менеджмента:

- производство;
- маркетинг;
- финансы;
- работа с кадрами;
- эккаунтинг (учёт и анализ хозяйственной деятельности);

- инновации.

Управление производством предполагает, что соответствующие службы менеджмента осуществляют управление процессом переработки сырья, материалов и полуфабрикатов, поступающих на входе в организацию, в продукт, который организация предлагает внешней среде.

Управление маркетингом призвано посредством маркетинговой деятельности по реализации созданного организацией продукта увязать в единый непротиворечивый процесс удовлетворение потребностей клиентов организации и достижение целей организации.

Управление персоналом связано с использованием возможностей работников для достижения целей организации.

Управление эккаунтингом предполагает управление процессом обработки и анализа финансовой информации о работе организации с целью сравнения фактической деятельности организации с ее возможностями, а также с деятельностью других организации.

Управление инновациями – организация процесса научных и опытно-конструкторских работ и разработок, использование в производстве новой продукции или услуг, новой организации производства и управления.

Данные виды и направления управленческой деятельности реализуются и проявляются в её функциях.

Конечной целью менеджмента является обеспечение прибыльности, в деятельности предприятия путем рациональной организации производственного процесса, включая управление производством и развитие технико-технологической базы, а также эффективное использование кадрового потенциала при одновременном повышении квалификации, творческой активности и лояльности каждого работника.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ

Агурьянова Анастасия

МОУ «Новоамвросиевская школа» Амвросиевского района

Научный руководитель: Корольчук Н.В.

Информационная безопасность – состояние сохранности информационных ресурсов и защищенности законных прав личности и общества в информационной сфере. Информационная безопасность –

это процесс обеспечения конфиденциальности, целостности и доступности информации.

Информация считается защищенной, если соблюдаются три главных свойства.

Первое – целостность – предполагает обеспечение достоверности и корректного отображения охраняемых данных, независимо от того, какие системы безопасности и приемы защиты используются в компании. Обработка данных не должна нарушаться, а пользователи системы, которые работают с защищаемыми файлами, не должны сталкиваться с несанкционированной модификацией или уничтожением ресурсов, сбоями в работе ПО.

Второе – конфиденциальность – означает, что доступ к просмотру и редактированию данных предоставляется исключительно авторизованным пользователям системы защиты.

Третье – доступность – подразумевает, что все авторизованные пользователи должны иметь доступ к конфиденциальной информации.

Достаточно нарушить одно из свойств защищенной информации, чтобы использование система стало бессмысленным.

На практике создание системы защиты информации осуществляется в три этапа.

На первом этапе разрабатывается базовая модель системы, которая будет функционировать в компании. Для этого необходимо проанализировать все виды данных, которые циркулируют в фирме и которые нужно защитить от посягательств со стороны третьих лиц. Планом работы на начальном этапе являются четыре вопроса:

1. Какие источники информации следует защитить?
2. Какова цель получения доступа к защищаемой информации?

Целью может быть ознакомление, изменение, модификация или уничтожение данных. Каждое действие является противоправным, если его выполняет злоумышленник. Ознакомление не приводит к разрушению структуры данных, а модификация и уничтожение приводят к частичной или полной потере информации.

3. Что является источником конфиденциальной информации?

Источники в данном случае это люди и информационные ресурсы: документы, флеш-носители, публикации, продукция, компьютерные системы, средства обеспечения трудовой деятельности.

4. Способы получения доступа, и как защититься от несанкционированных попыток воздействия на систему?

Различают следующие способы получения доступа:

1. Несанкционированный доступ – незаконное использование данных;

2. Утечка – неконтролируемое распространение информации за пределы корпоративной сети. Утечка возникает из-за недочетов, слабых сторон технического канала системы безопасности;

3. Разглашение – следствие воздействия человеческого фактора. Санкционированные пользователи могут разглашать информацию, чтобы передать конкурентам, или по неосторожности.

Второй этап включает разработку системы защиты. Это означает реализовать все выбранные способы, средства и направления защиты данных.

Система строится сразу по нескольким направлениям защиты, на нескольких уровнях, которые взаимодействуют друг с другом для обеспечения надежного контроля информации.

Правовой уровень обеспечивает соответствие государственным стандартам в сфере защиты информации и включает авторское право, указы, патенты и должностные инструкции. Грамотно выстроенная система защиты не нарушает права пользователей и нормы обработки данных.

Организационный уровень позволяет создать регламент работы пользователей с конфиденциальной информацией, подобрать кадры, организовать работу с документацией и физическими носителями данных.

Регламент работы пользователей с конфиденциальной информацией называют правилами разграничения доступа. Правила устанавливаются руководством компании совместно со службой безопасности и поставщиком, который внедряет систему безопасности. Цель – создать условия доступа к информационным ресурсам для каждого пользователя, к примеру, право на чтение, редактирование, передачу конфиденциального документа. Правила разграничения доступа разрабатываются на организационном уровне и внедряются на этапе работ с технической составляющей системы.

Технический уровень условно разделяют на физический, аппаратный, программный и математический подуровни.

- физический – создание преград вокруг защищаемого объекта: охранные системы, зашумление, укрепление архитектурных конструкций;

- аппаратный – установка технических средств: специальные компьютеры, системы контроля сотрудников, защиты серверов и корпоративных сетей;

- программный – установка программной оболочки системы защиты, внедрение правила разграничения доступа и тестирование работы;

– математический – внедрение криптографических и стенографических методов защиты данных для безопасной передачи по корпоративной или глобальной сети.

Третий, завершающий этап – это поддержка работоспособности системы, регулярный контроль и управление рисками. Важно, чтобы модуль защиты отличался гибкостью и позволял администратору безопасности быстро совершенствовать систему при обнаружении новых потенциальных угроз.

ПРОФЕССИЯ: МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ

Алексеев Диана

МОУ «Средняя школа №4 г. Макеевки»

Научный руководитель: Петрушева Л.Ю.

Менеджер по персоналу - создатель и главный блюститель корпоративной культуры. По сути, именно он формирует трудовой коллектив (групповые и личностные взаимоотношения, социально-психологический климат, единство методов и умений в достижении конечной цели, личная и коллективная заинтересованность в конечных результатах труда).

Менеджер по персоналу организует профессиональную и социально - психологическую адаптацию новых специалистов, организует работу по их закреплению и использованию; по оценке, формированию кадрового резерва, аттестации персонала, по применению практической психологии в регуляции организационных взаимоотношений, в диагностике социальных ситуаций; разрабатывает и применяет современные методы управления персоналом; управляет личными и деловыми конфликтами и стрессами; участвует в обеспечении психофизиологии, эргономики и эстетики труда; организует работу с увольняющимися работниками.

Главные должностные обязанности менеджера по персоналу:

1. Формирование кадровой политики компании.
2. Подбор персонала в соответствии с кадровой политикой.
3. Разработка и применение на практике системы обучения персонала (тренинги, семинары).
4. Адаптация новых сотрудников.
5. Разработка системы мотивации сотрудников.
6. Составление и оформление трудовых договоров.
7. Ведение кадровой документации.

Главные требования к менеджеру по персоналу:

1. Высшее образование.
2. Знание трудового законодательства.
3. Знание основ психологии и социологии.
4. Опыт разработки систем обучения и мотивации персонала.
5. Знание методов оценки персонала.
6. Грамотная речь, коммуникабельность.
7. Знание ПК.
8. Навыки работы с кадровой документацией.
9. Знание английского языка (при работе в международных компаниях).
10. Организаторские способности.

Как стать менеджером по персоналу? Чтобы освоить специальность менеджер по персоналу, нужно закончить любой ВУЗ по направлению подготовки «Управление персоналом». На сегодняшний день эти знания дают высшие учебные заведения как гуманитарного, так и экономического профиля. Также необходимыми навыками для работы менеджером по персоналу могут обладать педагоги, психологи и социологи.

В Донецкой Народной Республике для получения специальности «менеджер по персоналу» необходимо окончить одно из следующих высших учебных заведений:

- Донецкая академия управления и государственной службы при Главе ДНР (факультет государственной службы и управления);
- Донецкий национальный университет (Экономический факультет, кафедра «Управление персоналом и экономика труда»);

Помимо высшего образования на рынке есть ряд краткосрочного обучения длительностью, как правило, от недели до года.

Вывод. В данной экономической ситуации в Республике необходимо максимизировать прибыль и минимизировать затраты организации с помощью эффективного использования имеющихся у него ресурсов. Человеческие ресурсы являются неотъемлемой и, пожалуй, одной из самых главных частью ресурсов компании. Правильный подход к управлению этими ресурсами ведет к эффективному достижению целей, путем минимизирования различных затрат.

Управляющий персоналом не может достичь успеха в управлении коллективом без знания и применения методов воздействия на персонал, даже если он имеет все личностные характеристики, которыми должен обладать успешный в своем деле менеджер.

На данном этапе развития менеджмента и экономики считается, что эффективность организационно - правовых и экономических методов примерно в два раз больше, чем психологических, но последние в

данное время приобретают всё большую значимость, т.к. персонал - это индивидуумы, имеющие свои ценности, потребности и личностные характеристики.

ПОСТРОЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Андрюшкина Дарья

МОУ «Школа № 13 г. Донецка»

Научный руководитель: Вербицкая С.Н.

В XXI веке из-за постоянного развития технологических процессов меняются требования, как к организации, так и к потреблению продукции, в которой преобладают наноматериалы, биотехнологии и информационные технологии. Прежде всего, интеллектуальная экономика-это экономика, основанная на научных знаниях, которые обеспечивают производство необходимых материальных благ на повышение уровня жизни.

Впервые понятие «интеллектуальная экономика» было введено с понятием «информационное общество» в 1960 году. Интеллектуальная экономика является следующей экономической формацией, которая пришла на смену индустриальной экономике. В современном мире развитые страны вступили на путь создания совершенно новой, постиндустриальной экономики (так называемой «экономики знаний»).

Так, например, в Германии снижаются темпы производства в области металлургии и строительства. В то же время доля в мировом производстве автомобилей, оборудования и различной электротехники удерживается на высоком уровне и составляет 7% от ВВП. Непосредственно создание инновационных технологий и их использование в интересах социально-экономического развития государства определяют роль и место страны в мировом обществе.

Следует отметить, что особое значение в развитии интеллектуальной экономики приобретает человеческий фактор как основной источник развития производственных отношений. Система образования должна быть ориентирована на систему непрерывного образования и повышения квалификации специалистов для экономики и управления производством с развитой системой подготовки. Для этого необходимо создать условия для развития изобретательской деятельности и поощрять научно-техническое творчество молодежи.

Главным принципом интеллектуальной экономики на основе знаний является то, что знания и информация рассматриваются как коммерческие активы, которые могут быть использованы с целью

получения дохода. Можно выделить следующие признаки, которыми должна обладать интеллектуальная экономика:

- создание и внедрение в практику инноваций различного назначения;
- наличие системы подготовки и переподготовки квалифицированных специалистов;
- ускоренная компьютеризация и автоматизация всех сфер и отраслей производства и управления;
- наличие современных информационных технологий;
- замена труда знаниями.

Также интеллектуальная экономика должна опираться на особую инфраструктуру: законодательство, регулирующее отношения в сфере инноваций; образовательные центры, на базе которых будут готовить не только инженеров и ученых, но и прочих специалистов, ориентированных на инновационные процессы (экономисты, предприниматели). Роль квалифицированных специалистов в интеллектуальной экономике является определяющей. Подготовка кадров, способных эффективно управлять инновационными процессами, разрабатывать и внедрять инновационные проекты, должна стать приоритетной задачей перехода к интеллектуальной экономике.

Именно поэтому для развития интеллектуальной экономики страны особое внимание необходимо уделять сотрудничеству университетов и других общеобразовательных учреждений с ведущими отечественными и зарубежными вузами с целью обмена знаниями и совместной реализации инновационных проектов.

Так, например, Донецкий национальный медицинский университет им. М. Горького ведет активное сотрудничество с высшими учебными заведениями Российской Федерации. Подобные образовательные центры формируют национальную инновационную систему, которая является опорой инновационной экономики. Национальная инновационная система – совокупность государственных и частных организаций и предприятий, которые проводят научные исследования и разработки, производят и реализуют высокотехнологичную продукцию, а также органов управления и источников финансирования.

Технологические вызовы XXI века определяют основные направления социально-экономического развития государств, связанных с переходом к экономике, основанной на знаниях. Ее технологическим обликом является новый технологический уклад, связанный с развитием биотехнологий, нанотехнологий, которые

обеспечивают создание и производство материалов с повышенным качеством, ориентированные на развитие информационных технологий. Интеллектуальная экономика, основные черты которой зарождаются в связи с переходом к новому технологическому укладу, в целом определяет новую систему управления экономическим развитием. Технологические вызовы XXI века меняют не только облик производства, но и систему производственных отношений, основанные на тесном переплетении двух главных движущих сил современной цивилизации - человеческого интеллекта и научного потенциала.

Главным конкурентным преимуществом современной высокоразвитой страны теперь является не макроэкономика, а состояние сферы образования, инфраструктура.

Таким образом, построение интеллектуальной экономики - важный этап в развитии экономики постиндустриальных государств.

АНТИВИРУСЫ ДЛЯ WINDOWS: ИССЛЕДОВАНИЕ КАЧЕСТВА

Анисимова Елизавета

ГПОУ «Харьковский профессиональный лицей»

Научный руководитель: Красуля Н. А.

Компьютерные вирусы во всем мире наносят громадный ущерб, как большим компаниям, так и отдельным пользователям, на меры профилактики и защиты затрачиваются огромные денежные средства. Способов проникновения в компьютер вирусов существует немало, но и способов защиты от них ничуть не меньше.

В 2018 г. лабораторией «Роскачество» было проведено исследование антивирусов для операционной системы Windows. Были проверены 23 наиболее востребованные программы от 18 производителей. Каждый продукт оценивался по 200 показателям, которые были разделены на три группы: защита от вирусов, удобство использования, влияние на скорость работы компьютера.

Большинство испытанных антивирусов даёт защиту свыше 95%, однако такой показатель считается нижней границей противодействия вредоносным программам. Хорошим показателем считается 97% защиты.

Румынский антивирус BitDefender занял первое место в рейтинге с показателем 4,59 баллов. Следом идёт российская разработка – Kaspersky Anti-Virus (4,37 балла). На третьем месте оказалась бесплатная версия BitDefender (4,36 баллов). Далее расположились Bullguard (4,36

балла), Norton (4,31 балла), TrendMicro (4,27 балла), ESET (4,22 балла), Avira (4,19 балла), Avast (4,17 балла), AvastFree (4,14 балла).

По состоянию на февраль 2018 года, доля пользователей ПК под управлением ОС Windows 10 составила 43%. На таких компьютерах антивирус установлен по умолчанию - защищает систему программа Windows Defender, которая включена в состав операционной системы.

Стандартный антивирус Windows Defender набрал 3,5 балла из 5,5 возможных. Исходя из общего рейтинга, 16 программ для защиты персонального компьютера на ОС Windows оказались лучше него. Включая четыре бесплатных.

Антивирус достаточно прост с точки зрения дизайна, понятно сообщает о наличии той или иной угрозы, наглядно демонстрирует степень защиты и имеет функцию «родительский контроль». Windows Defender показал удовлетворительные результаты в части онлайн защиты, однако полностью провалил тест на фишинг и на противодействие программам-вымогателям, хотя защита от фишинга заявлена производителями антивируса. Также оказалось, что он плохо справляется с защитой компьютера в офлайн-режиме.

Теоретически, можно полагаться только на Windows Defender, если у пользователя включено регулярное обновление, его компьютер большую часть времени подключен к Интернету, и он достаточно продвинут, чтобы осознанно не посещать подозрительные сайты. Однако Роскачество рекомендует установить специализированный антивирусный пакет для большей уверенности в защищённости ПК.

Среди студентов лица было проведено тестирование, по результатам которого, наиболее популярной антивирусной программой оказалась AvastFree (25%), далее в порядке убывания 360 Total Security и Windows Defend (по 18%), KasperskyFree (6%), Dr.Web и ESET NOD 32 (по 2%). Студенты, у которых на компьютере не стоит вообще никакой антивирусной программы составили 29%.

Причиной выбора антивирусной программы были возможность приобретения бесплатной версии (12%), советы друзей (16%), отзывы пользователей в сети Интернет (20%), рекомендации сервисных центров, в которых устанавливалась программа (20%). Наиболее важным критерием оказался тот факт, что антивирусная программа включена в состав ОС и не требуется никаких дополнительных установок (32%).

Основными требованиями, которые студенты предъявляют к антивирусному программному обеспечению, являются: защита от вирусов (45%), эффективная очистка ПК (33%), защита персональных данных, хранимых в памяти компьютера (11%), минимальное влияние

на продуктивность компьютера (7%), фильтрация рекламы в Интернете (4%).

Большинство студентов оказались довольны работой своей антивирусной программы (68%), 14% пожелали установить другую. Из них 43% отдали предпочтение антивирусу AvastFree, 43% антивирусной программе Kaspersky и 14% AVG Internet Security.

Определение степени доверия студентов к публикуемым в сети Интернет результатам тестирования антивирусов, проводимым в различных лабораториях, дало следующие результаты: «Да, доверяю» ответили 48%, «Не доверяю» ответили 31%, о доверии «На 50 процентов» заявили 20% опрошенных.

По результатам тестирования можно сделать вывод, что студенты лица в полной мере не осознают опасность, представляемую компьютерными вирусами, и не используют весь потенциал антивирусных программ. В выборе антивируса не все студенты руководствуются официальными данными исследований, и предпочитают пользоваться продуктом, не требующим дополнительной установки. Несмотря на это, большинство довольны работой своей антивирусной программы.

Несмотря на широкую распространенность антивирусных программ, вирусы продолжают «плодиться». Чтобы справиться с ними, необходимо создавать более универсальные и качественно-новые антивирусные программы, которые будут включать в себя все положительные качества своих предшественников.

К сожалению, на данный момент нет такой антивирусной программы, которая гарантировала бы защиту от всех разновидностей вирусов на 100%, и потому защищенность ПК зависит ещё и от грамотности пользователя. Высокая безопасность компьютера может быть достигнута только при применении всех видов защиты.

ДЕНЬГИ. ИНФЛЯЦИЯ

*Арустамян Альберт
МОУ «Школа №14 г. Донецка»
Научный руководитель: Ларина Н.А.*

Деньги — всеобщий эквивалент, служащий мерой стоимости любых товаров и услуг, способный непосредственно на них обмениваться. Если выразить все деньги на нашей планете в 100-долларовые купюры и выложить их в ряд, то их будет столько, что ими можно будет обогнуть экватор 3,5 тысячи раз.

А сколько вообще денег на Земле? M0 – так называется астрономическая сумма существующих денег на нашей планете, которая составляет примерно 7,6 триллиона долларов США. Вот и все наличные деньги. Кажется, как будто бы мало, но реальное количество денег всё равно больше. Сложив все наличные деньги, деньги на картах и расчётных счетах мы получим сумму M1 – это 37 триллионов долларов США. Но есть ещё деньги, которые банки запрещают выводить по первому требованию, что-то вроде сберегательных вкладов.

И если объединить все деньги, то мы получим так называемые широкие деньги. Их 90 триллионов долларов. Но даже эта сумма не сравнится с мировым долгом, раздувшимся до 233 триллионов долларов. Так выглядит сумма, которую задолжали друг другу правительства, частные лица и компании.

Раньше все деньги в мире были товарными. То есть, в качестве денег принимали какой-то ценный товар. Например, в Китае это были брикеты из спрессованного чая, а в Центральной Америке какао бобы. На смену товарным деньгам пришли золото и серебро. Они ценились из-за сложности добычи. Кое-где до сих пор используют похожие валюты. Жители тихоокеанских островов Яп привыкли расплачиваться камнями, и не просто камнями, а гигантскими каменными дисками массой до 4 тонн. Да, там есть деньги, но камни до сих пор используют в сделках. Со временем расплачиваться золотом и серебром стало неудобно. Монеты были тяжелые и некомпактные, поэтому появились банки, которые в обмен на золото и серебро выдавали билеты, означавшие, что у этого человека есть ценности в определённом количестве.

Сегодня стоимость денег государство устанавливает на своё усмотрение. Эти деньги называются фиатными (от слова фиат, что в переводе с латинского означает «да будет так»). Существует такой экономический процесс как инфляция. Инфляция – экономический процесс, когда цены на товары и услуги повышаются, а деньги теряют свою ценность. В рыночной экономике инфляция проявляется в открытой форме – повышении цен. При административном вмешательстве в экономику инфляция может приобретать подавленную форму: цены не повышаются, но возникает товарный дефицит.

Инфляцию следует отличать от скачка цен, так как это длительный, устойчивый процесс. Инфляция не означает рост всех цен в экономике, потому что цены на отдельные товары и услуги могут повышаться, понижаться или оставаться без изменения. Важно, чтобы изменялся общий уровень цен.

Противоположным процессом является дефляция – снижение общего уровня цен (отрицательный рост). В современной экономике встречается редко и краткосрочно, обычно носит сезонный характер. Например, цены на зерновые сразу после сбора урожая обычно снижаются. Длительная дефляция характерна для очень немногих стран.

В 2000-х в Зимбабве стало расти количество миллиардеров. И дело здесь не в золоте и алмазах, а в гиперинфляции. В 231 000 000%. Цены удваивались каждый день, а в неделю они росли в 128 раз. Денег было всё больше, а купить на них можно было всё меньше. Буханка хлеба стоила 50 миллиардов зимбабвийских долларов. Носить с собой столько денег было физически трудно. Иногда их просто складывали в веер и поджигали. Понятное дело, что нужно было как-то выкручиваться, поэтому в стране ввели купюру эквивалентом в сто триллионов зимбабвийских долларов.

Похожая ситуация была в Германии. В стране напечатали так много денег, что практичные немцы стали использовать их вместо обоев, шили из них платья и давали играть детям, ведь это было дешевле, чем купить, например, пластмассовую пирамидку.

РАЗВИТИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО ТУРИЗМА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Арюпина Дарья
МОУ «Школа №105 г. Донецка»
Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

Одной из крупнейших, высокодоходных и наиболее динамичных отраслей мирового хозяйства является современная индустрия туризма. Развитие туризма оказывает стимулирующее воздействие на такие секторы экономики, как транспорт, связь, торговля, строительство, сельское хозяйство, производство товаров народного потребления, и составляет одно из наиболее перспективных направлений структурной перестройки экономики.

На становление туристической отрасли по-разному влияет процесс промышленного развития регионов. Большая экологическая нагрузка на регионы негативно воздействует на их привлекательность, но при определенных обстоятельствах успешная деятельность промышленных предприятий благоприятствует развитию такого вида туризма, как промышленный.

Для исследования выбрана данная тема, так как актуальна тема туризма, а в настоящий момент туризм – ключевой фактор социально-экономического прогресса. В наши дни в экономике, в том числе и в туризме, прослеживаются тенденции по поиску новых, нестандартных технологий - инноваций. Одной из таких инноваций для туристского рынка является промышленный туризм.

Промышленный туризм – это вид активного туризма, связанный с организацией регулярных туров в промышленно развитые регионы на действующие (или когда-то действовавшие) промышленные предприятия с целью удовлетворения познавательных, профессиональных, деловых, научных, образовательных и других интересов. Основная идея промышленного туризма - преодоление негативного отношения к промышленным городам и территориям, ознакомление людей с достижениями индустриальной эпохи, показ лучших произведений индустриальной цивилизации, центров народных промыслов.

Донецкая Народная Республика – это государство, сочетающее в себе промышленную мощь, рекреационное богатство, интеллектуальный потенциал, разнообразие природных и историко-культурных ресурсов. Именно Донецкая Народная Республика обладает большим потенциалом в отрасли промышленного туризма, так как имеет репутацию индустриального, промышленного региона.

Новой ступенью в развитии туризма является участие в экскурсиях на шахты, заводы, промышленные предприятия; знакомство с их историей и возможность принять участие в мастер-классе, рабочем процессе или дегустации, ведь это привлекает туристов, которые стремятся во время отдыха узнать что-то новое и интересное.

Донецкому региону, несмотря на сложное политическое и экономическое положение, целесообразно разработать новые проекты для дальнейшего развития промышленного туризма. Несмотря на все проблемы, регион обладает высоким инвестиционным, кадровым, научным и инновационным потенциалом, с развитой инфраструктурой ведения современного бизнеса.

Для Донецка наиболее перспективными при проектировании тематических экскурсий являются такие предприятия как: ООО «Лаконд» (ТМ «АВК»), Зуевская ТЭС, ДП «Тор» (ТМ «Данко»), Торговый дом «Горняк» (ТМ «Геркулес», «Добрыня», «Пан фазан»), ГП «Юзовский металлургический завод», ООО «Донфрост» (ТМ «НОРД»), НПО «Ясиноватский машиностроительный завод, ООО «Колбико», ООО «Стиролбиофарм», шахта имени А.Ф. Засядько.

Процесс организации экскурсии на промышленное предприятие требует особого подхода и должен соответствовать таким параметрам: интерактивность, безопасность, демонстрация безукоризненных технологий, наглядность, зрелищность, демонстрация честности, прозрачности управления, познавательности.

Развитие промышленного туризма способствует подъему не только экономики, но также и имиджа предприятия, так как промышленный туризм является достаточно выгодным для большинства предприятий.

Важным направлением организации промышленного туризма является привлечение на производство молодых квалифицированных кадров. Посещая производство, многие школьники задумываются над выбором своей будущей профессии, для многих из них такие экскурсии помогают определиться в выборе направления своей будущей работы.

Кроме этого, существует целая категория студентов технических специальностей, которым экскурсия на производство не просто интересна, но и полезна для будущей работы. Открытость предприятий для посещения, возможность ознакомиться с технологическими процессами, посещение специализированных индустриальных музеев предполагают посещения не только с познавательной целью, но и с возможностью привлечения потенциальных инвесторов, так как ясность в оценке перспективных возможностей инвестируемого предприятия для инвестора находится на одном из первых мест.

Доходность от промышленного туризма для различных предприятий может быть разная. Очень важно умело преподнести туристический объект: чем интереснее это будет делаться, тем более востребованными будут туры. Промышленный туризм представляет интерес для нашего региона, промышленных, туристических предприятий и является одним из перспективных и инновационных направлений развития экономики в Донецкой Народной Республике.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ

Афонина Дарья
МОУ «Школа №150 г. Донецка»
Научный руководитель: Кобец С.А.

После появления человеческого общества возникла необходимость управлять им. Управление, в целом, это руководство любым объектом. Само понятие имеет несколько интерпретаций. С точки зрения философов, это функция структурированных систем, возникших

естественным образом; в социологии это, прежде всего, организация совместной деятельности людей. Управление - это процесс, ориентированный на воздействие на любую из систем (механических, технологических, биологических, социальных), в результате чего достигается его организованность, развитие в соответствии с поставленными целями.

Государственное управление является формой социального управления. Социальное управление - это взаимодействие субъекта с объектом с целью упорядочения важных социальных процессов. Как правило, существует несколько видов социального управления, а именно: государственное управление; управление местными органами власти; управление объединениями граждан; менеджмент в сфере производства; семейное управление.

В данной статье рассматриваются понятия государственного управления, его цели, принципы и основные характеристики.

Государственное управление представляет собой подчиненную юридической власти деятельность государственных органов исполнительного и административного характера, которая направлена на реализацию законов, практическую реализацию задач и функций государства, посредством которых организуется влияние на общественные отношения в сферах экономики, социокультурного и административно-политического строительства.

К этому определению следует добавить и его особенности:

вертикальность системы исполнительных и распорядительных органов;

реализация, принадлежащая этим организациям, является юридически обоснованной в административном, то есть несудебном порядке;

в законодательстве предусмотрена возможность применения административного права (объединение правоохранительных органов с правом создания);

включение в механизм государственного контроля не только органов исполнительной власти, но и всех других подразделений административного аппарата.

Как и любая деятельность, государственное управление имеет свои цели и принципы. Цели государственного управления - это результат, который стремится достичь субъект государственного управления посредством управленческой деятельности, связанный с удовлетворением интересов и потребностей общества.

Определение целей в государственном управлении происходит через реальность их реализации и анализа эффективности их

результатов. Одним из важнейших этапов в достижении целей является формирование и расход государственного бюджета, финансирование ресурсов и функций, связанных с социальным управлением.

Государственное управление выполняет множество целей, которые можно разделить на группы, выделяя при этом основные:

социально-экономические цели, которые связаны с установлением общественной жизни и удовлетворением общественных интересов относительно состояния экономики, а также построением и поддержанием устоявшейся системы отношений в сфере экономики;

политические цели, направленные на обеспечение того, чтобы все политические силы государства были вовлечены в государственное управление, а также на производительность разнообразных предложений по развитию страны и общества;

общественные и государственные структуры; цели безопасности, устанавливающие государственную администрацию для выполнения задач по обеспечению прав, свобод и интересов граждан, верховенства закона, общественной безопасности и порядка;

правовые цели, которые представляют собой формирование правовых институтов, направленных на реализацию всех государственных функций и задач;

информационные цели, предполагающие действие социальных коммуникаций между объектом и субъектом государственного управления и предназначенные для обеспечения точности и полноты информации о состоянии системы управления.

Также государственное управление имеет свои принципы. Само понятие принципа государственного управления указывает на фундаментальные особенности, характеристики. Общие принципы государственного управления являются исходными положениями, независимыми от статуса субъекта государственного управления. Среди них есть следующие:

1. Законность, то есть строгое и неукоснительное соблюдение и исполнение всеми субъектами и объектами государственного управления, действующими на территории государства.

2. Объективность. Содержание принципа состоит в изучении законов общественного развития и на их основе научного определения путей и средств дальнейшего совершенствования процесса государственного управления.

3. Конкретность, т. е. осуществление государственного управления применительно к конкретным жизненным обстоятельствам, с учетом различных форм проявления действия объективных законов

общественного развития на основе достоверной информации об истинном состоянии объекта управления.

Таким образом, можно сказать, что государственное управление - это практическое, организующее и регулирующее влияние государства на общественную деятельность людей с целью ее упорядочения, сохранения или преобразования, в основе которого лежит его власть.

Крайне важно, чтобы цели государственного управления были определены правильно. Так как реализация целей, о чем свидетельствует практический опыт успешных стран, приносит позитивные результаты, как для государства, так и для его граждан.

ОСОБЕННОСТИ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Бабашев Владислав

МОУ «УВК «Гармония» г. Донецка»

Научный руководитель: Пупрова О. М.

Актуальность темы обусловлена тем, что управление предприятиями в настоящее время в Республике требует преодоления как объективных, так и субъективных кризисных явлений. Они проявляются на фоне разорванных экономических связей, нехватки квалифицированных кадров и ресурсов.

В обстановке, когда множество предприятий постоянно находятся в кризисе, который осложняется воздействием различных видов рисков, стандартные инструменты управления уже не помогают.

Важной задачей в антикризисном управлении является поиск и внедрение в практику таких форм и методов управления рисками, которые позволили бы обеспечить снижение их воздействия до минимально возможного уровня. И в итоге вывести предприятие из кризиса.

Менеджмент - это область управленческой и хозяйственной деятельности, направленной на достижение целей организации путем рационального использования материальных и трудовых ресурсов. Управление, как и любой другой вид деятельности, требует своей конкретной оценки, установления его эффективности.

Предприятие - это самостоятельный хозяйствующий субъект, созданный для производства продукции, выполнения работ и оказания услуг с целью удовлетворения общественных потребностей и получения прибыли.

Менеджмент предприятий – это самостоятельный вид организационно-управленческой деятельности, которая охватывает такие сферы, как:

- управление ресурсами предприятия (финансовыми, материальными, информационными);
- управление производством;
- планирование и организация деятельности компании.

В мировой и российской практике всегда имеют место ситуации, когда в той или иной мере в своей производственно - хозяйственной деятельности предприятия испытывают на себе кризисные явления, экономические, финансовые и другие проблемы, нередко приводящие к банкротству. Поэтому важное место в системе управления предприятием должно занимать антикризисное управление.

Антикризисное управление – это управление, в котором поставлено определенным образом предвидение опасности кризиса, анализ его симптомов, мер по снижению отрицательных последствий кризиса и использования его факторов для последующего развития [1, с. 11-13].

Антикризисное управление включает в себя:

- анализ внешней среды и внутреннего потенциала конкурентных преимуществ предприятия для выбора стратегии его развития на основе прогнозирования своего финансового состояния;
- предварительную диагностику причин возникновения кризисных ситуаций в экономике и финансах предприятия; – комплексный анализ финансово-экономического состояния предприятия для установления методов его финансового оздоровления;
- бизнес-планирование финансового оздоровления предприятия; – разработку предпочтительной политики поведения предприятия в условиях наступившего кризиса и вывода из него;
- постоянный учет рисков предпринимательской деятельности и выработку мер по их снижению;
- проведение процедур антикризисного управления и контроль за ними.

Суть антикризисного управления выражается в следующих положениях:

- кризисы можно предвидеть и ожидать;
- кризисы в определенной мере можно ускорять, предварять, отодвигать и вызывать;
- к кризисам можно и необходимо готовиться;
- кризисы можно смягчать;
- управление в условиях кризиса требует особых подходов, специальных знаний, опыта и искусства;

- кризисные процессы могут быть до определенного предела управляемыми;

- управление процессами выхода из кризиса способно ускорять эти процессы и минимизировать их последствия.

На управленческие решения при антикризисном управлении оказывают влияние многие факторы:

1) категория проблем: стандартные, решение которых основано на четких правилах и стандартах, не подлежащих изменению; типовые – им присуще решение на основании множества ранее определенных правил; эвристические – присущ творческий подход для решения возникшего вопроса;

2) условия разработки решений: относительно стабильные, благоприятные; экстремальные; кризисные;

3) достаточность исходной информации: недостаточный объем; достаточный объем; избыточный объем;

4) достоверность исходной информации: явно недостоверная; псевдодостоверная; полностью достоверная.

Принятие и разработка управленческих решений в условиях антикризисного управления состоят из нескольких этапов.

1. Принятие мер для предотвращения кризисной ситуации или разработка определенных мер для выведения предприятия из кризиса.

2. Проведение документального анализа фирмы и всех ее подразделений, наиболее полный сбор и анализ информации о деятельности организации.

3. Выявление критических точек на территории организации, морфологический анализ внешнего и внутреннего состояния и выявление возможных угроз.

4. Разработка путей для решения кризисной ситуации и принятие мер и правил по выводу организации из кризиса.

5. Контроль за соблюдением норм и правил при выведении организации из кризисного положения без постороннего вмешательства, осуществление поддержки со стороны государственного органа или региона, создание благоприятной среды для осуществления запланированной политики.

6. Если выведение организации из кризисного положения нереально и принятые меры не оказывают должного влияния, необходимо произвести модель деструктуризации и прекратить деятельность, тем самым объявить себя банкротом.

7. Построение эффективной модели, которая позволит спрогнозировать дальнейшую деятельность фирмы и определить правильный и верный путь для решения сложившейся проблемы.

8. Рассмотрение и выявление трудовых ресурсов, необходимых для реорганизации и решения поставленных целей.

9. Разработка мер для воплощения целей по выводу организации из кризисного положения.

Важнейшим вопросом в работе является управление рисками, которое наиболее наглядно можно рассмотреть на методологической основе процесса выработки и реализации рискованных управленческих решений. Рисковыми, как уже отмечалось ранее, являются решения, принимаемые в условиях неопределенности, если известна вероятность достижения результата.

Список источников

1. Серпилин, А.В. Основные подходы к разработке и внедрению стратегии развития предприятия / А.В. Серпилин // Управление компанией. – 2001. – № 3. – С. 11-13.

2. Антикризисное управление: теория, практика, инфраструктура / Под ред. Г. А. Александрова. – М.: Изд-во БЕК, 2010. – 544 с.

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

*Баграмян Илона
МОУ «Школа №57 г. Донецка»*

Проблемы управления персоналом обсуждаются достаточно давно. Ведь это целый комплекс принципов, методов и форм воздействия на деятельность сотрудников для улучшения результатов при выполнении трудовых обязанностей. Проблемы управления персоналом остроактуальные не только для руководства, но и для людей, которые работают на предприятии. Управление персоналом предприятия – многоплановая и сложная задача, для решения которой нужны большие финансовые, временные и организационные затраты.

Проблемы управления персоналом связаны с тем, что управлять начальнику приходится не просто коллективом обычных людей, что уже является сложной задачей, а коллективом профессионалов, которые имеют в большинстве своём практические навыки и часто даже высшее образование. Успех работы предприятия (организации, фирмы) обеспечивают работники, занятые на нем.

Именно поэтому современная концепция управления предприятием предполагает выделение из большого числа функциональных сфер управленческой деятельности той, которая

связана с управлением кадровой составляющей производства – персоналом предприятия.

При неправильном управлении персонала могут возникать ряд проблем, к примеру, не очень хорошая репутация, больше шансов обанкротиться, неудовлетворительное качество товаров. В большинстве случаев проблемы управления персоналом возникают из-за плохого руководства, которое не всегда может грамотно и правильно руководить сотрудниками. Однако, вполне возможно избежать проблем, если придерживаться нескольких пунктов :

- заинтересовать каждого работника в повышении своей классификации;

- осуществлять индивидуальный подход к каждому члену коллектива, позволяющий максимально использовать его потенциал;

- ориентироваться на здоровый психологический климат в коллективе.

Также, чтобы добиться хорошего результата в таком тонком деле, как управление персоналом, нужно проводить постоянный мониторинг существующих проблем в учреждении.

Выделяют ряд проблем, которые возникают при управлении работниками:

1. Проблема так называемого «старшего». Работники довольно часто могут наблюдать за руководителем. Бывает такое, когда директор явно подчеркивает дистанцию между собой и своими сотрудниками. Если он и сохраняет управляемость, то только на уровне жестких претензий и требований.

2. Рассматривая претензии и требования руководителя к персоналу, можно подумать, что многие из них в ожидании героя, который сможет быстро решить все существенные проблемы на фирме с помощью своей смекалки и ума, будет своевременно выполнять правильно все задания и находить для себя дополнительную работу самостоятельно.

3. Проблема огромной разницы в заработной плате между начальником и работником. Многие сотрудники могут быть недовольны, если возникает такая проблема. В России эта разница является довольно заметной и может быть больше чем в 3 раза.

4. Чаще всего руководителем становится лучший из всех сотрудник, и он обычно может знать только узкую специальность работы, возможно даже только свою область работы, а вот в остальные специальности может даже не вникать. Поэтому такой руководитель может допускать грубые ошибки в управлении персоналом.

5. У руководителя может проявляться стремление приписывать свои черты характера персоналу. Директор может ставить себя на место

сотрудника в любой ситуации и решать, как бы он поступил, будь на его месте. Такое поведение неправильное, потому что каждый работник – это индивидуальная личность со своими особенностями характера и своим взглядом на ситуацию.

Эти все рассмотренные нами актуальные проблемы управления персоналом говорят о том, что их нужно решать и больше не повторять, а справиться с этим может только хороший руководитель с помощью теоретических и практических методов. Главная цель управления персоналом – это умение эффективно использовать навыки работников в соответствии с целями организации.

СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ САМОМЕНЕДЖМЕНТА

Бакалюк Мария

ГПОУ «Донецкий профессионально-педагогический колледж»

Научный руководитель Гаркавенко Е. В.

Актуальность темы заключается в том, что самоменеджмент – это искусство управлять собой и (или) организацией; целенаправленное и последовательное использование апробированных методов в повседневной деятельности с целью оптимального расходования времени и сил. В самоменеджменте менеджеры могут находиться как внутри, так и вне системы; при этом наблюдаемая или управляемая ситуация для внешнего менеджера скрывается за горизонтом событий.

Сущность самоменеджмента состоит в учете задач, методов, особенностей и т.д. индивидуального самосовершенствования каждого менеджера (что хорошо известно) и в работе с «системами систем» как совершенно нового аспекта самоменеджмента вообще и независимого менеджера в частности. Она базируется на ряде принципов, условий проявления, оснований, концептуализации:

1. Самопроизвольность. Принцип является основополагающим и обеспечивающим появление тенденций и наблюдаемых фактов эффекта в условиях конкретных рыночных сегментов и соответствующих управляемых систем независимо от форм собственности. Учет данного принципа требует определенности в поведении администраторов – руководителей, предпринимателей, менеджеров и самих исполнителей процессов.

2. «Погруженность» системы. Данный принцип при реализации самоменеджмента, как правило, опережает по времени процесс практического системообразования, т.е. явно последовательный.

3. Направленность самоорганизации. Важным является принцип спонтанно-направленного самозарождения ранее «погруженных» временных горизонтальных систем как мощной реакции свободного рынка самоорганизующихся участников на монопольный характер государственных и корпоративных структур на основе игнорирования или учета самоорганизации до начала развертывания предпринимательства.

4. Искусственное начало. Предприниматели, администраторы, менеджеры должны либо учесть, либо искусственно «создать» такую рыночную ситуацию, в которой «погруженные» системы могут какое-то время самообеспечиваться тем, что им необходимо для «сдерживания» эффекта самоликвидации.

5. Ресурсная поддержка. При реализации этого принципа следует учитывать несколько моментов:

а) самоменеджмент, создав конкретную горизонтальную систему, должен дать ей самоопределиться, т.е. менеджер обязан стать на время лишь наблюдателем;

б) конкретная мягкая система решает самопроизвольно необходимые задачи самообеспечения ресурсами и услугами, самонормирования своего труда, самооптимизации своей горизонтальной структуры, как по количеству участников, так и по их взаимоотношениям в части развития временной взаимозависимости друг от друга и т.д.;

в) при развитии самоуправления открытая система способна самоликвидироваться без получения соответствующих результатов или с получением, что может быть следствием отсутствия ресурсной поддержки;

г) практически открытая система, реализовав самопроизвольно внутренние задачи, способна мгновенно финишировать по конкретной работе в пределах оставшегося после самовнедрения предыдущих принципов, не интересуясь конечными результатами.

Преимущества овладения искусством самоменеджмента состоят в следующем:

- удачное выполнение работы с меньшими затратами времени;
- лучшая организация рабочего места и труда в целом;
- меньше спешки и стрессов;
- больше удовлетворения от работы;
- активная мотивация труда;
- рост производительности труда;
- повышение квалификации;
- сокращение загруженности работой.

Самоменеджмент учитывает и биологический фактор, включающий естественный ритм работы индивидуально для каждого человека и персональный биоритм, что очень важно для руководителя. Особенность современного взгляда на руководителя как лидера коллектива состоит в том, что он рассматривается как носитель инновационной организационной культуры, как основной инициатор последовательных изменений в организации. Важнейшие черты современного руководителя состоят в профессионализме, способность вести за собой коллектив; стремление создавать и поддерживать оптимальный психологический климат и др.

Он как новое направление в современном менеджменте возник в ответ на изменения в управленческой ситуации в мире:

- нарастание неопределенности, давления и напряженности в различных формах жизнедеятельности организаций и связанных с этим стрессов требуют от менеджеров умения управлять собой;

- превращение творческого потенциала работника в самый ценный капитал организации выдвигает требование сохранения и развития этого потенциала;

- исчерпание возможности многих традиционных школ и методов управления ставит менеджеров перед необходимостью освоения современных управленческих приемов переоценки своего потенциала и работы над его развитием.

ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Бакина Вероника

МОУ «Средняя школа № 32 г. Макеевки»

Молодёжь - это особая социально-возрастная группа, отличающаяся возрастными рамками и своим статусом в обществе: переход от детства и юности к социальной ответственности.

Некоторыми учёными молодёжь понимается как совокупность молодых людей, которым общество предоставляет возможность социального становления, обеспечивая их льготами, но ограничивая в возможности активного участия в определённых сферах жизни общества.

На протяжении существования современного мира молодёжь всегда была наделена значимой ролью и важными функциями в структуре экономического развития государства, поэтому данная тема будет актуальна ещё долгое время.

Прежде, чем иметь определённые перспективы на рынке труда молодые люди должны соответствовать определённым качествам, которые, прежде всего, ценят потенциальные работодатели:

- высокая квалификация;
- умение самостоятельно принимать и отстаивать стратегически важные решения;
- творческий подход к ситуациям, умение нестандартно мыслить;
- инициативность, активность и напористость;
- чётко и грамотно поставленная речь.

Юноши и девушки современного мира наделены вышеперечисленными качествами, однако в Донецкой Народной Республике, на современном этапе, молодёжь не пользуется активным спросом на рынке труда. С каждым годом число учащихся в ВУЗах значительно возрастает, что способствует более качественной квалификации будущих специалистов, однако мест для дальнейшего трудоустройства по-прежнему не хватает, в связи с жесточайшими требованиями к соискателям работы.

Даже учитывая острую социальную проблему трудоустройства, перед молодёжью Республики стоят определённые перспективы, такие как: приобретение навыков по выполнению профессиональных задач и обязанностей, совершенствование профессиональных знаний и навыков, изучение и освоение новых технологий, техники. Также, благодаря тесному сотрудничеству некоторых ВУЗов Донецкой Народной Республики с учебными учреждениями Российской Федерации и Луганской Народной Республики студенты ДНР имеют возможность выезда за границу для дальнейшего обучения и трудоустройства.

На современном этапе, к сожалению, большинство работодателей требуют от молодёжи, буквально вчерашних выпускников ВУЗов и техников, нереального - опыта работы, который, по сути, нигде получить, вследствие чего образуется некий замкнутый круг.

Таким образом, мы выяснили, что для того, чтобы молодёжь имела возможность выхода на мировой рынок труда ей должно способствовать государство, как минимум, созданием необходимых условий:

- содействие трудоустройству, подготовке, переподготовке и повышению квалификации молодых сотрудников;
- привлечение молодежи к предпринимательской деятельности, создания соответствующих условий функционирования и эффективного развития молодежного предпринимательства;
- предоставление молодежи услуг, связанных с профориентацией и подготовкой к работе по новой профессии;

- создание специальных молодежных организаций для решения проблемы занятости;

- изучение и распространение передового отечественного и международного опыта по вопросам обеспечения занятости и профессиональной подготовки молодежи;

- сотрудничество с соответствующими международными организациями.

Да, безусловно, вопрос о безработице среди молодёжи Республики стоит ребром, но в то же время государство развивается и выдвигает новые решения для назревшей проблемы, поэтому постепенно, маленькими, но уверенными шагами молодые люди Донецкой Народной Республики движутся к своей цели: стать частью рутины трудового рынка, при этом имея высококлассные перспективы развития.

Список источников

1. Рынок труда и профессий. Преимущества молодёжи на рынке труда [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://pu10.edu.yar.ru/razdel_trudoustroystvo/1_rynok_truda_preimuschestva_molodezhi.pdf

2. Экономика Донбасса глазами молодежи [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://multiurok.ru/files/ekonomika-donbassa-ghlazami-molodiezhi.html>

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ ГОСУДАРСТВА

Балашов Эдуард

МОУ «Школа № 88 г. Донецка»

Научный руководитель: Пушкина Г.И.

Экономическая роль государства в современных условиях заключается в реформировании отношений собственности, вертикали федеративного устройства, институциональных преобразованиях и достижении сбалансированности между экономической эффективностью и социальной справедливостью в обществе.

Экономическая роль государства проявляется в следующих функциях:

1. Регулирующая функция обусловлена тем, что: существуют области функционирования государства, в которых оно занимает ведущие позиции (например, оборона, социальная помощь и т.п.); государство реализует экономическую политику через институциональную систему; государство является собственником и взаимодействует с различными структурами предпринимательского

сектора экономики. К областям регулирования относятся: сфера предпринимательства, государственные финансы, денежное обращение, безналичные расчеты, внешнеэкономическая деятельность, валютный курс, экономическая безопасность, общественный сектор.

2. Перераспределительная функция. Созданный национальный доход является объектом перераспределения между его производителями и потребителями. Для реализации этой функции решающую роль в федеративном государстве играет распределение полномочий и предметов ведения между федерацией и её субъектами в социально-экономической сфере.

3. Социальная функция. Государство поддерживает социальную справедливость и определенный уровень общественного благосостояния, гарантирует прожиточный минимум, соответствие роста заработной платы и производительности труда, обеспечивает занятость населения. Для реализации этой функции решающую роль играет финансово-экономический потенциал государства. Реализация этой функции связана с расширением спроса общественного сектора экономики.

4. Контрольная функция. Государство создает ориентиры социально-экономического развития общества, задает параметры экономического и социального роста, определяет условия предпринимательской деятельности, формирует долгосрочные, среднесрочные и текущие экономические и социальные программы, выполнение которых и служит объектом контроля. Реализация этой функции обеспечивается через органы государственного контроля, в том числе финансового, а также институциональные системы.

Но, для реализаций этих функций, должны быть и цели. Которые в совокупности дадут нужные результаты. Наиболее важные цели:

- обеспечение экономического роста;
- создание условий экономической свободы;
- обеспечение экономической безопасности;
- обеспечение полной занятости;
- достижение экономической эффективности.

Экономическая роль, функции и цели государства определяют финансовую политику и финансовые методы регулирования социально-экономических процессов.

Список источников

1. Экономическая роль и функции государства [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://lib.sale/uchebnik-psihiologiya-lichnosti/ekonomicheskaya-rol-funksii.html>

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Батьковская Ангелина

ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия»

Научный руководитель: Броварь А.В.

Особенность государственной службы как профессиональной деятельности состоит в том, что она призвана гарантировать стабильность в государстве, согласовывать интересы людей и государства, выступать гарантом поддержания порядка, выполняя в той или иной мере властные функции.

Профессиональная публичная служебная деятельность связана с выполнением основного вида деятельности специальных должностных полномочий за вознаграждение, выплачиваемое за счет средств соответствующего бюджета. Она носит публичный характер, соединяет государство и человека, являясь выразителем интересов определенных групп людей, с одной стороны, и государственных структур – с другой.

Государственная служба в Донецкой Народной Республике обеспечивает законность политических решений, целостность государства как института, качественный уровень реализации конституционных гарантий граждан путем стабильного и непрерывного предоставления им публичных услуг, которой принадлежит особая роль в построении современного правового государства, утверждении демократической модели государственного управления.

Поэтому проблема создания эффективной системы государственной службы, сегодня имеет особое значение [2, с. 1-2].

Государственная служба как сложное социальное образование включает ряд аспектов: социальный, экономический, правовой, организационный, кадровый, политический, культурный, информационно - коммуникативный. Кроме того, государственная служба должна обеспечивать двустороннее взаимодействие государства и народа, которая основана на принципах Основного Закона – Конституции Донецкой Народной Республики [1, с. 1-4].

Основными целями и задачами государственной службы в Донецкой Народной Республике является поддержание и защита неизменности конституционного строя, создание условий для развития гражданского общества, защите прав и свобод человека и гражданина, а также обеспечение результативной и стабильной деятельности органов государственной власти в соответствии с их задачами, полномочиями и компетенцией на конституционных началах.

Их реализацию способен обеспечить только профессиональный государственный аппарат и его компетентный персонал, который сможет организовывать и регулировать социальную активность граждан, добиваться изменений, отслеживать их социальную эффективность и реализовывать в общественной жизни.

Государственная служба как правовой институт регулирует организацию и деятельность всех государственных служащих, которые на профессиональном уровне выполняют задачи и функции, в сферах законодательной, исполнительной и судебной власти, прокурорского надзора.

Государственная служба как правовой институт регулируется как конституционными, так и общими нормами права. Согласно Конституции Донецкой Народной Республики государственная служба определена как важнейший институт в деле развития государственности, поскольку успешное функционирование всей общественно-политической системы не может существовать без соответствующего профессионального служебного корпуса.

С принятием Закона Донецкой Народной Республики «О системе государственной службы Донецкой Народной Республики» значительно сократилось применение норм трудового законодательства по вопросам регулирования внутриорганизационной деятельности государственных служащих.

Важной задачей является создание компетентного кадрового резерва в государственной службе. Таким образом, приоритетным направлением государственной политики в сфере государственной службы должно стать создание полноценной эффективной системы непрерывного профессионального обучения государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления, которая отвечала бы мировым профессиональным стандартам формирования административной способности государства и лучшим отечественным традициям и требованиям образования единого европейского образовательного пространства.

Значительна потребность в целенаправленном формировании кадрового корпуса государственной службы, его систематическом обновлении, устранении текучести кадров, обеспечении их профессионализации. Новое качество государственной службы, которое ждет общество, невозможно без высокого профессионализма государственных служащих в современном его понимании. Прежде всего, это:

- высокий уровень профессиональной компетентности;
- профессиональная этика, честь и исполнительская дисциплина;

объективность и беспристрастность при подготовке и принятии управленческих решений;

независимость профессиональной позиции от влияния политического или частного интереса.

Воплощение в жизнь этих и других предложений будет способствовать формированию эффективного института государственной службы, который будет базироваться на принципах стабильности, профессионализма, политической беспристрастности и соответствовать мировым стандартам.

Список источников

1. Конституция ДНР от 30.11.2018 года № 01-ІНС. – URL: <http://gb-dnr.com/normativno-pravovye-akty/6955/>

2. О системе государственной службы Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]: закон от 03.04.2015 № 127-ІНС, ред. от 30.04.2016. – URL: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-gos-sluzhbe/>

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Батьковский Герман

МОУ «Школа № 77 г. Донецка»

Научный руководитель: Беляева Л.И.

Донецкая Народная Республика как молодое развивающееся государство ставит перед собой задачу не только раскрывать и доносить факты, события и другую информацию до жителей Республики, но еще и обезопасить ту информацию, которая имеет особый вес и секретность.

Каким же опасностям подвергается информация?

1. Намеренные действия (кража, повреждение или удаление данных).

2. «Электронные» методы воздействия.

3. Компьютерные вирусы и другие вредоносные программы.

4. Спам.

5. «Естественные» угрозы.

Таким образом, информационная безопасность - опасность актуальная проблема, как на территории Республики, так и для человечества в целом. С каждым годом растёт число киберпреступлений и кибератак. Количество хакерских атак, взломов в работе информационных систем предприятий, организаций, простых пользователей возрастает, что приводит к негативным последствиям: финансовым потерям, утечке конфиденциальной информации и т.п. Функцией информационной безопасности является защита

информации методами предупреждения и принятия соответствующих мер.

Все опасности современных информационных систем можно разделить на случайные и преднамеренные. Причины случайных воздействий на информацию:

аварийные ситуации (отключение электропитания, стихийное бедствие);

отказы и сбои оборудования;

ошибки разработчиков программного обеспечения;

ошибки в работе обслуживающего персонала;

внешние электромагнитные помехи в соединительных линиях.

Преднамеренные опасности совершаются с какой-то конкретной целью, и могут осуществляться работниками предприятия, сотрудниками конкурентов, или так называемыми шпионами.

Возникает необходимость защиты информации. Защита информации – совокупность правовых, организационных, технических и других мероприятий, обеспечивающих сохранность, целостность информации и надлежащий порядок доступа к ней. А под информационной безопасностью понимается защищенность информации и поддерживающей ее инфраструктуры от любых случайных или злонамеренных воздействий, результатом которых может явиться нанесение ущерба самой информации, ее владельцам или окружающей инфраструктуре.

В Донецкой Народной Республике вопрос информационной безопасностью возник с самого начала становления государства. Принят Закон «Об информации и информационных технологиях» от 07.08.2015 года, который регулирует отношения, возникающие при осуществлении права на поиск, получение, передачу, производство и распространение информации; применении информационных технологий; обеспечении защиты информации.

Основными задачами информационной безопасности Республики является обеспечение:

конфиденциальности информации;

целостности и достоверности информации;

юридической значимости информации;

доступности информации и информационных ресурсов.

Сегодня информационную безопасность обеспечивают:

1. Идентификация и аутентификация пользователей.

2. Шифрование информации, хранящейся на компьютерах и передаваемой по сетям.

3. Межсетевые экраны.

4. Виртуальные частные сети.
5. Контентная фильтрация.
6. Проверка целостности содержимого дисков.
7. Антивирусная защита.
8. Обнаружение уязвимостей сетей и анализаторы сетевых атак.

Таким образом, защита информационной сферы ДНР играет ключевую роль в реализации многих конституционных прав и свобод граждан, в обеспечении возможности самореализации личности, духовном обновлении, политической и социальной стабильности общества, обеспечении функционирования государства.

Информационная безопасность становится все более важным фактором развития экономики молодой Республики, так как обеспечивает защиту национальных интересов, реализуемых в информационной сфере, от опасностей внешнего и внутреннего характера.

Информационная безопасность ДНР – это состояние защищённости жизненно-важных интересов личности, общества, организаций, Республики в целом от потенциально и реально существующих угроз.

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ. ВИДЫ УГРОЗ И ЗАЩИТА ИНФОРМАЦИИ

Безверхая Богдана

МОУ «Школа № 64 г. Донецка»

Научный руководитель: Хлипун А.А.

Информационная безопасность - (англ. «Information security») – защищенность информации и соответствующей инфраструктуры от случайных или преднамеренных воздействий сопровождающихся нанесением ущерба владельцам или пользователям информации. Цель защиты информации – минимизация потерь, вызванных нарушением целостности или конфиденциальности данных, а также их недоступности для потребителей.

На практике важнейшими являются три аспекта информационной безопасности:

- доступность (возможность за разумное время получить требуемую информационную услугу);

- целостность (актуальность и непротиворечивость информации, ее защищенность от разрушения и несанкционированного изменения);

- конфиденциальность (защита от несанкционированного прочтения).

Угрозы информационной безопасности. Нарушения доступности, целостности и конфиденциальности информации могут быть вызваны различными опасными воздействиями на информационные компьютерные системы.

Современная информационная система представляет собой сложную систему, состоящую из большого числа компонентов различной степени автономности, которые связаны между собой и обмениваются данными.

Практически каждый компонент может подвергнуться внешнему воздействию или выйти из строя.

Основные типы угроз информационной безопасности:

1. Угрозы конфиденциальности – несанкционированный доступ к данным (например, получение посторонними лицами сведений о состоянии счетов клиентов банка).

2. Угрозы целостности – несанкционированная модификация, дополнение или уничтожение данных (например, внесение изменений в бухгалтерские проводки с целью хищения денежных средств).

3. Угрозы доступности – ограничение или блокирование доступа к данным (например, невозможность подключиться к серверу с базой данных в результате DDoS-атаки).

Внутренние угрозы:

ошибки пользователей и сисадминов;

ошибки в работе ПО;

сбои в работе компьютерного оборудования;

нарушение сотрудниками компании регламентов по работе с информацией.

Внешние угрозы:

несанкционированный доступ к информации со стороны заинтересованных организаций, частных лиц;

компьютерные вирусы и иные вредоносные программы;

стихийные бедствия и техногенные катастрофы.

Методы защиты информации:

1. Препятствие – метод физического преграждения пути злоумышленнику к защищаемой информации

2. Управление доступом – метод определения и распределения ресурсов системы санкционированным пользователям

3. Шифрование – метод защиты информации в коммуникационных каналах путем ее криптографического закрытия. Этот метод защиты широко применяется как для обработки, так и для хранения

информации. При передаче информации по коммуникационным каналам большой протяженности этот метод является единственно надежным.

4. Регламентация - метод защиты информации, создающий специальные условия автоматизированной обработки, хранения и передачи защищаемой информации, при которых возможности несанкционированного доступа к ней сводились бы к минимуму.

5. Принуждение - такой метод защиты информации, при котором пользователи и персонал системы вынуждены соблюдать правила обработки, передачи и использования защищаемой информации под угрозой материальной, административной или уголовной ответственности.

6. Побуждение - метод защиты информации, который стимулирует пользователя и персонал системы не нарушать установленных норм (высокая зарплата).

Средства защиты информации:

1. Технические (аппаратные) средства - сигнализация, решетки на окнах, генераторы помех воспрепятствования передаче данных по радиоканалам, электронные ключи и т.д.

2. Программные средства - программы-шифровальщики данных, антивирусы, системы аутентификации пользователей и т.п.

3. Смешанные средства - комбинация аппаратных и программных средств.

4. Организационные средства - правила работы, регламенты, законодательные акты в сфере защиты информации, подготовка помещений с компьютерной техникой и прокладка сетевых кабелей с учетом требований по ограничению доступа к информации и пр.

Выводы. Быстрое совершенствование информатизации, проникновение ее во все сферы жизненно важных интересов личности, общества и государства повлекли помимо несомненных преимуществ и появление ряда существенных проблем. Одной из них стала необходимость защиты информации.

Учитывая, что в настоящее время экономический потенциал все в большей степени определяется уровнем развития информационной инфраструктуры, пропорционально растет потенциальная уязвимость экономики по отношению к информационным воздействиям.

Таким образом, проблема информационной безопасности экономических объектов многоаспектна и нуждается в дальнейшей проработке.

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Белоус Виктория

МОУ «Школа №76 им. А.Н. Ковачевича г. Донецка»

Научный руководитель: Желтикова Ю.В.

Научно-технический прогресс превратил информацию в продукт, который можно купить, продать, обменять. Нередко стоимость данных в несколько раз превышает цену всей технической системы, которая хранит и обрабатывает информацию. Качество коммерческой информации обеспечивает необходимый экономический эффект для компании, поэтому важно охранять критически важные данные от неправомерных действий. Это позволит компании успешно конкурировать на рынке.

Информационная безопасность (ИБ) – это состояние информационной системы, при котором она наименее восприимчива к вмешательству и нанесению ущерба со стороны третьих лиц.

Безопасность информации, которая обрабатывается в организации, – это комплекс действий, направленных на решение проблемы защиты информационной среды в рамках компании. При этом информация не должна быть ограничена в использовании и динамичном развитии для уполномоченных лиц.

Число компьютерных преступлений растет, также увеличиваются масштабы компьютерных злоупотреблений. Умышленные компьютерные преступления составляют заметную часть преступлений. Но злоупотреблений компьютерами и ошибок еще больше. Основной причиной потерь, связанных с компьютерами, является недостаточная образованность в области безопасности.

Действия, осуществляемые авторизованными пользователями. В эту категорию попадают:

целенаправленная кража или уничтожение данных на рабочей станции или сервере;

повреждение данных пользователей в результате неосторожных действий.

Компьютерные вирусы. Отдельная категория электронных методов воздействия – компьютерные вирусы и другие вредоносные программы. Они представляют собой реальную опасность для современного бизнеса, широко использующего компьютерные сети, интернет и электронную почту. Проникновение вируса на узлы корпоративной сети может привести к нарушению их функционирования, потерям рабочего времени, утрате данных, краже конфиденциальной информации и даже прямым хищениям финансовых средств. Вирусная программа, проникшая в корпоративную сеть, может предоставить

злоумышленникам частичный или полный контроль над деятельностью компании.

Спам. Всего за несколько лет спам из незначительного раздражающего фактора превратился в одну из серьезнейших угроз безопасности: электронная почта в последнее время стала главным каналом распространения вредоносных программ; спам отнимает массу времени на просмотр и последующее удаление сообщений, вызывает у сотрудников чувство психологического дискомфорта; как частные лица, так и организации становятся жертвами мошеннических схем, реализуемых спамерами.

«Естественные» угрозы. На информационную безопасность компании могут влиять разнообразные внешние факторы: причиной потери данных может стать неправильное хранение, кража компьютеров и носителей, форс-мажорные обстоятельства и т.д. Информация - это ресурс. Потеря конфиденциальной информации приносит моральный или материальный ущерб. Условия, способствующие неправомерному овладению конфиденциальной информацией, сводятся к ее разглашению, утечке и несанкционированному доступу к ее источникам. В современных условиях безопасность информационных ресурсов может быть обеспечена только комплексной системной защитой информации. Комплексная система защиты информации должна быть: непрерывной, плановой, целенаправленной, конкретной, активной, надежной и др.

Список источников

1. Анализ угроз информационной безопасности / Your Private Network [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://ypn.ru/106/>
2. Комплексная защита информации в корпоративных сетях: задачи, средства и стоимость решений [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://www.kp.ru/guide/kompleksnaja-zashchita-informatsii-v-korporativnykh-setjakh.html>

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ФОРМА СОБСТВЕННОСТИ

Белоусова Анастасия

МОУ «Школа №15 г. Донецка»

Научный руководитель: Яценко А.А.

Муниципальная собственность представляет собой имущество, которым владеют административные органы власти муниципальных образований (регионов, городов, сел и прочих местных формирований). Муниципальная собственность находится под контролем, а также в

полном ведении административных и других структур муниципального самоуправления. В составе такого имущества - внебюджетные фонды, наличие местного бюджета, учреждения культуры и образования, компании, работающие в сфере обслуживания и промышленности, помещения жилого (нежилого) фонда и так далее (рис. 1).

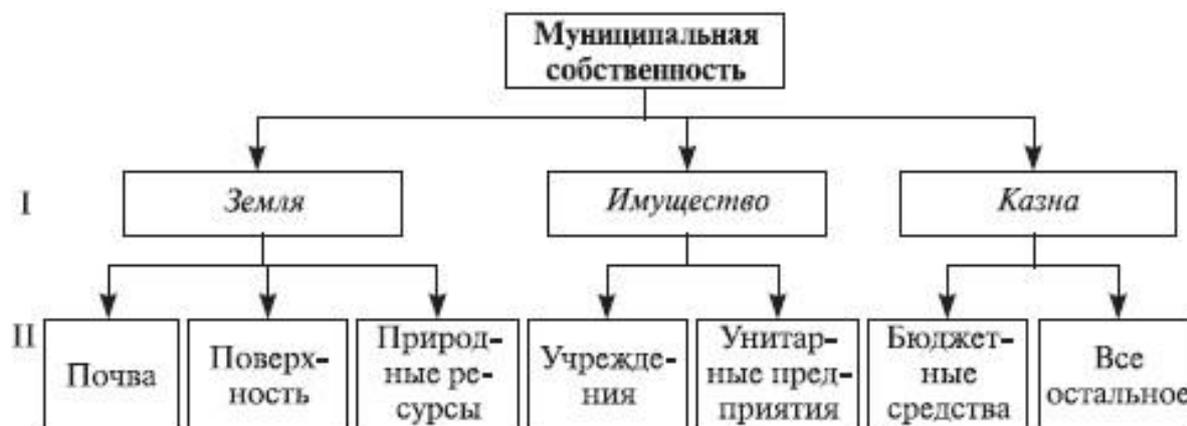


Рис. 1. Муниципальная собственность

Муниципальная собственность находится под полной защитой государства не меньше чем другие формы собственности. Такое имущество - одна из форм публичной собственности, которая стоит в одном ряду с имуществом страны в целом.

Муниципальная (местная) собственность имеет целевой характер, поэтому к данной категории можно отнести имущество, необходимое:

- для быстрого решения вопросов, возникающих на уровне региона (города, поселка);
- для выполнения местными (муниципальными) органами власти своих функций и задач, возложенных государством;
- для полного обеспечения функционирования органов власти на местах.

По структуре муниципальная собственность - одна из разновидностей публичного имущества (рис. 2). Часто ее сравнивают с государственной собственностью, что не всегда корректно.

Собственность муниципалитета можно отличить по следующим критериям:

- по объектам. Так, роль государственной собственности может исполнять любое имущество, а муниципальной только то, которое разрешено по закону;



Рис. 2. Структура муниципальной собственности

- по субъектам. Государственные объекты находятся во владении государственных органов власти, а муниципальные - местных образований;

- по особенностям покупки и ограничения прав собственности в отношении государственных объектов полномочий больше. К примеру,

их всегда можно национализировать. С муниципальной собственностью поступить так не получится;

- по составу правомочий владельца.

Государственные структуры имеют право ограничивать полномочия муниципальных структур как владельцев. К примеру, может быть введен запрет на приватизацию или же дан приказ на использование имущества в интересах государства.

Функции муниципальных земель можно представить с трех позиций - обеспечения достаточности в отношении экономики, воспроизводственных нужд, а также удовлетворения последний.

Муниципальные компании не имеют права реализовывать имеющиеся в распоряжении (на праве хозяйственного владения) объекты, сдавать их в залог, отдавать в аренду или вносить в роли вклада в уставной капитал без согласия со стороны уполномоченных структур местной исполнительной власти. Что касается остального имущества, то им предприятие может распоряжаться по своему усмотрению, без согласования с местными органами власти.

ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Белых Владислав

МОУ «Школа №105 г. Донецка»

Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

Молодёжь – это кадровый потенциал, определяющий будущее страны. Молодежь является перспективной категорией населения, но в то же время именно молодежь обладает высоким уровнем уязвимости. Молодому поколению присущи такие качества, как высокая степень мобильности, работоспособность, легкая обучаемость. Есть и ряд проблем, с которыми сталкивается молодежь на рынке труда, например, трудовая нестабильность, безработица, низкая заработная плата и конкурентоспособность, недостаток опыта и трудовых навыков.

Цель моей работы заключается в том, чтобы выяснить положение молодёжи на рынке труда. Узнать, каковы их возможности зарабатывать денежные средства. Может ли стать временная работа постоянной? Какие виды работ предлагают молодёжи?

Молодежь является достаточно специфичной группой населения, что приводит к проблемам, касающимся трудоустройства. Очень часто, по окончании учебных заведений, молодые люди имеют высокий уровень теоретической подготовки и недостаточный уровень практических навыков и производственного опыта. Именно это

обуславливает непривлекательность молодежи в сфере труда. Однако, осознание молодым человеком своей подготовленности, наличие определенных профессиональных амбиций, стремление к успехам в карьере формируют завышенные требования к будущему рабочему месту.

Молодёжь в силу своих специфических характеристик, не обладает достаточной профессиональной подготовкой и трудовыми навыками, необходимыми для конкуренции на рынке труда, и поэтому является наименее защищенной социально-демографической группой населения. В связи с этим, одной из главных проблем, которая касается социально-демографического положения молодого поколения, является большое число безработных.

Данная тема актуальна и значительна в современном обществе. Молодежь – многочисленная социально-демографическая группа и именно она представляет собой основу формирования трудового потенциала нашей Республики. На молодежный возраст приходятся главные социальные и демографические события в жизненном цикле человека: завершение общего образования, выбор и получение профессии, вступление в брак, рождение детей. Эта категория населения подразделяется на ряд групп, определяющих положение на рынке труда. Именно в это время основная ее часть приобретает устойчивый профессионально-трудовой статус в общественной и социальной сфере.

После выпуска молодые специалисты хотят, как можно быстрее пройти практику, начать карьеру и получать высокую зарплату. Большинство из них сразу же обращается за помощью в трудоустройстве в местные кадровые агентства, центры занятости, ищут работу в интернете или через знакомых. И лишь единицы будущих специалистов начинают проходить практику и подрабатывают еще до получения диплома или получают предложение о трудоустройстве сразу после окончания вуза.

Особенности молодежи, которые следует учитывать:

- умение быстро приспосабливаться к изменяющимся условиям;
- активность, раскованность;
- мобильность;
- неадекватное восприятие рынка труда и своего места в нем (неправильная оценка перспективности тех или иных профессий и реальной возможности их освоения);
- завышенные требования к вознаграждению за труд;
- поверхностное отношение к образованию и работе,
- чрезмерная ориентированность на сверхбыструю карьеру.

На рынке труда складываются отношения между работодателями и наемными работниками. Они способствуют соединению рабочей силы со средствами производства, тем самым удовлетворяется потребность работодателей в труде, а наемных работников - в заработной плате. Но, тем не менее, многие предприятия испытывают недостаток квалифицированной рабочей силы. В составе работающих, каждый четвертый человек, является низко квалифицированным работником.

Чаще всего работодатели Республики в условиях конкуренции на рынке труда, хотят видеть на занимаемой должности сотрудника старше 35 – 40 лет с опытом работы. Молодых специалистов не спешат трудоустраивать и предлагают пройти долговременную неоплачиваемую стажировку. Поэтому новоиспеченные специалисты нередко остаются невостребованными на рынке труда. В этом случае спасает волонтерство и местные общественные организации, которые привлекают выпускников вузов к работе. Но помочь, таким образом, могут лишь единицам. В «Центре занятости ДНР» говорят, что готовы обеспечить работой всех, но чаще всего предлагают трудящимся работу временного характера, а не постоянное трудоустройство.

На сегодняшний день, можно смело сказать, что молодое поколение является основой развития любого государства, его социальным и экономическим будущим. Молодежь выступает наиболее мобильным представителем всех социальных групп и, как следствие это занимает важное место в общественно-политической жизни любой страны. От того, насколько молодое поколение чувствует политическую, социальную и экономическую стабильность, настолько зависит общественный прогресс любой страны.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СОТРУДНИКОВ

Белявцев Никита

МОУ г. Горловки «Лицей № 85 «Гармония»

Научный руководитель: Таранова Е.А.

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности помогает активизировать внешние и внутренние рычаги управления. Это позволяет создать благоприятные условия для решения стратегических задач компании.

Стимул характеризуется с двух позиций. Сотрудники имеют возможность получить дополнительные блага при позитивном стимуле. При негативной форме появляется угроза утраты: выплата штрафов, пени, потеря работы.

Стимулирование относится к тактике решения вопросов, удовлетворяющих потребности персонала. Чаще всего в качестве стимула рассматриваются поощрения материального характера. Оба процесса входят в эффективную систему управления. Мотив помогает изменить существующее положение.

Стимул способствует закреплению полученных результатов. При организации процессов стратегических решений важно учитывать особенности работы организации. Необходимо знать, какие методики помогут справиться с поставленными задачами. В дальнейшем рационально провести разъяснительную работу, чтобы персонал был в курсе, за какие результаты труда положено материальное или нематериальное вознаграждение, поощрение.

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала проводится с помощью различных методик, разработанных с учетом специфики определенной организации.

К поощрительным способам стимулирования относятся:

выплаты бонусов, рассчитанных в зависимости от индивидуального вклада каждого сотрудника;

начисления дополнительных премий за отсутствие прогулов или опозданий;

выдача талонов на льготное питание;

добавление дней к оплачиваемому отпуску.

Самым действенным способом стимулирования производительности труда является заработная плата. При фиксированной сумме оклада редко удается добиться высоких результатов. Если зарплата зависит от количества произведенной продукции, уровня продаж или других факторов, влияющих на результат, каждый работник прикладывает максимальное количество усилий при выполнении своих обязанностей.

Многие организации применяют смешанную систему оплаты труда. К фиксированной заработной плате начисляют премиальные выплаты при условии выполнения установленной нормы. Положение о премировании закрепляется во внутренних нормативных актах компании. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала относятся к самым доступным способам, помогающим достичь поставленных целей.

Мотивация позволяет сформировать внутренние побуждающие факторы. Определяющие мотивы для каждого сотрудника могут отличаться. Внешними факторами мотивации служит необходимость самореализации, самоутверждения, потребность в общении, убежденность. К внутренним причинам относятся материальные блага,

возможности продвигаться по карьерной лестнице, заслужить признание и занять определенное положение в обществе. Все это способствует увеличению производительности труда

Методика стимулирования:

1. Комплексность. Единство моральных и материальных ценностей. Значение индивидуальных или коллективных стимулов зависит от методов управления, опыта, традиций организации.

2. Дифференцированность. Индивидуальный подход к определению методов стимулирования для разных групп сотрудников.

3. Гибкость и оперативность. Это необходимость систематически пересматривать систему стимулирования, величину материальных вознаграждений.

Чтобы повысить производительность труда, необходимо создать методики мотивации и стимулирования, которые будут работать на протяжении длительного времени. Для этого стоит учитывать специфику деятельности организации. Сотрудник сможет раскрыть весь творческий потенциал, будет трудиться с максимальной отдачей, если его заслуги оценит руководство, коллеги.

Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности является основной задачей кадровой службы и руководящего состава предприятия. Совершенствование методик проводится с учетом основных направлений: адаптации к меняющимся внешним условиям и внутренним потребностям персонала.

Если поощрительные методики перестали действовать, рационально проанализировать возникшую ситуацию. Действенной помощи в раскрытии потенциала всех сотрудников. Процесс лежит через эффективную систему материальной и нематериальной мотивации. Установки четких целей и задач, ознакомления с потребностями работников, учета индивидуальных ожиданий. Это помогает создать систему мотивации, которая реально работает.

ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Берестюк Юлия

МОУ «Школа №88 г. Донецка»

Научный руководитель: Шаповал И.Н.

На данный момент весь мир находится на пороге революционных изменений на рынке труда. Связано это с быстрым развитием инновационных технологий, которые внедряются в нашу жизнь для улучшения ее качества. Однако, существует риск, что профессии,

необходимые сейчас, не будут востребованы через 5-10 лет. С течением времени физический труд всё более обесценивается и по прогнозам, к примеру, в России: в будущем престижные профессии в сфере логистики, машиностроения, финансово-экономического прогнозирования, металлургии не будут требовать такого количества рабочей силы, в следствие замены человеческого труда новыми роботизированными технологиями. При развитии какой бы-то ни было сферы необходимо выявить проблемы которые препятствуют росту.

От чего же зависят отношения к профессиям и их выбор у молодёжи? И какие проблемы мешают самореализации студентов?

Отношение к профессиям формируют три базовых принципа:

1. Ситуация на рынке труда.
2. Возрастные особенности.
3. Уровень дохода в семье и культурно-нравственный потенциал.

Выпускникам свойственны противоречия, которые выявляются при устройстве на работу: молодые люди амбициозны, имеют новые взгляды и идеи, быстрее обучаются, но часто желания и ожидание от работодателя не соответствует уровню навыков. Основными из требований выступают: стабильность, престижность, высокая заработная плата.

Когда люди оканчивают обучение в университете, приходят на работу, работодатель сталкивается с тем, что человек не обладает практическими навыками. Студенты же сталкиваются с нехваткой стажа или его отсутствием, что затрудняет поиск работы по специальности. Проблема кроется в устаревшей системе образования и отсутствии ранней профориентации. Для решения можно предложить совместную деятельность университетов и компаний-работодателей, которая заключается в том, что последние должны принимать активное участие в разработке программ обучения, чтобы уже по окончании университета получить квалифицированного специалиста. Итак, чтобы в мире инновационных технологий остаться востребованным на рынке труда необходимо шагать в ногу со временем, обращая внимание на специальности, которые будут востребованы в будущем. Для этого требуется тщательный анализ тенденций на рынке труда, которым должны заниматься специалисты.

Аналитики предсказывают глобальную технологизацию, а потому IT и робототехника затронет все сферы деятельности. Даже гуманитарные направления не смогут обойтись без основ программирования и алгоритмизации.

Профессии, на которые спрос несколько ближайших десятилетий не упадет:

ИТ-медик;
 биоэтик;
 генетический консультант;
 экоаналитик в строительстве;
 архитектор энергонулевых домов;
 тренер творческих состояний;
 урбанист-эколог;
 строитель «умных» дорог;
 проектировщик жизненного цикла космических сооружений;
 космогеолог;
 инженер роботизированных систем;
 специалист по рециклингу одежды;
 цифровой лингвист;
 оценщик интеллектуальной собственности

Профессии гуманитарного направления не потеряют своей востребованности, но полностью преобразятся. Механическая работа будет выполняться программами, поэтому у специалистов останется больше времени на получение дополнительного образования и изучение новых методик. Продолжит развиваться сфера онлайн-обучения.

В будущем специалистам нужно будет все чаще пополнять запас своих личных компетенций, получать новые навыки, которые будут актуальны и востребованы в стремительно развивающемся мире. Среди прогнозируемых актуальных навыков:

системное мышление;
 экологическое мышление;
 программирование/ робототехника/ искусственный интеллект;
 работа в условиях неопределенности;
 межотраслевая коммуникация;
 клиентоориентированность и работа с людьми;
 управление проектами;
 мультикультурность и мультиязычность.

Главная цель новой эпохи – воспитать человека-творца из человека-потребителя, заново привить ценность нестандартного, критического мышления. Этого сложнее достичь в мире «виртуальной реальности» из-за подавления силы воли и отсутствия концентрации. Но при условии постоянного и непрерывного самообразования, молодежь получит возможность создавать то, что перевернет наши понятия о человеческих возможностях.

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА СТУДЕНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Бешуля Владимир
ГПОУ «Ясиноватский центр
профессионально-технического образования»
Научный руководитель: Вовк В.Ю.*

В 2014 году начался новый этап в развитии образования в Донецкой Народной Республике, связанный с изменениями законодательства об образовании, реорганизацией системы профессионального образования.

Кардинальные меры по реформированию Республиканской системы профессионального образования были нацелены на изменение сложившейся ситуации, характеризующейся дефицитом объемов подготовки рабочих, гипертрофированными объемами контингентов высшего образования на фоне спада численности обучающихся в учреждениях среднего профобразования, низкими показателями трудоустройства по полученной профессии, специальности.

На рынке труда ДНР существует потребность в работниках со средним профессиональным образованием. Тем не менее, выпускники системы профессионального образования чаще всего трудоустраиваются не по полученной специальности – на должности, не требующие полученного ими уровня квалификации. Выпускники учреждений высшего образования занимают места выпускников организаций среднего профессионального образования, которые, в свою очередь, либо остаются безработными, либо трудоустраиваются на должности, требующие более низкого уровня квалификации.

Для того, чтобы наиболее эффективно решать социально-экономические проблемы Республики, необходима обратная связь с населением. Важно понимать, чем руководствуются молодые люди при выборе образовательных учреждений, уровня и направления образования, специальности или профессии. Важно знать, в какой мере современные студенты удовлетворены получаемым профессиональным образованием.

Было проведено исследование, опрошено 50 студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования с целью изучения профессиональных ориентаций обучающихся – отношения к миру профессий (специальностей) в целом и к каждой профессии в частности, которое проявляется в осознанном выборе профессии с учетом индивидуальных особенностей и возможностей, требований профессиональной деятельности и

социально-экономических условий, а также в построении стратегических жизненных целей.

Больше половины опрошенных студентов учреждений среднего профессионального образования проживает в малых городах и поселках (53 %), третья часть студентов (35 %) – в Донецке, каждый девятый опрошенный студент (12 %) – в крупных городах. Мнение студентов ОУ СПО о перспективах трудоустройства распределилось в следующих соотношениях: большинство студентов (64 %) удовлетворены выбранным учебным заведением и осваиваемой профессией, специальностью. Каждый шестой студент не удовлетворен выбором учебного заведения (17 %), каждый седьмой – выбранной профессией, специальностью (14 %). Не удовлетворены ни получаемой специальностью, ни выбранным учебным заведением 5 % студентов.

Сегодня у студентов разное понимание того, какие факторы играют основополагающую роль в достижении успеха в жизни. Студенты организаций СПО приоритетными считают связи и знакомства (32 %), инициативность (26 %). И лишь 23 % студентов отдает предпочтение образованию. Можно предположить, что студенты несколько разочарованы в образовании и его роли в жизненном успехе, в связи с чем, больше склонны полагаться либо на себя и собственную инициативность, либо на помощь других посредством связей и знакомств.

Выбор того или иного учреждения профессионального образования у каждого пятого студента связан прежде всего с интересом к профессии (20 %). Между тем, желание получить диплом, неважно где и какой, присуще каждому тринадцатому студенту профессиональных образовательных учреждений (8 %). Каждого десятого студента привлекает перспектива найти хорошую работу после окончания училища или техникума, равно как и престиж учебного заведения (по 10 % соответственно). В будущей работе для студентов важна возможность карьерного роста и достижения высокого уровня профессионализма (15 %), а также возможность получать высокие доходы (13 %). Наименее распространенным ответом стало соответствие профессии склонностям и знаниям (5 %).

Особый интерес представляют профессиональные планы студентов о том, чем бы они хотели заниматься после окончания образовательных учреждений. Большинство будущих молодых квалифицированных рабочих высказывает желание работать по полученной профессии (46 %), каждый шестой студент желает освоить новую профессию или продолжить образование в вузе (12 %). Студенты солидарны в том, что найти работу по специальности не очень легко, но можно. Четверть

студентов (25 %) считают самым результативным способом найти работу – трудоустроиться по месту прохождения производственной практики (25 %).

Таким образом, исследование показало, что в процессе получения среднего профессионального образования студенты в силу различных обстоятельств (ситуации на рынке труда; отсутствия возможности получить помощь при выборе направления образования, образовательного учреждения от специалиста по профессиональной ориентации; качества получаемого образования; собственных интеллектуальных особенностей и умений) были несколько разочарованы получаемым образованием ввиду сложностей с трудоустройством по специальности. Возможным следствием сложившейся ситуации стало отношение к образованию как фактору достижения успеха в жизни, которое у студентов ОУ СПО стоит лишь на третьем месте – после связей и знакомств, а также собственной инициативности.

APPLICATION ASPECT OF MATHEMATICS IN COLLEGES

Bilan Artem, Khomyuk Ekaterina

PVEI "Donetsk state college of food technologies and trade"

Academic adviser: Polyakova N.M.

Application and practice aspects are not new in the mathematics training for middle-ranking personnel.

The demand of introducing polytechnic elements in mathematical education and development of respective teaching techniques go back to 1931 [1].

In the article "About application and practice aspects of teaching mathematics" by Y. M. Koliagin (M.S. No.6, 1985) it is noted, that application aspect of teaching mathematics means focusing contents and methods of teaching on applying mathematics in engineering and related sciences, in professional activity and in everyday life. It encompasses introducing polytechnic elements, including making connections with the courses of principal special subjects.

Topicality of this topic is determined by the necessity of building integrated and professionally oriented knowledge for the middle-ranking personnel by means of mathematics.

Purpose of writing this work is to show the possibility of implementation of application aspect of mathematics by means of applying professionally oriented tasks for making the students understand the

necessity and make them ready to apply generalized knowledge and skills for analysis of specific situations, arising in reality.

According to the opinion of teaching methods specialists, practicing teachers, and mathematics scientists (V.A. Dalinger [3], N.A. Burmistrova [2]), specially selected mathematical tasks help to form the ability to solve professional problems. As a branch of learning, "Mathematics" is in this case considered to be a special studying branch, being the basis for studying other general and special subjects.

Future middle-ranking personnel, aiming at becoming later competent and knowledgeable leaders, shall not only have special, very specific knowledge, but also knowledge in the sphere of enterprise economics, organization of effective operation of an enterprise.

Let us consider the possibility of forming integrated, professionally oriented knowledge and skills of the college students on an example of solving an uncomplicated probabilistic task.

Problem. Every day shares of the corporation «Stimul+» go up or down in price for one point with probabilities of 0,75 and 0,25 respectively. You shall determine the probability of the fact that the price of shares after six days will come back to its initial value. Condition shall be accepted, that the shares price going up or down are two independent events.

Solution. In order for the shares price to go back in 6 days to the initial value, it is necessary, that in this time it goes up 3 times and goes down 3 times.

If we introduce the event A – "the price of shares in 1 day went up one point", then under the conditions of the problem its probability is $P(A)=0,75$, and probability of the opposite event, that is that the price in 1 day goes down 1 point, equals 0,25 respectively.

Since increase or decrease in price of shares in one day does not depend on what happened to the price in other days, and only two outcomes are possibly – the price went up (success) or down (failure), the probabilities of which do not change, then we deal with independent Bernoulli trials. That is why the Bernoulli distribution shall be used:

$$P_n(A = m) = C_n^m \cdot p^m \cdot q^{n-m}$$

At the same time it is sufficient to calculate the probability, that out of 6 days for 3 days the price was going up (or down), i. e. the probability, that in six Bernoulli trials, event A occurred exactly 3 times, is as follows:

$$P_6(A = 3) = C_6^3 \cdot 0,75^3 \cdot 0,25^3 = 0,131$$

This considered task demonstrates the possibility of using Bernoulli distribution as a mathematical model for researching economic process of the share price changes.

We have considered only one example, reflecting the application aspect of the courses of mathematics in colleges. Professionally oriented tasks with economic contents, which may be solved by means of mathematical teaching subjects, in particular probability theory and mathematical statistics, are diverse and versatile. The use thereof facilitates organizing professionally oriented teaching mathematics for the college students, which ensures a more successful studying of special subjects, by forming constituents of structural components of professional capacity of middle-ranking personnel.

Source list

1. Decree of CK VKP (b) "About elementary and secondary school" dated 5.09.1931.
2. Burmistrova, N. A. Teaching students how to model economic processes when implementing an integrated function of the mathematics courses in a financial college: dis. ... cand. of ped. sciences. Omsk, 2001. 196 p.
3. Dalinger, V.A. Mathematical simulation as a backbone factor of integration of mathematics courses and special branches of learning of financial and economic chief subjects // Mathematic education in higher educational establishments of Siberia. Krasnoyarsk: IPCKGTU, 2002. p. 15-19.
4. History of psychology. – URL: <https://psyhistorik.livejournal.com/56331.html>

СИНГАПУРСКАЯ МОДЕЛЬ ЭКОНОМИКИ – ИННОВАЦИОННЫЙ ОПЫТ ДЛЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Биленко Анастасия

*МОУ «Харьцызская средняя школа № 7»
Научный руководитель: Евдоченко О.А.*

Республика Сингапур – город-государство, за 50 лет превратилось из нищего в одно из самых богатых в мире. Феномен Сингапура – самое известное экономическое чудо Азии. Его площадь составляет всего 710,2 квадратного километра (для сравнения: площадь ДНР – 8540 квадратных километров). До середины XX века страна была английской колонией. В 1963 году вошла в состав Малайзии, но в августе 1965 года стала независимой.

Сегодня Сингапур – одна из наименее коррумпированных стран в мире. В стране было создано специальное Бюро по борьбе с коррупцией, сотрудники которого наделены широкими полномочиями, имеют право

задерживать и обыскивать подозреваемых, проводить расследования в отношении их родственников, расследовать любые правонарушения, вскрывшиеся в ходе разработки коррупционного дела. Были увеличены зарплаты судей и госслужащих.

В 70-е годы прошлого столетия правительство сделало ставку на привлечение иностранных инвесторов, развитие финансового рынка и высокотехнологических отраслей промышленности. В Сингапуре были приняты простые и прозрачные процедуры регистрации и регулирования бизнеса. Была создана простая и прозрачная система налогообложения с низкими налоговыми ставками. Одновременно с упрощением условий ведения бизнеса правительство во реализовало последовательную промышленную политику, в которой значительную роль играли государственные рычаги. Власти выделяли приоритетные отрасли, инвестировали в них и развивали. Ставка была сделана на переработку нефти и создание современного морского порта. Эти два направления позволили превратить страну в крупный центр мировой торговли и обеспечить население работой. Затем развивали легкую промышленность, судостроение, электронику, высокие технологии и сектор финансовых услуг. Компании на пять лет освобождались от пошлин и подоходного налога. Результат: семь лет подряд Сингапур - лучшая страна в мире для ведения бизнеса. Правительство старается вычислять отрасли, которые в будущем будут флагманами мировой экономики, и вкладывают в первую очередь в них. Сегодня, например, Сингапуре интересны биотехнологии.

В Сингапуре максимально упростили налоговую систему: оставили всего 5 налогов, из которых один – на прибыль. Доходы граждан облагаются по прогрессивной шкале. Сейчас налог составляет до 20%, а суммарная ставка налогов – 27,1%. Только четыре вида товаров подлежат налогообложению при ввозе – автомобили, алкоголь, табачные изделия и нефтепродукты. Есть налог на недвижимость – 4% от стоимости жилья, которое используется для проживания владельцев, и 10% – от сдаваемого в аренду. В Сингапуре популяризируют общественный транспорт, поэтому владение авто здесь – роскошь. При покупке автомобиля платится налог в 150% от его цены, плюс еще \$42 тыс. – за сертификат на владение машиной. Машину иметь дорого, но развит общественный транспорт.

Государство вкладывает солидные деньги в образование и здоровье граждан. Во всех школах английский стал обязательным предметом, а вузы перевели на преподавание на этом языке. Это один из официальных языков, наряду с малайским и тамильским. Кроме этого правительство выделяет деньги на обучение студентов в престижных

университетах мира. В итоге многие люди имеют престижное международное образование, а значит – более конкурентны на мировом рынке труда. 20% бюджета идет на образование. Государство строит школы для одаренных детей, для высокообразованных людей организуются бесплатные круизы. Общежития студентам предоставляются бесплатно.

В Сингапуре – один из самых низких уровней детской смертности в мире, а продолжительность жизни здесь – 79 лет для мужчин и 83 для женщин. Такой результат достигнут благодаря введению системы обязательного медицинского страхования. При этом государство оплачивает страховку за малоимущих граждан. Жители Сингапура считаются самыми здоровыми людьми в мире благодаря не только развитой медицине, но и пропаганде здорового образа жизни, которая ведется десятилетиями. Правительство регулярно предоставляет налоговые льготы гражданам, которые стремятся учиться и заводить семьи. Столкнувшись с проблемой бездетности среди высокообразованных женщин, власти уменьшили им налоги при условии рождения ребенка.

Национальной идеей страны стали рациональный прагматизм, основанный на общем желании жить в достатке, по закону и справедливости. Здесь уважают все религии, а все национальности получают равные права.

После проведения масштабной жилищно-коммунальной реформы более 90% населения переселились в построенные государством многоквартирные жилые дома. Был создан центральный фонд сбережений, в который каждый сингапурец обязан был ежемесячно отчислять 20% своего заработка. Столько же переводил на его счет работодатель. Сбережения в ЦФС не облагались налогом, а в инвестиционном банке на них начислялись проценты. Достигнув пенсионного возраста, сингапурец получал всю эту сумму на руки. Но еще до выхода на пенсию он вправе использовать 3/4 сбережений. Масштабность государственной жилищной программы сделала строительную индустрию генератором экономического развития Сингапура. Именно возведение многоэтажных жилых массивов позволило потом частным строительным фирмам включиться в «гостиничный бум».

В Сингапуре – один из самых низких уровней преступности в мире. Возможно, потому, что в Сингапуре до сих пор практикуется наказание бамбуковыми палками. Здесь огромен список крупных штрафов, которые могут наложить за самые разные нарушения. Например, в Сингапуре запрещено сморкаться и плевать в

общественных местах, а в законе даже предусмотрен штраф для тех, кто не смывает за собой в общественных туалетах. За употребление любой еды в метро здесь положен штраф (\$370). В два раза выше штраф за курение в неположенных местах. Все машины снабжены сиренами, оглушающими, как только водитель превышает скорость 80 км/ч. С 6 часов вечера запрещено ездить в своем автомобиле в одиночестве, вы должны подвозить коллег по работе или попутчиков, это уменьшает возможность возникновения пробок и загазованность (иначе штраф 1 500 франков). Полиция обязала сингапурцев поместить датчики под днище машин для того, чтобы каждый знал маршруты сограждан.

К преимуществам сингапурской экономики можно отнести благоприятный инвестиционный климат, высококонкурентную среду, высокие места в рейтингах экономической свободы, образованное, компьютеризированное и дисциплинированное население, выросший уровень благосостояния граждан. К уязвимым моментам можно отнести зависимость от импорта продовольствия и энергии, экспортную ориентированность экономической модели.

Сингапурское экономическое чудо - результат успешного сочетания политических, социальных и экономических преобразований. Власти сделали ставку на авторитарную модель с жестким национальным лидером Ли Куан Ю. Данный выбор оказался весьма верным и эффективным. Яркий и сильный лидер выступал в качестве основного «локомотива» инновационных преобразований.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ

Бобченко Анна

ГПОУ «Донецкий техникум промышленной автоматки»

Научный руководитель: Дробот Т.Г.

Искусственный интеллект (далее ИИ) – это комплекс информационных технологий, которые занимаются разработкой интеллектуальных компьютерных систем с целью придания машине человеческих качеств, таких как: понимание естественного языка, обучение, решение задач. Искусственный интеллект в широком смысле делят на четыре области:

- автоматизированный интеллект – помогает в решении простых, рутинных и нестандартных задач;
- вспомогательный интеллект – помогает людям выполнять задачи быстрее и лучше;

- расширенный интеллект – помогает принимать правильные решения в сложных и стрессовых ситуациях;

- автономный интеллект – помогает автоматизировать принятие решений без участия человека.

Искусственный интеллект получил сильный рост в таких сферах как:

- здравоохранение: диагностика заболеваний с применением искусственного интеллекта использует персональную историю болезни пациента, сравнивает ее с информацией о других похожих случаях и на основе состояния больного предлагает лечение;

- промышленность: самообучающиеся программы мониторинга и контроля над процессом производства сокращают издержки и процент брака готовой продукции;

- голосовые ассистенты: анализ comScore показывает, что к 2020 году 50% поиска в интернете будет с помощью голосовых помощников.

- финансовые услуги и технологии: развитие робо-эдвайзинга, когда инвестиционные и финансовые советы дает искусственный интеллект, сделали финансовые рынки доступными для массового рынка.

- госуправление: к примеру, разработки в области искусственного интеллекта помогут кардинально изменить судебную систему, сделать ее более справедливой и свободной от коррупционных схем. Так же ИИ может анализировать поведение граждан.

В современном мире коррупция имеет место в любом обществе, любом государстве. Практически нет стран, которые могли бы заявить об ее полном отсутствии.

Это обусловлено в первую очередь глобализацией, что определила экономическую прозрачность национальных границ, свободное перемещение капиталов, товаров рабочей силы и т.д., а также криминализация национальных экономик. Китайский алгоритм Zero Trust с 2012 года поймал за руку 8721 чиновника, которых обвинили в злоупотреблении властью, нецелевом расходовании фондов или превышении полномочий. Размах у системы был скромный – всего 30 городов и округов Китая. В случае необходимости Zero Trust даже сверяется со спутниковыми фото, чтобы узнать, построена указанная в документации дорога в отдаленную деревню или же деньги осели в карманах чиновников. Причастные к работе Zero Trust утверждают, что использовали ИИ дипломатично и мягко. Результат своей работы они описывают как его «предостережение на ранних этапах» такой деятельности.

Систему развернули всего на 1% площадей, причем преимущественно речь шла о беднейших провинциях вдалеке от политических «центров силы». Большинство чиновников возмущены слежкой за своей деятельностью. В большинстве провинций, где проходили испытания, Zero Trust теперь отключили. Финансовый кризис и старение населения России требуют перерасмотра статей бюджета страны. Существует возможность увеличения доли цифровой экономики в объеме всего бюджета почти в три раза – с нынешних 3,9% до 8-10% (по данным McKinsey). Чтобы стимулировать развитие ключевых отраслей, государство рассматривает вариант создания отдельного фонда цифровой экономики объемом 100 млрд. рублей в год. Но главной проблемой является глубокий демографический кризис, когда баланс трудоспособных жителей и иждивенцев нарушен. За последние 50 лет численность занятого населения в стране возросла на 20%, однако в течение следующих 50 лет этот показатель сократится на 29%. Причиной тому является не только старение населения, но и низкий уровень рождаемости, которая только в последние годы стала расти.

Одним из возможных способов смягчения экономических последствий старения трудоспособного населения может стать глубокое интегрирование цифровой экономики и новые достижения в области создания искусственного интеллекта. За счет реформирования структуры рынка труда можно оптимизировать экономическую ситуацию, с применением различных решений для автоматизации интеллектуальной и физической работы. Тем самым восполнить снижение доли работоспособного населения в России за счет роботизации производства, в том числе и работников «умственного труда». Цифровая экономика – это хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг.

Плюсы новой экономики: реализация дистанционной работы, упрощение платежей, свободный рынок, доступность для всех отраслей, высокий уровень производительности, электронный документооборот, сокращение бумажной "волокиты", снижение себестоимости производства. В современном мире политических деятелей из развитых стран волнует проблемы коррупции, демографического кризиса и

оборот виртуальных денег. Для их контроля и решения прекрасно подходит искусственный интеллект.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ, ПРИЗНАКИ И ПУТИ РАЗВИТИЯ

Богдан Никита, Гончаренко Андрей
Донецкий медицинский общеобразовательный
лицей-предуниверсарий
ГОО ВПО ДОННМУ ИМ. М. ГОРЬКОГО
Научный руководитель: Ткаченко Е.Л.

Информация – это осознанные сведения об окружающем мире, которые являются объектом хранения, преобразования, передачи и использования.

Роль информации:

создание информационной техники и информационных технологий;

разработка инфраструктуры, которая обеспечивает применение и развитие средств информации;

производство самой информации, информационных продуктов и услуг.

Результатом процесса информатизации является создание информационного общества, в котором главную роль играют интеллект и знания. Для каждой страны её движение от индустриального общества к информационному, определяется степенью информатизации общества.

С технологической точки зрения мы живем в информационном обществе, так как информация и телекоммуникационные технологии играют постоянную возрастающую роль во всех областях социального существования, и приводят к глубоким изменениям в политике, экономике, культуре. Какой же вид новых информационных и коммуникационных технологий был создан в последние десятилетия, который определил инфраструктуру информационного общества?

Для нас такими информационными технологиями могут быть признаны – Mail.ru, Яндекс, Вконтакте, Telegram, Prisma, которые обеспечивают текстовый и аудиовизуальный обмен между людьми.

Изучение профессиональной структуры и экономики показывают, что мы живем в информационном обществе, потому что информационно ориентированные рабочие места доминируют в экономике. Изменились пропорции наемных работников в

промышленности и сфере услуг, повысилась производительность и знания. С точки зрения культуры мы живем в информационном обществе, потому что общество вовлечено в процесс глобализации. Такой подход также предполагает, что средства массовой информации приобретают уникальный статус и влияют на мировоззрение миллионов. Коммуникация является процессом передачи информации от одного лица к другому через специфическую социальную среду.

На наш взгляд, основное свойство информационного общества состоит в том, что каждый человек имеет возможность получить нужную ему информацию в удобное ему время. Главное, чтобы люди владели навыками, умениями и умели их правильно применить.

Информационное общество - это общество, главными продуктами производства которого являются информация и знания. Информация - процесс перехода к информационному обществу. Информационное мировоззрение - система обобщённых взглядов на информацию, информационные ресурсы, информационные технологии, информатизацию, информационное общество и место человека в нём.

Характерными чертами информационного общества являются:

1. Создание системы непрерывного образования.
2. Увеличение доли умственного труда.
3. Рост объёмов информации и развитие рынка информационных услуг.

4. Профессиональные кадры в системе государственного образования.

5. Изменение уклада жизни и культурного досуга общества.

6. Использование компьютеров и других технических устройств.

Плюсы информационного общества:

- свободный доступ к любой информации;
- возможность получения дистанционного образования;
- дает массу возможностей для творчества человека;
- дает возможности безграничного общения.

Минусы информационного общества:

- проблема достоверности информации;
- уменьшение количества доступных рабочих мест;
- увеличение влияния на общество средств массовой информации.

Риски, опасности и угрозы информационного общества:

- разрушение частной жизни людей и организаций;
- влияние на общество СМИ;
- адаптация в информационной среде;
- столкновение с виртуальной реальностью;
- информационное неравенство;

-сокращение числа рабочих мест;

-информационные войны.

«Информационные войны» - открытое или скрытое информационное воздействие государственных систем друг на друга с целью получения определенного выигрыша в политической или материальной сфере. Основными объектами поражения являются информационные инфраструктуры и психология противника.

Возможности информационного общества:

доступ к информационным ресурсам человеческой цивилизации любому жителю Земли (глобальная сеть);

эффективный доступ к образованию и непрерывное обучение; качественное улучшение системы охраны здоровья;

«телеработа» - позволяющая решить проблему занятости;

перенос акцента в производстве с использования материалов на производство информации и оказание услуг, что влечет за собой значительное снижение добычи и переработки сырья и расхода энергии.

Важно понять, что сегодня многие страны, прилагают усилия, чтобы перейти на инновационный путь развития, на путь формирования общества, построенного на знаниях. Многие страны приступили к разработке своих национальных инновационных систем, в арсенале которых разработки шестого технологического уклада: нанотехнологии, биотехнологии, фантастические информационные технологии и технологии систем безопасности.

Но нет никакой гарантии, что эти достижения будут использованы не в разрушительных целях, а пойдут на благо человека. Между тем прогресс науки и техники продолжается, и на повестку дня встал вопрос не просто о построении информационного общества, а о создании Электронного государства XXI века. Однако существующие сегодня социальные, экономические, политические, организационные, научно-технологические различия не позволяют разным странам, регионам, муниципальным образованиям и разным людям в одинаковой степени пользоваться возможностями цифровых технологий.

Главной стратегической задачей Донецкой Народной Республики является необходимость создания государственной стратегии развития информационного общества, главной задачей которой является сокращение времени между возникновением и удовлетворением потребностей каждого конкретного человека.

Нельзя забывать и об информационной безопасности, которая является одним из признаков суверенитета информационного общества, ведь становление информационного общества открывает

широкие возможности и для развития информационной преступности, которая может быть направлена против личности, общества и государства.

Для решения этой задачи необходима разработка Стратегии обеспечения информационной безопасности Донецкой Народной Республики, в которой должны быть определены цели, задачи и контрольные показатели мер противодействия современным информационным угрозам. Необходима организация просветительской работы в обществе, а также комплексное решение кадрового обеспечения мероприятий по формированию в ДНР информационного общества.

РАЗВИТИЕ И РАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Божинский Данил

МОУ «Школа №28 г. Донецка»

Научный руководитель: Соломчук И.Е.

Тема развития и рационального использования человеческих ресурсов является актуальной в экономике и по сей день - это связано с очень важными изменениями в экономике ряда стран, которые перешли к постиндустриальному обществу.

Предприятия должны обладать некой гибкостью, возможностью сменить один товар или процесс на другой. И если раньше основной функцией фирмы было производство товаров, то сейчас - производство знаний и выработка новых технологий, а также использование максимального спектра возможностей своих работников. Тут становится вопрос о развитии и рациональном использовании человеческих ресурсов.

Человеческие ресурсы подразумевают различные возможности человека в разных сферах: трудовой, умственной или физической деятельности. Развитие человеческих ресурсов - это деятельность, направленная на развитие потенциальных способностей работников с целью их постоянного роста и развития.

Для развития человеческих ресурсов применяются такие термины как обучение, т.е. получение новых знаний, навыков, умений; повышение квалификации и переквалификация (систематические и многоступенчатые процессы).

Высококвалифицированный специалист стремится сотрудничать с компанией, продавая владельцам компании не столько свою

способность к труду, сколько конкретные результаты интеллектуальной деятельности. В таком случае использованием человеческих ресурсов можно назвать управление персоналом каким-либо предприятием, для получения наиболее эффективного и ожидаемого результата.

Однако для использования человеческих ресурсов на эффективном и качественном уровне существует ряд рекомендаций:

1. Постановка целей (мотивация работников).
2. Удерживание стандартов (особенно это касается оплаты труда).
3. Финансовая образованность сотрудников (сотрудники должны понимать доходы компании).
4. Свобода выбора условий работы (каждый наемный работник - доброволец).

Но наиболее важно для повышения качества работы - мотивация.

И у многих руководителей существует убеждение, что лучший метод использования человеческих ресурсов - это финансовая мотивация. Деньги - наиболее эффективная мотивация и оценка труда для большинства сотрудников.

В мире существует не одно постиндустриальное общество. Перед грамотными и высококвалифицированными сотрудниками открыты двери многих предприятий мира. Качественные и эффективные человеческие ресурсы необходимы многим фирмам и корпорациям, которые готовы предоставлять сотрудникам «высокую мотивацию».

ИНФОРМАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ЧЕЛОВЕКА И ОРГАНИЗАЦИИ

Бойченко Альбина

МОУ «Средняя школа № 50 г. Макеевки»

Научный руководитель: Кисленко Н.Г.

«Кто владеет информацией, тот владеет миром»

Натан Ротшильд

Информация в наше время – это большое сокровище, ценность, которая играет существенную роль. Умение выбрать из моря информации лишь нужную - называется информационной культурой.

Культура – одна из самых важных характеристик бытия человека и общества, «мера человеческого в человеке», основа личности. Бурное развитие в последние десятилетия новых информационных технологий актуализировало интерес к тем аспектам культуры, которые сущностно характеризуют положение человека в современном мире.

Информация – от латинского слова *informatio* – сведения, разъяснения, изложение. Информация – сведения об окружающем мире, которые повышают уровень осведомленности человека.

Качественные свойства информации:

1. Объективность – зависимость от человеческого фактора.
2. Понятность – язык должен быть известен всем людям, участвующим в общении.
3. Полнота – характеризует качество и достаточность информации.
4. Достоверность – зависит от уровня «информационного шума»; чем он выше, тем меньше достоверность информации, тем большее её количество необходимо и более сложны операции её обработки.
5. Актуальность – это степень соответствия информации текущему моменту времени.
6. Доступность – мера возможности получить ту или иную информацию.
7. Адекватность – это степень соответствия реальному объективному состоянию дела. Степень адекватности зависит от совокупности всех остальных свойств.

Информационная культура человека – это умение целенаправленно работать с информацией и использовать для её получения, обработки и передачи компьютерную информационную технологию, современные технические средства и методы.

Информационная культура выражается в следующих умениях:

- в навыках использования различных технических устройств;
- в способности владеть информационными технологиями;
- в умении извлекать информацию из периодической печати и из электронных коммуникаций;
- в умении представить информацию в понятном виде и правильно её использовать с максимальным эффектом;
- в знании различных методов обработки информации;
- в умении работать с разными видами информации.

Информационное общество – это общество, в котором большинство работающих заняты производством, хранением, переработкой, продажей и обменом информацией.

Характерные черты информационного общества

1. Объемы информации возросли и человек привлекает для её обработки и хранения специальные технические средства.
2. Неизбежное использование компьютеров в быту и производстве.
3. Движущая сила общества – производство информационного продукта.
4. Увеличилась доля умственного труда.

5. Изменение уклада жизни и культурного досуга.

6. Развитие компьютерной техники, компьютерных сетей, информационных технологий.

7. Производством энергии и материальных продуктов занимаются машины, а человек – обработкой информации.

8. В сфере образования создана система непрерывного образования, дети могут обучаться на дому с помощью компьютерных программ и телекоммуникаций.

9. Развивается рынок информационных услуг.

Информационная культура организаций – это культура компьютеризированного труда, включающая квалификацию использования ИТ, способы решения морально-этических вопросов, связанных с использованием ИТ, и психологические качества работников, влияющие на эффективность внедрения и использования ИТ. В основе информационной культуры организации лежит индивидуальная информационная культура каждого работника.

Безусловно, прогресс – это всегда хорошо. И чем больше мы имеем возможности к информации, тем меньше мы знаем.

Ведь все познать невозможно, но как говорил Фрэнсис Бэкон: «Знание – сила». Однако, стремиться к постижению информации – это всегда хорошо.

Человек всегда должен стремиться к совершенствованию своих знаний и умений. Знаний никогда не будет мало и хоть невозможно узнать всё, но нам всегда следует стараться постичь даже невозможное. Ведь в наше время открыты все горизонты к познанию, только всегда стоит помнить, что надо отличать главное от важного. Необходимо всегда отделять нужную информацию, изучать информацию, так скажем, сортировать ее. Жизнь заиграет новыми красками с новыми знаниями о мире, о жизни, о природе, о вечности.

МАТЕМАТИКА В РЕШЕНИИ ПРИКЛАДНЫХ ЗАДАЧ ЭКОНОМИКИ. ПРОИЗВОДНАЯ В ЭКОНОМИКЕ

Бондарева Диана

МОУ «Гимназия №6 г. Донецка»

Научный руководитель: Киричек Н.Э.

К. Маркс ещё в 19 веке указал, что основные понятия экономической науки получают свою завершенность и четкость благодаря их формализации с помощью математических средств. А в свою очередь выдающийся экономист-математик Л.В. Канторович в

своей вводной лекции отмечал, что экономический подход подобен математическому. Существуют методы, благодаря которым довольно просто решить поставленную задачу в экономической сфере деятельности.

Основные математические методы:

1. Методы элементарной математики (используются в традиционных экономических расчетах, в разработке плана, проектов).
2. Классические методы математического анализа (используются в экономической статистике, математическом программировании).
3. Эконометрические методы (базируются на экономике, математике и статистике).
4. Методы математического программирования (планы, расчеты в производственно-хозяйственной деятельности).
5. Теория игр (теория математических моделей принятия оптимальных решений в условиях неопределенности или конфликта нескольких сторон, имеющих различные интересы).

Данные методы являются решением прикладных задач.

Прикладные задачи – это задачи, поставленные вне математики и решаемые математическими средствами. Они отражают математические и нематематические проблемы и их обратную связь.

Особенности прикладных задач:

1. Применение компьютеров, которые снижают трудоемкость и уменьшают число ошибок при обработке данных.
2. Использование электронных таблиц и специальных пакетов программ.
3. Необходимость создания новых алгоритмов и программ на основе определенных математических методов решения и обработки данных.
4. Правильность алгоритмов, поскольку неправильные экономические расчеты могут нанести материальный ущерб или даже привести к банкротству целую организацию.
5. Систематический подход (последовательность постановок задач, способов и методов их решения).

Математика является не только орудием количественного расчета, но также методом точного исследования. Она служит средством предельно четкой и ясной формулировки экономических понятий и проблем.

Ф. Энгельс в своё время заметил, что «лишь дифференциальное исчисление даёт естествознанию возможность изображать математически не только состояния, но и процессы: движение». Рассмотрим, каков экономический смысл производной, какие новые

возможности для экономических исследований открывает дифференциальное исчисление.

Задача: Функция спроса имеет вид $Q_D=100 - 20p$, постоянные издержки TFC (*total fixed costs*) составляют 50 денежных единиц, а переменные издержки TVC (*total variable costs*) на производство единицы продукции - 2 денежные единицы. Найти объём выпуска, максимизирующий прибыль монополиста.

Решение: Прибыль есть выручка минус издержки:

$$\Pi = TR - TC,$$

где $TR=p*Q$; $TC=TFC+TVC$.

Найдём цену единицы продукции:

$$20p=100 - Q \quad p=5 - Q/20$$

Тогда

$$\Pi=(5 - Q/20)Q - (50 + 2Q) = -Q^2 + 60Q - 1000 \quad \max$$

Найдём производную: $\Pi'(Q) = -2Q+60$.

Приравняем производную к нулю: $-2Q+60=0 \quad Q=30$.

При переходе через точку $Q=30$ функция $\Pi(Q)$ меняет свой знак с плюса на минус, следовательно, эта точка является точкой максимума, и в ней функция прибыли достигает своего максимального значения. Таким образом, объём выпуска, максимизирующий прибыль, равен 30 единицам продукции.

На основании вышесказанного делаем вывод, что одним из главных составляющих экономики являются математические методы. Взаимодействие экономики и математики изменило характер отношений между фундаментальной и прикладной наукой. Соприкосновение этих наук ставит перед специалистами, а также перед философией экономики, задачу переосмысления предпосылок современной экономики.

Развитие прикладных исследований стало определять развитие науки в целом.

Фактическое применение математики в экономических исследованиях, позволяет объяснить прошлое, увидеть будущее и оценить результат своих действий в будущем.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА И ОБЩЕСТВА

Борисов Владимир

МОУ «Школа №28 г. Донецка»

Научный руководитель: Соломчук И.Е.

К. Маркс писал, что общество есть продукт взаимодействия людей, сознательно преследующих свои цели. Общество является основной движущей силой государства в экономике. Общество существовало и без государства, а государство возникло на определенном развитии общества.

В обществе живут индивиды, которые являются рабочей силой, но, чтобы общество развивалось – нужно, чтобы интересы индивидов совпадали с общими интересами для этого и существует государство.

Государство тесно связано с обществом. Чтобы правильно распределять рабочую силу, государству необходимо проводить анализ над тенденциями внутри страны и вне страны, так же правильно рассчитывать природные ресурсы, которое имеет государство.

Государство должно поддерживать общество (например, строить заводы) для борьбы с безработицей и т.д. Обязательным пунктом для государства является образования, так как благодаря ему страна сможет получать кадры специалистов, которые не только смогут поддержать страну, а еще ее и развивать. Государство должно учитывать сколько товара оно производит и сколько товара потребляется населением, чтобы избежать кризиса и обеспечить свое население всем необходимым. Государственное регулирование экономики - это система мер законодательного, исполнительного и контролирующего характера стабилизации и приспособления экономики к изменяющимся условиям.

Благодаря этому стимулируется экономический рост, уменьшается безработица, увеличивается равенство доходов. Для государственного регулирования экономики используются разные методы и способы воздействовать на экономику, которые применяются в зависимости от материальных возможностей и экономических задач государства.

Один из самых действенных экономических методов государственного регулирования экономики является денежно-кредитная политика. Именно он помогает государству бороться с инфляцией, контролировать процентные ставки, производство и занятость. Инструментом данного метода является норма обязательных резервов.

Налоговая политика. Благодаря такой политики государство налаживает эффективное стимулирование экономического роста и организовать распределение доходов.

Также благодаря налоговой политики существует политика государственных расходов, помогающая содержать государственные службы и осуществлять преобразования в разных сферах. Например, в сфере производства — это помогает бороться с безработицей и регулировать производство страны.

Благодаря механизму налогообложения, который существует внутри налоговой политики и расходов государства по социальному обеспечению: большая доля национального дохода передается от богатых к бедным, тем самым уравнивает слои населения по доходу.

Государственное предпринимательство — является важным для государства и его экономики. Суть данного экономического метода состоит в том, что государство выполняет функции крупного предпринимателя. Отрасли, которыми занимается государство, обширны, но обычно государство занимается такими отраслями, которые имеют сравнительно высокий срок окупаемости и капиталоемкости, так как капиталоемкость является сравнительно высокой и обладают низкой рентабельностью, то частное предпринимательство не сильно заинтересовано.

Повышается роль государственного программирования по мере развития и усложнения рыночной экономики. Государственные программы создаются государством на определенное время для достижения государственных целей. Создаются центры, которые нацелены на реализацию данных государством программ с привлечением ученых, специалистов, представителей центральных банков, союзов предпринимателей, профсоюзов, с помощью привлечения специалистов время на реализацию плана значительно уменьшается, так как эти люди умеют оптимизировать план и экономику в целом.

Список источников

1. Гобозов, И. А. Общество и государство: их взаимодействие/ И.А. Гобозов // Философия и общество: журнал, 2011. - Выпуск №2(62). - С. 5-22.

ИНФОРМАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ЧЕЛОВЕКА И ОРГАНИЗАЦИИ

Бородина Анастасия

МОУ г. Горловки «Лицей № 85 «Гармония»

Научный руководитель: Козлов Е.С.

Впервые такое понятие как «информационная культура» появилось благодаря сотрудникам библиотек в 70-х годах XX века, использовавших

в своих трудах данный термин, как например, К.М. Войханская, Б.А.Смирнова, Э.Л. Шапиро. Он подразумевал под собой владение различными знаниями во многих науках: и информатика, и кибернетика, и философия, и логика, и культурология, и лингвистика.

Но с последующим развитием «Информационная культура» затрагивала всё больше сфер жизни человека и стала наконец неотъемлемой частью общей культуры людей. Сейчас её формирование начинается практически с самого рождения (с прослушивания радио, телевизора).

Даже среди старшего поколения, которому пришлось приобретать знания в этой области в более позднем возрасте, проходит внедрение компьютерных информационных технологий. Но свою роль всё ещё не теряют и прежние формы распространения информации, они лишь дополняются новыми способами обмена знаний, основой которых является виртуальная коммуникация.

Так что же такое информационная культура? Существует множество вариантов трактовки данного понятия, но, пожалуй, стоит остановиться на том, которое наиболее точно и ёмко описывает этот термин. Информационная культура – это уровень знаний в одной из областей культуры человека и общества в целом, благодаря которому вышеуказанное общество различными способами взаимодействует с информационным пространством.

Но многие ограничивают это взаимодействие лишь определённой работой за компьютером, недооценивая роль информационной культуры в нашей жизни. А ведь именно эта её часть помогает нам преуспеть в собственном развитии. Поэтому несколько ошибочно полагать, что её значение сводится лишь к получению какой-либо информации.

Но какими качествами тогда должна обладать личность с достаточным уровнем информационной культуры?

- прежде всего, необходимо чётко и точно уметь формулировать свои цели и конкретный тип информации;

- необходимо задействовать в поиске все имеющиеся ресурсы для получения полноценной и достоверной информации;

- необходимо уметь определять степень качества существующей информации и на её основе создавать новую, тщательно произведя отбор и отделив данные, неудовлетворяющие запросу;

- необходимо иметь навык работы с различными видами информации и преобразования одного типа в другой в наиболее понятном и удобном варианте;

- необходимо иметь навык работы с различными носителями информации и техническими устройствами для её воспроизведения;
- необходимо обладать информационной грамотностью и некоторыми знаниями из других сфер жизни человека.

Также кроме информационной культуры личности существуют и другие уровни информационной культуры.

Целесообразно более подробно остановиться на информационной культуре организаций, в которую входят:

- создание и развитие новых профессий информационной направленности;
- формирование интеллектуальной основы организации;
- развитие профессионального пространства в сфере информации;
- умение решать различные, в том числе и этические вопросы, касающиеся информационных технологий;
- умение эффективно использовать информационные технологии с максимальной пользой для производства для сохранения баланса разного вида развития предприятия (экономического, технологического, социального).

Среди организаций можно выделить на сегодняшний день 4 вида информационной культуры:

- функциональная культура, где информация – средство оказания влияния людей друг на друга с характерным жёстким контролем;
- культура взаимодействия, в которой сотрудники благодаря определённому уровню доверия имеют возможность осуществлять обмен информацией для достижения максимальной пользы работы организации;
- культура исследования, где сотрудники уделяют внимание современным тенденциям и возможным внезапным изменениям спроса и предложения конкурентоспособных организаций;
- культура открытости, в которой сотрудники демократично относятся к коренным изменениям и сознательно стараются отойти от прежних подходов, учитывая новые возможные перспективы.

На основании всего вышесказанного можно сделать вывод, что информационная культура стала одним из основных критериев общей культуры человека, различных организаций и общемировой культуры человечества в целом. Именно владение информационной культурой на должном уровне помогает нам создать достойное развивающееся общество и определить свою роль в нём.

КРИПТОГРАФИЯ КАК МЕТОД ЗАЩИТЫ ИНФОРМАЦИИ

Брадул Екатерина

*Республиканский многопрофильный
лицей-интернат при ДонНУ*

Научный руководитель: Брадул Н.В.

Цифровизация всех видов деятельности человека как в социальной, так и в профессиональной сферах ставит задачи защиты информации на ведущее место. Использование современных технологий защиты данных, основанных на математических методах, позволяют обеспечить криптографическую стойкость шифра, что обуславливает актуальность выбранной темы.

Целью исследования является демонстрация применения математических моделей в решении задач криптографии.

Задачи исследования:

1. Изучить методы симметричного и асимметричного шифрования.
2. Построить алгоритмы решения задач, демонстрирующих применение композиционных шифров.

Методы исследования:

1. Методы анализа и синтеза.
2. Метод дедукции и математической логики.
3. Методы теории вероятностей (для генерации случайных чисел) и теории чисел (для получения ключей в асимметричных системах шифрования).
4. Методы симметричного и асимметричного шифрования.

История криптографии, возникшей как наука о методах шифрования, насчитывает несколько тысяч лет. Первые системы шифрования появились в четвертом тысячелетии до н. э. одновременно с письменностью. Долгое время криптография изучала только методы шифрования информации – обратимого преобразования исходного текста на основе секретного алгоритма или ключа в зашифрованный текст. Однако в последнее время, в связи с бурным развитием информационных технологий, возникло множество новых применений, напрямую не связанных с сокрытием секретной информации. В настоящее время криптографию определяют как науку о методах обеспечения конфиденциальности и аутентичности информации посредством шифрования данных. Рассмотрим модель информационной системы, в которой противник имеет доступ к каналу передачи сообщений от пользователя **А** пользователю **Б** (рис. 1).

Для сохранения секретности данных пользователь **А**, передающий сообщение, должен перед отправкой преобразовать исходную информацию в закрытый текст или шифротекст.



Рис. 1. Модель информационной системы

Пользователь Б, получивший такой зашифрованный текст, с помощью обратного преобразования восстанавливает исходный открытый текст. Процедуры шифрования и расшифрования используют секретные данные, называемые ключами, причем в некоторых криптосистемах ключ шифрования и ключ расшифрования совпадают, а в других – различаются. При симметричном методе шифрования для зашифрования и расшифрования используется один ключ. Асимметричное шифрование подразумевает использование одного ключа для каждого алгоритма. Открытым ключом шифруется некоторое сообщение, которое необходимо передать второй стороне. Закрытый используется для расшифровывания и известен только одной стороне.

В работе рассмотрены наиболее часто используемые методы симметричного и асимметричного шифрования: классические шифры подстановки и перестановки, современные алгоритмы RSA и Диффи-Хеллмана.

Продемонстрируем применение композиционных шифров на примере двух задач.

Задача 1. При помощи метода симметричного шифрования зашифровать словосочетание ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.

Решение. Для решения задачи применим композиционный шифр, состоящий из шифра Вернама (метод одноразового блокнота) и шифра простой замены.

Так как в заданном словосочетании 26 букв, то необходимо сгенерировать 26 случайных чисел (в этом случае получается 26^{26} вариантов зашифрованных записей). При помощи генератора случайных чисел в Excel сгенерируем 26 случайных чисел, равномерно распределенных в интервале от 1 до 26 (то есть вероятность появления каждого числа из интервала $[1,26]$ равна $1/26$). Генерировать числа,

равномерно распределенные в интервале от 1 до 26 можно при помощи функции ЦЕЛОЕ(СЛЧИС()*25+1).

Получим таблицу случайных чисел, которая является кодом:

22	5	3	10	2	16	18	19	25	15	24	2	17	5
7	10	3	17	2	9	5	21	23	16	7	6		

Каждой букве из словосочетания ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ поставим в соответствие сгенерированное случайное число из таблицы:

И	Н	Ф	О	Р	М	А	Ц	И	О	Н	Н	А	Я
22	5	3	10	2	16	18	19	25	15	24	2	17	5

Б	Е	З	О	П	А	С	Н	О	С	Т	Ь
7	10	3	17	2	9	5	21	23	16	7	6

Применим шифр простой замены. Воспользовавшись алфавитом, сдвинем буквы в правую сторону на записанные цифры. Получим текст
Ю Т Ч Ш Т Ь С И Б Э Е П Р Д
З О К Я С И Ц В Е Б Щ В

Для того чтобы расшифровать данное словосочетание требуется лишь в соответствии с известным кодом сдвинуть буквы влево по заданному шифру.

Задача 2. Зашифровать слово ДИЛЕММА, используя алгоритм RSA.

Решение. Выберем $p=3$, $q=11$. Тогда модуль $n=3\cdot 11=33$, значение функции Эйлера $\varphi(n)=(3-1)\cdot (11-1)=20$. Выберем открытую экспоненту $e=7$. Из всевозможных значений $d=\{3,23,43,\dots\}$ выберем $d=3$. Пара чисел $(7,33)$ – открытый ключ, пара чисел $(3,33)$ – закрытый ключ. Обозначим $m=\{m_1, m_2, m_3, m_4, m_5, m_6, m_7\}$ – открытый текст, где $m_1, m_2, m_3, m_4, m_5, m_6, m_7$ – номер буквы в алфавите. Для слова ДИЛЕММА $m=\{5,10,13,6,14,14,1\}$. Ниже в левом столбце запишем зашифрованное сообщение $c=\{c_1, c_2, c_3, c_4, c_5, c_6, c_7\}$, в правом – расшифрованное сообщение:

$c_1=5^7 \bmod 33=14$,	Л	$m_1=14^3 \bmod 33=5$,	Д
$c_2=10^7 \bmod 33=10$,	И	$m_2=10^3 \bmod 33=10$,	И
$c_3=13^7 \bmod 33=7$,	Ё	$m_3=7^3 \bmod 33=13$,	Л
$c_4=6^7 \bmod 33=30$,	Ъ	$m_4=30^3 \bmod 33=6$,	Е
$c_5=14^7 \bmod 33=20$,	С	$m_5=20^3 \bmod 33=14$,	М
$c_6=14^7 \bmod 33=20$,	С	$m_6=20^3 \bmod 33=14$,	М
$c_7=1^7 \bmod 33=1$,	А	$m_7=1^3 \bmod 33=1$,	А

Ответ. Л И Ё С С А.

Вывод. В результате проведенного анализа систем шифрования, можно сделать вывод, что какими бы не были преимущества и недостатки симметричного и асимметричного шифрования, самое удачное решение – сочетать алгоритмы обоих видов шифрования.

Список источников

1. Алферов, А. П. Основы криптографии. Учебное пособие / А. П. Алферов, А. Ю. Зубов, А. С. Кузьмин. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Гелиос АРВ, 2002. – 480 с.
2. Введение в криптографию / Под общ. ред. В. В. Яценко. – 4-е изд., доп. – М.: МЦНМО, 2012. – 348 с.

РАЗВИТИЕ И РАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Булдович Виктория

МОУ «Школа №69 г. Донецка»

Научный руководитель: Панченко О.С.

За последние 10-20 лет развитие и использование «человеческих ресурсов» существенно увеличилось. Это время можно охарактеризовать усложнением внешней организационной среды, резким возрастанием темпов ее изменения и ужесточением конкуренции на мировых рынках. Все это потребовало поиска скрытых резервов и новых путей повышения эффективности использования человеческих ресурсов.

Из всех организационных ресурсов именно «человеческий ресурс» стал ресурсом, скрывающим наибольшие резервы для повышения эффективности функционирования экономики. Этот фактор стал рассматриваться как объект инвестиций не менее важный, чем заводы, оборудование, технологии и т.п. Все развитые страны инвестируют огромные средства в человеческие ресурсы, которые играют основополагающую роль в жизни каждого человека. Инвестициями в него могут быть образование, накопление профессионального опыта, здравоохранение, географическая мобильность, поиск информации и другие важные факторы.

Вопросами развития и рационального использования человеческих ресурсов занимались многие отечественные и зарубежные ученые, такие как: Грехем Х.Т., Беннетт Р.И., Деминг У.Э., Карташова Л.В., Лысков А.Ф. и многие другие.

Целью работы является рассмотрение сущности человеческих ресурсов их развитие, а также параметров их эффективного использования.

Человеческие ресурсы - представляют собой совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность к производству материальных и духовных благ, и являются обобщающим показателем развития общественного производства.

При этом различают человеческие ресурсы организации, региона, отрасли, страны и уровни управления ими. Главная отличительная особенность человеческих ресурсов состоит в том, что люди наделены интеллектом, и, в отличие от машин, их участие в производственном процессе носит не механический, а сознательный и эмоциональный характер. Именно в человеческих ресурсах скрыты наибольшие резервы для развития и эффективного использования их в экономике.

Современная рыночная экономика предъявляет новые требования к рабочей силе, такие как: участие в развитии производства практически на каждом рабочем месте; обеспечение высокого качества быстро меняющейся по своим характеристикам и технологически все более сложной продукции; снижение себестоимости изделий путем совершенствования методов производства и уменьшения затрат. Всё вышесказанное свидетельствует о огромном значении взаимосвязи человеческих ресурсов с рациональным их использованием.

Под использованием человеческих ресурсов понимается их распределение и эффективность применения в народном хозяйстве. Параметры эффективного использования человеческих ресурсов представлены на рис. 1.



Рис. 1 - Параметры эффективного использования человеческих ресурсов

Виды распределения разнообразны. Важнейшие из них следующие: распределение человеческих ресурсов по видам занятости, т. е. на работающую и не работающую часть: в свою очередь неработающая часть подразделяется на учащихся (трудоспособного возраста), лиц, занятых ведением домашнего хозяйства, находящихся на службе, безработных, а также нигде не работающих, не обучающихся и не ищущих работу.

Из всего сказанного следует вывод, что взаимосвязь человеческих ресурсов с развитием, а впоследствии с их рациональным использованием является задачей индивидуальной, а также ввиду географического расположения страны, региона, организации (или вида деятельности организации) с целью повышения эффективности.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ

Буц Анастасия

МОУ «Школа №105 г. Донецка»

Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

Государственное управление – это практическая деятельность государственных органов по реализации интересов государства, направленная на упорядочение, сохранение и развитие общества. По своей сути государственное управление – это функция общества, осуществляемая специальной подсистемой (государственными органами) и направленная на обеспечение развития общества посредством организации, координации, взаимодействия всех социальных подсистем (промышленность, сельское хозяйство, здравоохранение, образование, наука), как между собой, так и с внешней средой. Государственное управление в широком понимании – деятельность всех органов государства по реализации возложенных полномочий, в узком понимании – подзаконная, юридически властная деятельность органов исполнительной власти по осуществлению возложенных полномочий.

Государственное управление обладает следующими характерными чертами:

1. Управление имеет место всегда там, где осуществляется совместная деятельность людей.

2. Управление обеспечивает сознательную, целенаправленную совместную деятельность людей.

3. Управление достигает своих целей путем организации, т. е. объединения, согласования и координирования поведения и действий людей.

4. Управление выполняет общие для совместной деятельности людей функции, обеспечивая согласованность между индивидуальными действиями.

5. Управление осуществляется на началах подчинения участников совместной деятельности единой воле, чем достигается единообразие и соответствие поставленным задачам (целям) этой деятельности,

6. Управление осуществляется в организационных отношениях.

Принципы государственного управления – основополагающие идеи, руководящие начала, лежащие в основе управленческой деятельности и раскрывающие ее сущность. Принципы делятся на общие (социально-правовые) и организационные.

Общие (социально-правовые) принципы:

демократизм – народ выступает единственным источником власти; контроль за деятельностью органов исполнительной власти осуществляется органами законодательной и судебной власти, прокуратуры, а также населением (общественный контроль);

законность – деятельность органов исполнительной власти должна строиться на базе точного и неукоснительного соблюдения и исполнения Конституции и законов соответствия прилагаемых нормативных правовых актов актам высшей юридической силы;

объективность – при осуществлении управленческой деятельности крайне важно адекватно воспринимать происходящие процессы, устанавливать существующие закономерности и учитывать их при принятии управленческих решений и их реализации;

научность – применение научных методов сбора, анализа и хранения информации, учета научных наработок в ходе принятия и реализации управленческих решений;

конкретность – осуществление управления должно строиться с учетом конкретных жизненных обстоятельств;

разделение властей – подразделение государственной власти на законодательную, исполнительную и судебную с закреплением за ними в установленном порядке конкретных функций;

федерализм – деятельность органов исполнительной власти строится на базе нормативного закрепления разграничения компетенции;

эффективность – достижение целей управленческой деятельности должно осуществляется при минимальных затратах сил, средств и времени.

Организационные принципы:

отраслевой – осуществление управленческой деятельности, организация системы управления строится с учетом общности объекта управления, который образует определенную отрасль (управление промышленностью, транспортом, связью, агропромышленным комплексом, образованием, здравоохранением);

территориальный – формирование системы управления базируется на территориальной основе (административно-территориальном делении);

линейный – тип организации служб и подразделений, осуществляющих исполнительно-распределительную деятельность, при котором руководитель в пределах своей компетенции обладает по отношению к подчиненным всеми правами распорядительства;

функциональный – органы и аппараты исполнительной власти осуществляют общие подведомственные функции управления (финансы, статистика, занятость);

двойного подчинения – сочетание начал централизованного руководства с учетом территориальных условий и состояния объекта управления.

Цель государственного управления – предполагаемые результаты, к которым стремится субъект при осуществлении управленческой деятельности.

РОЛЬ ИННОВАЦИЙ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ДОНБАССА

Быкова Марина

МОУ «Школа № 90 г. Донецка»

Научный руководитель: Делюкина Н.Н.

В наши дни любое государство, которое стремится достичь высокого и стабильного экономического роста, улучшить качество жизни своих граждан, относят к перечню главных задач обеспечения процветания науки, опережающего развития наукоемких отраслей и высоких научных технологий. Как правило, богатство природными ресурсами и низкую стоимость рабочей силы уже не рассматривают как основные конкурентные преимущества. Сегодня уже не наука идет за производством, отвечая на его запросы, а производство подчиняется научным открытиям и техническим направлениям. Наука сама создает новые продукты, новые отрасли, которые намного опережают нынешний уровень производства, выдвигая новые требования,

активизируя технический и экономический рост. Это говорит о том, что теперь материальное производство стало фактически функцией науки. Знания и доступ к ним, успешное использование их в инновационных продуктах, услугах, методах управления и процессах становятся главными конкурентоспособными источниками экономики, промышленного развития и роста производительности труда.

Раскрытие потенциала промышленных регионов в сфере инноваций – необычайно сложный и длительный процесс, который требует особых тонкостей и целенаправленностей в инновационной политике. Однако, учитывая то, что значительная часть промышленности в Донбассе разрушена, а те производственные предприятия, которые уцелели, используют в основном устаревшие технологии, меры государственной инновационной политики должны быть сконцентрированы на решении двух основных задач:

1) создание условий поддержки и модернизации уцелевших рентабельных предприятий в традиционных отраслях региона: топливно-энергетического комплекса, черной металлургии, химической промышленности, машиностроения;

2) развитие экономической активности в новых нетрадиционных для региона видах деятельности, как основы развития внутреннего рынка и решения социальных проблем.

Новейшие нетрадиционные направления деятельности региона должны охватывать сразу несколько секторов экономики и таким образом должны способствовать привлечению инвестиций в смежные сферы деятельности, компенсируя локальные проблемы и положительно влияя на региональную экономику в целом. Такими направлениями могут выступать: изучение и адаптация новейших технологий под местные условия; внедрение новейших учебных программ профессиональной подготовки и переподготовки высококвалифицированных рабочих кадров; инвестиции в восстановление и развитие инфраструктуры. К стратегическим приоритетам, которые нуждаются в поддержке для обеспечения конкурентных преимуществ Донбасса, необходимо отнести:

– развитие региональной инновационной системы и соответствующей инновационной инфраструктуры;

– сети научных, технологических и промышленных парков для объединения усилий и организации взаимовыгодного сотрудничества между учебными заведениями, научными учреждениями и предприятиями региона в направлении развития научных исследований и разработок, привлечения инвестиций в наукоемкие виды деятельности и услуги;

– развитие промышленных (горно-металлургических, энергетических, химических, машиностроительных) кластеров для изготовления конкурентоспособной конечной продукции высокой степени переработки;

– развитие отраслей, продукция которых непосредственно направлена на удовлетворение потребностей местного населения: агропромышленного комплекса, пищевой и перерабатывающей промышленности, сферы услуг и сокращения таким образом структурных диспропорций в промышленности региона;

– стимулирование интеграции отраслей машиностроения с фундаментальной и прикладной наукой, с целью создания прогрессивной материально-технической базы для переоснащения других отраслей промышленности региона современными наукоемкими технологиями;

– внедрения на предприятиях современных ресурсо- и энергосберегающих, малоотходных технологий, высокоэффективных очистных сооружений, расширение применения технологий с использованием возобновляемых источников энергии для снижения техногенной нагрузки на природную среду, обеспечение экологической безопасности жизнедеятельности населения региона.

Инновационная деятельность является одним из важнейших направлений повышения эффективности развития экономики региона. При этом эффективность инноваций будет зависеть не только от нововведений в различные сферы деятельности и вкладываемых инвестиций, но и от методов, используемых при выборе эффективных решений. Рассматривая проблему инновационного развития, необходимо отметить важность проблемы оценки эффективности принимаемых инновационных решений, что представляется перспективой дальнейших исследований.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ ГОСУДАРСТВА

Бычкова Виктория

МОУ «Средняя школа №93

с дошкольным образованием г. Макеевки»

Научный руководитель: Савенкова Т.А.

В настоящее время практически все реально действующие экономические системы характеризует тесное переплетение рыночных отношений с элементами государственного контроля и регулирования. Мировой опыт доказывает, а многочисленные научные исследования

подтверждают, что не может быть эффективной рыночной экономики без активной регулирующей роли государства.

Экономическая роль государства – это степень вмешательства и контроля правительства за экономическими процессами.

Она зависит от типа экономической политики государства (классического, регулирующего или командного).

В классической экономической политике государство не вмешивается в развитие экономических секторов. Автор и теоретик Адам Смит считал, что экономике не нужен контроль государства, она должна развиваться самостоятельно. Основная роль правительства – управление внешними и внутренними долгами и защитой границ. Государство может осуществлять программы поддержки малого и среднего бизнеса. Теория Адама Смита была ведущей и основополагающей вплоть до конца XIX века.

В регулируемом рыночном хозяйстве государство влияет на развитие экономики страны частично. Оно выступает в качестве регулятора, контролирует распределение финансовых потоков. Эта модель была разработана известным экономистом Джоном Мейнардом Кейнсом, который состоял в одном ряду с Адамом Смитом, является основателем ведущей экономической школы XX века. Данная модель встречается в развивающихся странах.

В командно-административной экономике осуществляется полный контроль государства над экономическими процессами страны. Именно правительство определяет схему экономического развития, и все природные ресурсы принадлежат государству. Такой тип характерен для государств с тоталитарным режимом правления, например, КНР, КНДР.

Влияние государства на рыночный механизм осуществляется путем прямого и косвенного регулирования. Прямое регулирование предполагает использование в основном административных методов, а косвенное – экономических.

Проявлением прямого регулирования является в первую очередь законодательная деятельность государства, расширение государственных заказов, развитие государственного сектора в экономике. Косвенное регулирование рынка осуществляется при помощи методов денежно-кредитной (монетарной) политики и бюджетно-налоговой (фискальной) политики. Именно ему принадлежит предпочтение в рыночной экономике. Вмешательство государства ограничено и осуществляется частично путем повышения налогов, таможенных пошлин, социальной политики.

Экономическая политика государства представляет собой процесс реализации его экономических функций посредством разнообразных государственных мер влияния на экономические процессы для достижения определенных целей. Наиболее общие экономические цели государства в рыночной экономике следующие: стимулирование экономического роста; создание условий экономической свободы (право хозяйствующих субъектов самим выбирать форму и сферу экономической деятельности, методы ее осуществления и использование дохода от нее); обеспечение экономической безопасности и экономической эффективности (способность всей экономики получить максимальный результат из имеющихся органических ресурсов); забота об обеспечении полной занятости (каждый, кто может и хочет работать, должен иметь работу); оказание помощи тем, кто не может себя полностью обеспечить и др.

Какие же экономические функции выполняет государство в современном обществе? За государством всегда сохраняются такие классические функции, как стабилизация экономики; регулирование денежного обращения; перераспределение доходов; регулирование взаимоотношений между работодателями и наемными работниками; контроль над внешнеэкономической деятельностью; производство общественных благ и т.д.

Таким образом, экономическая роль государства велика, так как экономические функции обуславливают необходимый объем финансовых ресурсов, структуру расходов бюджета и соответствующую структуру его доходов.

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К МОТИВАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ

Вайткус Алина

ГПОУ «Донецкий электрометаллургический техникум»

Научный руководитель: Древицкая И.В.

Учебный процесс - это сложный вид деятельности, мотивов для обучения существует множество, и они могут проявляться не только отдельно в каждом человеке, но и сливаться в единое целое, формируя сложные мотивационные системы.

Условно к учебной деятельности студентов в системе образования под мотивацией подразумевается комплекс условий и действий,

которые, отражаясь в сознании, стимулируют и ориентируют личность на получение знаний, связанных с будущей учебной деятельностью.

Профессиональная мотивация представляется как внутренний движущий фактор профессионализма и личности, так как только на основе ее высокого уровня развития возможно результативное формирование учебной образованности и культуры личности. При этом под мотивами учебной деятельности подразумевается понимание предметов актуальных потребностей личности (получение высшего образования, саморазвития, самопознания, профессионального развития, повышение социального статуса и т.д.), удовлетворяемых с помощью выполнения учебных задач и побуждающих его к изучению предстоящей учебной деятельности [1].

Можно отметить ряд основных потребностей-мотиваций личности студента: необходимость в отдыхе, основных физиологических потребностях, материальных стимулах, социальных благах.

Для поощрения студента могут быть применены материально-социальные поощрения по результатам учебы студента и участия в общественной жизни, хорошие отношения в коллективе студентов, здоровый морально-психологический климат в учреждении, ощущение своей необходимости для товарищей, друзей и преподавателей, почтение, признание и одобрение с их стороны [2].

Рассмотрим какие именно виды мотивации более ценны для обучающихся в ГПОУ «Донецкий электрометаллургический техникум» и как повысить мотивацию у студентов [3].

Процесс мотивирования студентов преподавателем. Студент – это не школьник, которому можно сказать “так надо”, студенту необходимо объяснить каким образом знания ему пригодятся в будущем. Студент приходит в профессиональное учебное заведение не только за знаниями, а и за тем (в большей степени), чтобы стать хорошим специалистом в своей области.

Стимулирование на результат, а не на оценку. Студента необходимо не только заинтересовать предметом, но и открыть для него возможности практического использования знаний. Для этого можно проводить интегрированные уроки (семинары), на которых прослеживается связь образовательного и специального предметов. Здесь широко используются познавательные мотивы, которые проявляются как ориентация на эрудицию.

Связка студент-преподаватель. Студенту очень важно, чтобы педагог был его наставником, чтобы к нему можно было обратиться за помощью во время учебного процесса, обсудить волнующие его вопросы (даже, если они отдаленно связаны с темой урока). Преподаватель должен

использовать эффективную форму мотивации – укреплять уверенность в собственных силах студента. Чем больше доверяют учащимся, тем охотнее они сотрудничают с преподавателем в процессе обучения.

Использовать метод кнута и пряника. Эффективное средство для повышения мотивации учебной деятельности студентов и их самостоятельности – это введение рейтинговой системы оценки. Знания оценивать в баллах, которые набираются в течение всего периода обучения по тому или иному предмету за разные виды успешно выполненных работ (как самостоятельных и практических, так и аудиторных),

Мотивация личным примером. Интерес учащегося к изучаемому предмету обусловлен не только профессиональностью преподнесения учебного материала, но и личными качествами педагога.

Сдерживание своих обещаний. Нельзя обманывать студентов. Если обещали увлекательную экскурсию или провести интересный тест, соревнование или посмотреть фильм, то не отступать от намеченных целей.

Формирование положительного отношения к профессии. Необходимо подбадривать и одобрять выбор профессии студентов, акцентировать внимание на важных профессиональных компетенциях и специфических вопросах.

Предоставление максимальной свободы выбора студентам. В учебном учреждении бывают дни самоуправления, которые мотивируют учащихся на самостоятельную деятельность. Каждый человек желает быть сопричастным к какому-то процессу, осознавать, что его точку зрения принимают во внимание – это повышает мотивацию.

Одобрять успехи обучающихся. Демонстрировать их достижения (например, за хорошее или отличное выполнение работы). Публичная похвала, особенно с описанием достоинств и отличительных особенностей прибавляет студенту уверенности в себе, повышает его внутреннюю мотивацию и желание снова достигать аналогичного результата.

Список источников

1. Маркова, А.К. Формирование мотивации учения: Кн. для учителя/ А.К. Маркова, Т.А. Матис, А.Б. Орлов. - М.: Просвещение, 2015. - 191 с.
2. Овчинников, М.В. Динамика мотивации учения студентов педагогического вуза и ее формирование: Автореф... канд. психол. наук: 19.00.07 / М.В. Овчинников. - Екатеринбург, 2008. -26 с.

3. Цветкова, Р.И. Мотивационная сфера личности студента: условия и средства ее формирования / Р.И. Цветкова // Психологическая наука и образование. - 2016. - №4. - С. 76-80.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

*Василевская Виктория
ГПОУ «Горловский техникум пищевых
технологий и торговли»*

Научный руководитель: Дихтяренко Р.Д.

Почему люди работают? Почему одни делают легкую работу и остаются недовольны, а другие делают трудную работу и получают удовлетворение? Эти вопросы давно мучают руководителей больших фирм и маленьких коллективов. Руководство предприятия может разработать отличную стратегию, создать эффективную систему управления и использовать лучшие технологии, но все это будет сведено на нет, если коллектив не будет эффективно и плодотворно работать.

Путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание его мотивации. Еще тысячи лет до того, как слово «мотивация» вошло в лексикон руководителей, было хорошо известно, что для успешного выполнения задач организации можно воздействовать на людей. Самым первым из применяемых приемов был метод «кнута и пряника». В древних преданиях можно найти множество историй, когда правители государств держат награду перед глазами предполагаемого героя или заносят меч над его головой.

Сегодня мотивация занимает ведущее место в структуре личности и является одной из движущих сил поведения человека. Зная мотивы, которые лежат в основе действий человека, можно разработать эффективную систему форм и методов управления им. Только поняв механизм формирования мотивационной сферы человека, руководители смогут эффективно управлять персоналом, повышая производительность труда сотрудников и производительность предприятия в целом. Определение способов повышения производительности, а также методов стимулирования и мотивации работников давно приобрели приоритетное значение в практике современного менеджмента. Этим и обуславливается актуальность выбранной темы.

Стимулы условно разделяют на материальные и нематериальные. Их соотношение отличается в зависимости от предприятия. К примеру,

на большинстве фирм Западной Европы происходит постепенное сокращение доли материальных вознаграждений и увеличение нематериальных стимулов.

К формам материальной мотивации персонала относятся должностной оклад, надбавки за квалификацию, стаж работы, «белая» зарплата, отсутствие штрафов и удержаний, применение метода «оплаты по результатам», возможность участие в собственности предприятия (процент от прибыли, дивиденды по акциям), наличие дополнительного заработка (участие в проектах, хоздоговора, гранты) и т.д.

Важнейшим материальным стимулом, на мой взгляд, является заработная плата. Для работодателя выгодно, чтобы она зависела от трудовых часов, объема продаж, объема произведенной продукции и т.д. Тогда сотрудник будет тщательнее выполнять возложенные на него обязанности. Понимая это, сегодня руководители предприятий применяют смешанную систему оплаты труда, когда помимо фиксированной заработной платы работники получают премиальные, начисляющиеся в зависимости от реализованной продукции, вклада отдельного работника или исходя из занимаемой должности сотрудником.

Однако, как показывает практика, далеко не всегда материальные стимулы побуждают человека трудиться усерднее. Тогда на помощь руководителю приходит нематериальная мотивация. При таком подходе сотрудник не получает на руки «живые деньги», а получает определенные дополнительные блага, на которые компания тратит свои средства.

Например, руководство компании Google пошло по пути комфортного обустройства офисов для сотрудников – начиная от цветовой гаммы кабинетов, заканчивая шведским столом и свободным графиком работы.

Не последнюю роль играет и чувство важности отдельного работника перед начальством. Так, руководство компании LandsEnd написало на плитках рядом с бассейном имена всех 1300 сотрудников фирмы, которые, как заявил владелец фирмы Гэри Комер, и сделали возможным ее процветание.

Социальная поддержка, уверенность в завтрашнем дне и возможность карьерного роста – вот еще одна мотивационная сила. Показателен в этом плане опыт компании BOSCH, которая предлагает сотрудникам три вида карьерного роста – вертикальный (карьера руководителя), в смежных областях (карьера проектного менеджера) и узкопрофессиональный (карьера суперспециалиста). Я считаю, данные

способы мотивации особенно важны для выпускников вузов и молодых специалистов.

Наиболее распространенный стимул – организация гибкого или «плавающего» графика работы, при которой сотрудник должен отработать в неделю определенное количество часов. Свое рабочее время он может распределять самостоятельно.

Использование метода «разделения рабочего задания» выгодно обеим сторонам. Данная система дает возможность предприятию использовать опыт сразу нескольких работников, а исполнитель задания может выполнять работу по совместительству или же работать неполный рабочий день.

Мощным мотивационным инструментом является и обучение за счет фирмы. Работодатель может «застраховать» себя договором, по которому прошедший обучение специалист обязан отработать на прежнем месте определенное время. Учитывая сложную ситуацию в нашем регионе, для многих перспективных молодых специалистов, уверенных в своих силах и желающих повысить свой профессиональный уровень, – это стало бы отличной возможностью.

К нематериальной мотивации также относят меры моральной признательности (комплименты, заметки в СМИ), организацию фирмой корпоративных мероприятий и праздников, предоставление оплачиваемых обедов и отпусков, отсутствие жесткого контроля, возможность творческой реализации, открытие медицинской страховки, дополнительное пенсионное обеспечение и т.д.

Таким образом, становится понятно, что деньги – далеко не единственный фактор, побуждающий специалистов эффективно работать. Важную роль в управлении персоналом играют и нематериальные стимулы, поэтому современные руководители должны знать способы нематериальной мотивации и активно применять их в своей работе.

Список источников

1. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом: Учебное пособие для студ. сред. проф. учеб. заведений / Т.Ю. Базаров. – 4-е изд., М.: Издательский центр «Академия», - 2016. – 224 с.

2. Виды мотивации персонала: разбор основных методов с примерами. - URL: <http://kirulanov.com/vidy-motivacii-personala-razbor-osnovnyx-metodov-s-primerami/>

3. Материальная и нематериальная мотивации труда. - URL: <https://novainfo.ru/article/1953/>

4. Эффективные методы мотивации и стимулирования персонала. - URL: <https://moluch.ru/archive/132/37037/>

ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАЩИТЫ ИНФОРМАЦИИ НА СОБСТВЕННОМ КОМПЬЮТЕРЕ

Василенко Дмитрий

ГПОУ «Харьковский технологический техникум»

Научные руководители: Бакарюка А.И., Полякова Л.А.

Информация - это ресурс. Потеря конфиденциальной информации приносит моральный или материальный ущерб. Условия, способствующие неправомерному овладению конфиденциальной информацией, сводятся к ее разглашению, утечке и несанкционированному доступу к ее источникам.

Под информационной безопасностью понимается защищенность информационной системы от случайного или преднамеренного вмешательства, наносящего ущерб владельцам или пользователям информации.

На практике важнейшими являются три аспекта информационной безопасности:

- доступность (возможность за разумное время получить требуемую информационную услугу);
- целостность (актуальность и непротиворечивость информации, ее защищенность от разрушения и несанкционированного изменения);
- конфиденциальность (защита от несанкционированного прочтения).

Формирование режима информационной безопасности - проблема комплексная. Для решения ряда вопросов, связанных с информационной безопасностью 07.08.2015 г. постановлением № 71-ІНС Народного Совета Донецкой Народной Республики принят «Закон об информации и информационных технологиях».

Данный Закон регулирует отношения, возникающие: при осуществлении права на поиск, получение, передачу, производство и распространение информации; применении информационных технологий; обеспечении защиты информации. В Законе определены принципы правового регулирования отношений в сфере информации, информационных технологий и защиты информации.

В статье 23 «Защита информации» в пункте 1 сказано, что защита информации представляет собой принятие правовых, организационных и технических мер, направленных на:

- обеспечение защиты информации от неправомерного доступа, уничтожения, модифицирования, блокирования, копирования, предоставления, распространения, а также от иных неправомерных действий в отношении такой информации;

– соблюдение конфиденциальности информации ограниченного доступа;

– реализацию права на доступ к информации.

Способы обеспечения информационной безопасности должны быть ориентированы на упреждающий характер действий, направляемых на заблаговременные меры предупреждения возможных угроз. Рассмотрим некоторые правила по организации защиты информации на собственном компьютере:

1. Регулярная установка всех критических обновлений операционной системы.

2. Установка антивирусной программы.

3. Использование файервола (встроенный брандмауер есть в Windows и можно им воспользоваться) или попробовать использовать бесплатный файервол.

4. Установка операционной системы в нестандартный каталог, это позволит ввести в заблуждение отдельные вредоносные программы, которые используют жестко закрепленные пути, например C:\Windows.

5. Использование альтернативного браузера, так как большинство вирусов написаны в расчете на использование пользователем стандартной программы Internet Explorer то большинство случаев заражения происходит через уязвимости этого популярного браузера.

6. Использовать вспомогательные программы для обеспечения защиты своего компьютера. Одна из наиболее популярных программ Spybot - Search & Destroy (Спайбот - найти и уничтожить) поможет обнаруживать и удалять с Вашего компьютера различного рода шпионское программное обеспечение.

7. Отключить возможность автозапуска и автозагрузки на компьютере.

8. Архивирование важных данных.

9. Осуществлять режим жесткого входного контроля всей информации, которая поступает на ваш компьютер, от электронной почты до любых документов, которые принесли на флешке.

В современных условиях безопасность информационных ресурсов может быть обеспечена только комплексной системной защитой информации. Комплексная система защиты информации должна быть: непрерывной, плановой, целенаправленной, конкретной, активной, надежной и др. Система защиты информации должна опираться на систему видов собственного обеспечения, способного реализовать ее функционирование не только в повседневных условиях, но и критических ситуациях.

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

Вербин Михаил

МОУ «Школа №66 г. Донецка»

Научный руководитель: Колесникова Л.И.

На этапе становления рблики вопрос управления персоналом является на сегодняшний день очень актуальным. В данной работе я проанализировал тенденции развития и проблемы предприятий Донецкой Народной Республики, причины снижения трудовых показателей. Изучив соответствующую литературу, пришёл к выводу о проблемах формирования кадрового потенциала молодого государства.

В сложных условиях формируется наше молодое государство: военный конфликт, экономическая блокада, большое количество специалистов уехали за пределы региона. Поэтому так важно решить проблемы управления предприятиями, организациями.

Успех развития любого предприятия или организации, независимо от рода и масштабов ее деятельности, напрямую зависит от эффективности работы сотрудников. Высококвалифицированный и компетентный персонал, удовлетворенный условиями и оплатой своей работы, демонстрирует высокую производительность труда. Поэтому грамотно организованный процесс набора, оценки, распределения и мотивации сотрудников позволяет достигать поставленных руководством организации целей. Ключевым ресурсом в современных организациях является человек. Это вызывает необходимость научного обоснования его роли в сфере производства.

Управление персоналом занимает ведущее место в системе управления предприятием. Основным структурным подразделением по управлению кадрами в организации является отдел кадров, на который возложены функции по приему и увольнению кадров, а также по организации обучения, повышения квалификации и переподготовке кадров. Для выполнения последних функций нередко создаются отделы по подготовке кадров или отделы технического обучения.

Главная цель службы персонала - повышение эффективности работы сотрудников, разработка и реализация программы развития персонала. Важнейшие задачи такой службы: социально - психологическая диагностика; анализ и регулирование групповых и личных взаимоотношений; управление конфликтами; подбор и оценка кандидатов на вакантные должности; анализ кадрового потенциала и потребности в персонале; планирование карьеры сотрудников; аттестация персонала; управление мотивацией и т.д.

Каждый работник должен чувствовать внимание к себе со стороны службы управления персоналом, туда он должен идти со своими проблемами. Именно служба управления персоналом выступает посредником между руководителями и рядовыми сотрудниками.

Существуют общие проблемы управления персоналом, присущие всем предприятиям, такие как:

1) Неудовлетворённость оплатой труда - отсутствие ясных и прозрачных принципов взаимосвязи между результатами труда и вознаграждением за него; из-за небольшой разницы в оплате труда редких высококвалифицированных и легкозаменяемых специалистов; из-за задержки выплат.

2) Отток квалифицированного персонала - происходит в силу его востребованности на более успешных предприятиях и отсутствия действенных механизмов по его удержанию.

3) Социально-психологическая напряжённость - возникает из-за отсутствия видения перспектив развития предприятия, страха перед возможным сокращением.

4) Системное сопротивление нововведениям - недостаточное информирование сотрудников о происходящих процессах; недостаточное вовлечение сотрудников в реализацию программы изменений.

5) Недостаточная квалификация персонала и отдельных руководителей.

6) Нехватка персонала, кадровый голод - отсутствие планирования персонала, кадрового резерва.

7) Низкая производительность труда, текучесть кадров - слабая система мотивация персонала.

8) Неправовые трудовые отношения. Риск работника неполучения заработка, а у работодателя - риск неполучения выгоды из-за неисполнения работ - отказ от формально закрепленных юридически обоснованных трудовых отношений.

Существующие проблемы в управлении персоналом предприятия или организации указывают на потребность в эффективном управлении. Если правильно управлять персоналом со знанием социальных, психологических аспектов кадров, то можно изменить качество работы сотрудников, увеличить прибыль, и значительно улучшить атмосферу на предприятии. Конечно, не каждому человеку дано природой руководить, и умение правильно направлять коллектив на решение тех или иных задач. Но этому можно научиться, ведь всегда и во все времена люди хотят видеть начальником умного образованного человека, способного решить любую из поставленных задач, и

обладающего не только профессиональными, но и личностными свойствами.

Именно трудовой потенциал должен рассматриваться государством как конкретный фактор производства, который необходимо всесторонне развивать, мотивировать, чтобы достичь стратегических целей предприятия. Необходим анализ долгосрочной целевой программы, создание благоприятных социально-экономических условий управления персоналом, разработка мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом.

НАСЕЛЕНИЕ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА

Винницкая Елизавета

МОУ «Гимназия города Макеевка»

Научный руководитель: Харченкова О.Н.

Население - главная производительная сила общества, оно является природной основой формирования трудовых ресурсов и выступает потребителем материальных благ, и тем самым влияет на развитие отраслей, ориентирующихся в своем размещении на потребителя.

От численности, динамики и структуры всего населения, трудовых ресурсов, уровня его общей подготовленности и специальной квалификации, профессиональных и трудовых навыков зависит, как развитие хозяйства, так и его размещение в разных районах.

Размещенное на территории Донбасса население не однородно по составу, оно различается по соотношению численности мужчин и женщин в целом и по возрастным группам, а также по демографическому составу. Изучение демографической структуры населения позволяет установить возможную численность на перспективу и определить ее сдвиги.

В регионе в последние годы снизилась рождаемость, увеличился уровень смертности, происходит миграционный отток, что существенно влияет на изменение численности, количественный и качественный состав населения [2].

В настоящее время в Республике проживает 2,3 млн. чел.: из них 2,2 млн. чел. – это жители городской местности, 110 тыс. чел. – сельской. Доля городского населения составляет порядка 95%, что обусловлено нахождением на территории Республики трех крупных городских агломераций (Донецко-Макеевской, Горловско-Енакиевской, Шахтерско-Снежнянской) (рис. 1) [1].



Рис. 1. Население Донецкой Народной Республики, декабрь 2016 г. [1]

Численность экономически активного населения (мужчины в возрасте от 16 до 60 лет, женщины в возрасте от 16 до 55 лет) Республики, по предварительным оценкам, составляет 1,32 млн. чел., это 57% от всего населения Республики и 65% трудоспособного населения бывшей Донецкой области. [1] Демографические процессы характеризуются низкой рождаемостью и высоким уровнем смертности.

Если говорить об эффективности использования трудовых ресурсов, то наблюдается снижение по сравнению с 2017 годом. Так, валовый внутренний продукт в расчете на 1 час отработанного времени всеми работниками снизился на 6,2%, что свидетельствует об экстенсивном характере экономического роста и проблемах с загрузкой производственных мощностей. Несмотря на то, что регион имеет высокий уровень высококвалифицированных кадров, в условиях нестабильной экономической ситуации усилилась проблема безработицы.

Безработица – это социально экономическое явление, характеризующееся наличием трудоспособного экономически активного населения, которое способно и желает трудиться, но не может найти работу из-за несоответствия между спросом на рабочую силу и ее предложением. В нашем регионе, который находится на стадии адаптации к реалиям рыночной экономики, эта проблема стоит особо остро. Данная проблема привлекает к себе много внимания также

потому, что является болезненной для населения. Ведь работа – это как источник доходов, так и способ самореализации. В апреле 2014 года в области было зарегистрировано 37 931 безработных, что составило 1,4 % от трудоспособного населения. В течение 2017 г. в центрах занятости Донецкой Народной Республики на учете состояло уже 51 тыс. человек. Среди тех, кто работает официально и платит налоги в бюджет, треть занята в промышленности, 17% – в образовании, 15% – в учреждениях здравоохранения и предоставления социальной помощи, 7% – на предприятиях транспорта, складского хозяйства, почтовой и курьерской деятельности, 26% – на предприятиях прочих отраслей.

Дальнейшее развитие производительных сил Донбасса связано с решением ряда проблем в области использования трудовых ресурсов. Важнейшие из них:

обеспечение оптимального распределения всего прироста трудовых ресурсов между сферами занятости и отраслями производства;

решение проблемы трудоустройства; повышение качественного состава рабочей силы в связи с развитием технического прогресса и совершенствование профессионального обучения молодежи с учетом современных условий производства [3].

Список источников

1. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / коллектив авторов; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы; Государственное учреждение «Институт экономических исследований». – Донецк, 2017.

2. Трудовые ресурсы и занятость населения. - URL: <https://геомар.com.ua/ru-g9/908.html>

3. Проблемы и перспективы развития трудовых ресурсов Донбасса. - URL: https://studopedia.ru/3_128689_problemi-i-perspektivi-razvitiya-naseleniya-i-trudovih-resursov-donbassa.html

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Виноградова Дарья

МОУ г. Горловки «Лицей № 85 «Гармония»

Научный руководитель: Козлов Е.С.

Под информационной безопасностью понимается защищенность информационной системы от случайного или преднамеренного вмешательства, наносящего ущерб владельцам или пользователям информации.

На практике важнейшими являются три аспекта информационной безопасности:

- доступность (возможность за разумное время получить требуемую информационную услугу);
- целостность (актуальность и непротиворечивость информации, ее защищенность от разрушения и несанкционированного изменения);
- конфиденциальность (защита от несанкционированного прочтения).

Нарушения доступности, целостности и конфиденциальности информации могут быть вызваны различными опасными воздействиями на информационные компьютерные системы.

Современная информационная система представляет собой сложную систему, состоящую из большого числа компонентов различной степени автономности, которые связаны между собой и обмениваются данными. Практически каждый компонент может подвергнуться внешнему воздействию или выйти из строя.

Опасные воздействия на компьютерную информационную систему можно подразделить на случайные и преднамеренные.

Преднамеренные воздействия - это целенаправленные действия нарушителя. В качестве нарушителя могут выступать служащий, посетитель, конкурент, наемник.

Наиболее распространенным и многообразным видом компьютерных нарушений является несанкционированный доступ (НСД). НСД использует любую ошибку в системе защиты и возможен при нерациональном выборе средств защиты, их некорректной установке и настройке.

Особо следует остановиться на угрозах, которым могут подвергаться компьютерные сети. Основная особенность любой компьютерной сети состоит в том, что ее компоненты распределены в пространстве. Связь между узлами сети осуществляется физически с помощью сетевых линий и программно с помощью механизма сообщений. При этом управляющие сообщения и данные, пересылаемые между узлами сети, передаются в виде пакетов обмена. Компьютерные сети характерны тем, что против них предпринимают так называемые удаленные атаки. Нарушитель может находиться за тысячи километров от атакуемого объекта, при этом нападению может подвергаться не только конкретный компьютер, но и информация, передающаяся по сетевым каналам связи.

Формирование режима информационной безопасности - проблема комплексная.

Надежная система защиты должна соответствовать следующим принципам:

1. Стоимость средств защиты должна быть меньше, чем размеры возможного ущерба.

2. Каждый пользователь должен иметь минимальный набор привилегий, необходимый для работы.

3. Защита тем более эффективна, чем проще пользователю с ней работать.

4. Возможность отключения в экстренных случаях.

Специалисты, имеющие отношение к системе защиты должны полностью представлять себе принципы ее функционирования и в случае возникновения затруднительных ситуаций адекватно на них реагировать. Под защитой должна находиться вся система обработки информации. Разработчики системы защиты, не должны быть в числе тех, кого эта система будет контролировать. Система защиты должна предоставлять доказательства корректности своей работы.

Лица, занимающиеся обеспечением информационной безопасности, должны нести личную ответственность. Наиболее важные и критические решения должны приниматься человеком. Существование механизмов защиты должно быть по возможности скрыто от пользователей, работа которых находится под контролем.

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Владыкин Давид

ГПОУ «Донецкий техникум промышленной автоматизации»

Научный руководитель: Хроменкова О.Н.

Приступая к изучению положения дел о предпринимательстве на территории Донецкой Народной Республики (ДНР), в первую очередь следует понять потенциальные возможности потребителей услуг, товаров, основываясь на законе спроса.

Предпринимательство — это непосредственная самостоятельная, систематическая, на собственный риск деятельность по производству продукции, выполнению работ, предоставлению услуг с целью получения прибыли, которая осуществляется физическими и юридическими лицами, зарегистрированными как субъекты хозяйствования.

Экономика ДНР пятый год функционирует в непростых условиях, которые вызваны продолжающимися военными действиями,

экономической изоляцией. В течение 2014–2018 гг. произошло резкое сокращение промышленного производства по отношению к довоенному периоду (2014 г.). Экономические показатели за этот период снизились, остаются проблемы, связанные с поставкой сырья и отгрузкой произведенной продукции, разрушением производственной инфраструктуры, экономической блокадой территории. Несмотря на сложившиеся негативные тенденции и имеющиеся существенные риски в 2018 г. наблюдается экономический рост показателей. Так, за 2017 г. увеличился общий объем реализации промышленной продукции, если в 2015 г. было реализовано на сумму 88,1 млрд. руб., то в 2017 г. промышленные предприятия ДНР реализовали продукцию на 146,4 млрд. руб.

Как и прежде, малое предпринимательство ДНР занимает значительную часть в торгово-посреднической сфере – доля малых торговых предприятий в общем количестве деловых структур в 2016 г. составила 32,1%. В промышленной сфере малые предприятия занимали 14,8% от общего количества предприятий. Более 20% малых предприятий были заняты операциями с недвижимостью.

В 2016 г. доля в общем объеме реализованной малыми предприятиями продукции (работ, услуг) в сфере торговли составила 74,1%. Это более чем в 5 раз превышает сумму аналогичных показателей по промышленности и рынку недвижимого имущества.

При этом большая часть сбыта продукции малых предприятий приходилась на г. Донецк (74,6%) и г. Макеевку (10,7%). Четверть всех наемных работников малых предприятий было занято в 2016 г. в торговле, почти столько же человек работало в промышленной сфере. Удельный вес наемных работников тех малых предприятий, которые занимались операциями с недвижимостью, составил 12,3% от общего количества занятых.

В настоящее время малые предприятия переориентировались на рынки Российской Федерации.

Законодательная база, на которую сейчас может опираться малое и среднее предпринимательство, еще несовершенна, а во многих случаях вообще отсутствует.

В настоящее время функционируют следующие законы, регулирующие работу малого и среднего бизнеса: Закон «О государственном надзоре в сфере хозяйственной деятельности», который упрощает ведение бизнеса в ДНР; Закон «О налоговой системе», который регулирует налоговые сборы с предпринимателей, а также Закон Донецкой Народной Республики «О лицензировании отдельных видов хозяйственной деятельности» и Закон Донецкой

Народной Республики «О таможенном регулировании в Донецкой Народной Республике».

Однако не принят важный закон – «О предпринимательстве», который позволит определить субъектов предпринимательской деятельности, организационно-правовые формы, условия осуществления деятельности, гарантии прав, государственную поддержку и регулирование.

Блок финансовых проблем охватывает комплекс нерешенных вопросов, необходимых для процветания малого и среднего бизнеса:

- отсутствие льгот по налогообложению для предпринимателей;
- слабая инвестиционная привлекательность;
- не налажена работа банковской системы для расчетов с контрагентами.

Ещё одной из немаловажных проблем является отсутствие доступного кредитования бизнеса. Сейчас на рынке кредитования Донецкой Народной Республики присутствует только компания ФК «РОСТ» представляющая кредитования юридическим лицам под 24% годовых, не давая кредит по сроку длительнее чем 12 месяцев. Ограничения в короткий срок и минимальная заемная сумма в 500000.00 рос. руб. не дает возможности всем беспрепятственно пользоваться данной услугой.

На климат кредитования положительно могло бы повлиять принятие закона «О банках и банковской деятельности», создав законодательную поддержку предприятиям занимающихся кредитованием. Наряду с этим законом большая вероятность принятия закона «О страховании и страховых гарантиях», что создаст ещё большую уверенность кредиторов в завтрашнем дне. В поддержку предпринимательства можно добавить закон «Об акционерных обществах».

Список источников

1. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований»; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2018. – Ч.1. – 124 с.

2. Отдел инноваций и государственного заказа Министерства транспорта Донецкой Народной Республики. – URL: <http://donmintrans.ru/o-min/str/otdel-innovatsij-i-gosudarstvennogo-zakaza>

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Волков Сергей

МОУ «Средняя школа № 7 г. Макеевки»

Научный руководитель: Николенко В.А.

Если труд сделал из обезьяны человека, то не превратит ли лень нас обратно в обезьян? Каждый руководитель задумывается над тем, как заставить своих сотрудников «выкладываться по полной» и применяет для этого «кнут и пряник», т.е. различные методы мотивации труда.

Под мотивацией труда понимают организацию работы компании таким образом, чтобы каждый служащий получал внутренний стимул, повышающий производительность труда и направленный на достижение общей цели.

Главные принципы мотивации:

1. Дайте служащему почувствовать себя важным и нужным.
2. Непредвиденные разовые поощрения работают успешнее ежемесячных премий за качественную работу.
3. Похвала действует лучше наказания.
4. Реакция руководства должна быть незамедлительной.

Условно систему мотивации персонала подразделяют на две формы: материальную и нематериальную.

Экономическое (материальное) стимулирование имеет 2 подвида:

1. Денежное стимулирование - это:
 - премии, бонусы, проценты от сделок, увеличение оклада;
 - премии за отсутствие больничных, поощрение некурящих, оплата абонементов в спортзал;
 - оплата медицинской и социальной страховки;
 - повышенная оплата вредных условий работы;
 - денежные выплаты на день рождения, свадьбу, юбилей, при чрезвычайных ситуациях (смерть близких, ограбление, пожар);
 - компенсация затрат сотрудников на проезд до предприятия или организация служебного транспорта;
 - пенсионные надбавки.
2. Неденежное стимулирование - это:
 - бесплатные или частично оплаченные путевки для служащих и их членов семьи в санатории или на базы отдыха;
 - льготные условия приобретения продукции организации;
 - улучшение условий труда и материально-технического оснащения;
 - гибкий график исполнения профессиональных обязанностей;
 - сокращенный трудовой день или неделя;

- бесплатные билеты на концерты, в театр, кинотеатр;
- выделение денег на корпоративные праздники.

Нематериальное стимулирование:

1. Похвала от администрации организации, доска почета.
2. Продвижение по службе.
3. Повышение квалификации за счет организации.
4. Создание дружественной, теплой атмосферы.
5. Создание и забота об имидже фирмы.
6. Организация совместного времяпрепровождения.

Наказание как способ мотивации. Наказание несет в себе двойной посыл. Во-первых, оно является методом воздействия на конкретного работника, во-вторых, предупреждает подобные действия среди его коллег.

одного подчиненного, руководитель поощряет остальных продолжать работать по правилам.

Инновационные методики мотивирования можно разделить на 3 категории:

1. Индивидуальная мотивация:

совместные празднования значимых событий в жизни коллег.;

оформление кабинетов психологической разгрузки и отдыха персонала;

информирование коллектива о личных достижениях каждого работника;

проведение соревнований с вручением символических наград.

2. Моральная и психологическая мотивация:

социальное диагностирование персонала и решение социальных проблем;

проведение тренингов и соревнований, направленных на выявление людей с лидерскими качествами;

возможность проявления творчества в повседневной работе;

похвала работника в присутствии коллег;

личная благодарность руководителя (устная или в виде письма).

3. Организационная мотивация:

организация совещаний и планерок для всего коллектива;

информирование подчиненных о задачах компании, возможность услышать мнение каждого способствуют вовлечению в процесс достижения общей цели всех работников.

Грейдинг – позволяет сформировать иерархическую «лестницу» сотрудников относительно их ценности для компании, на основании которой рассчитывается система вознаграждения работы каждого служащего.

Критерии оценивания, применяемые в грейдировании: квалификация, образование, ответственность, исполнительность, производительность.

Нестандартные способы мотивирования:

1. Шуточная форма наказания нерадивых подчиненных. Присвоение шуточного звания «Ленивец отдела» или «Черепаша месяца».

2. Игровые кабинеты. Методика предоставления помещений, где можно поиграть и отвлечься от рутинной работы, отлично зарекомендовала себя во многих иностранных компаниях.

3. Внезапные подарки. Неожиданное поощрение (даже незначительное) мотивирует трудящегося продолжать работать так же, а то и лучше.

4. Забота о семьях. Это могут быть новогодние утренники или подарки для детей, а также скидки для отдыха членов семьи сотрудников.

5. Дополнительный отдых. Дополнительный выходной – отличная альтернатива денежному вознаграждению.

Вывод: Единого правила или лучшего метода мотивации не существует. Самое правильное решение – это использование комплекса мероприятий.

ТЕНДЕНЦИИ СТАНОВЛЕНИЯ ЖИЗНЕННЫХ ОРИЕНТИРОВ У СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

Гавликовская Лилия

МОУ «Шахтерская гимназия»

Научный руководитель: Белецкая И.В.

Актуальность выбранной темы заключается в том, что социально-политические и социально-экономические события, которые происходят в Республике, обусловили существенные трансформации в восприятии мира и самих себя молодыми людьми. Все это актуализирует процессы поиска молодежью перспективы в жизни, которая в наибольшей степени отвечала бы способностям и возможностям, и в то же время реализация которой позволила бы в будущем занять достойное место в обществе.

Научно-исследовательская работа по этой теме имеет практическую значимость, потому что помогает организовать воспитательный и образовательный процесс с учащимися с учетом их жизненных ориентаций.

В работе на основе анализа разнообразных концепций, моделей и подходов к определению жизненных стратегий, сложившихся в отечественной психологии и социологии, а также проведенном исследовании обозначаются ключевые аспекты формирования жизненных ценностных ориентаций.

Целью исследования является выявление психологических особенностей становления жизненных ценностных ориентаций в раннем юношеском возрасте.

Задачи:

1. Изучение научно-методической литературы по данной проблеме.
2. В ходе исследования определение тенденций формирования ценностных ориентаций выпускников.

Объектом исследования является формирование мировоззрения в юношеском возрасте. Предмет исследования - психологические особенности становления жизненных ориентаций личности в раннем юношеском возрасте.

Анализ теоретической литературы по проблеме показал, что в комплексе молодежь рассматривают такие науки, как социология, философия и психология.

Молодежь - это социально-демографическая прослойка, группа общества, которая выделяется возрастными характеристиками, особенностями социального положения и обусловленными этим социально-психологическими свойствами.

Ценности - это общепринятые представления людей относительно целей и путей их достижения, которые предписывают им определенные социально-принятые способы поведения. Ценности, будучи осознанными, имеют фундаментальное значение для ориентации людей, для определенной направленности их поведения и деятельности. Изменение социальных ценностей извне оборачивается переоценкой ценностей изнутри.

Основная проблема ценностной ориентации молодежи заключается в их принципиальной поляризации, именно она непосредственно влияет на их содержание и направленность.

Изучение проблем молодежи важно, как на государственном, так и на международном уровне.

Наше государство на данный момент приняло Концепцию развития непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи ДНР, которая предполагает качественные изменения в системе воспитания и направлена на успешную жизненную самореализацию - профессиональную и общественную. В нашей Республике также

значительное внимание уделяется решению конкретных проблем молодежи и ее социализации.

Целью социологического опроса «Выпускник» стало изучение жизненных ориентаций выпускников. В результате исследования с помощью социологического опроса на протяжении 3-х лет были получены данные о жизненных ориентациях современных выпускников, которые могут быть использованы в сравнительных исследованиях, а также в прогностических целях при планировании учебно-воспитательного процесса, организации образовательной и воспитательной работы, совместных действиях участников образовательных отношений.

Исследование проводилось на базе Шахтерской гимназии в форме письменного опроса путем изучения таких показателей: сформированность ценностных и мировоззренческих ориентаций; необходимость проектирования жизни; наличие проблем; самооценка своих способностей и возможностей; уровень школьного образования; жизненные перспективы старшеклассников. Всего в исследовании приняло участие 120 выпускников.

Исходя из цели исследования и анализа полученных результатов, сделаны следующие выводы:

1. Выпускники школ всех лет, участвовавших в опросе, осознают значимость образования для реализации своих жизненных планов.
2. Система личностных ценностных ориентаций старшеклассников взаимосогласована с общечеловеческими и социальными ценностями.
3. На современном этапе ученики 11-го класса правильно расставляют приоритеты для достижения профессионального мастерства, что увеличивает их шансы в конкурентной борьбе на рынке труда.

Перспективы работы в данном направлении - создание проектов, направленных на реализацию способностей каждого гимназиста, проведение конференций, квестов, марафонов. Удачным проектом стала конференция по защите научно-исследовательских работ «Шаг в науку» (руководитель Горчева Л.А.).

Жизненные ценности сегодняшней молодёжи определяют образ нашего «завтра».

Изучение ценностных ориентаций дает возможность выявить степень ее адаптации к новым социальным условиям и ее инновационный потенциал. От того, какой ценностный фундамент у подрастающего поколения будет сформирован, во многом зависит будущее состояние общества.

ТИМБИЛДИНГ: ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ, РЕЗУЛЬТАТЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ КОМАНДООБРАЗУЮЩИХ МЕРОПРИЯТИЙ

Гаврикова Марина

ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации»

Научный руководитель: Багатюк И.В.

Успешная деятельность современных организаций определяется различными факторами, одним из которых является персонал, и в частности проблема создания стабильного сплоченного коллектива, вопросы командообразования.

Генри Форд, имея прогрессивный взгляд на организацию труда, говорил: «Кто ставит только на прибыль, в конечном итоге, имеет меньше, чем тот, кто ставит на людей». Специфика деятельности предприятий предполагает, что коллектив должен взаимодействовать как единый организм. Идею командных методов работы специалисты высокоэффективного менеджмента стали рассматривать менее полувека назад. Первые исследования командной деятельности, опубликованные в начале 1960 годов, были посвящены поискам способов повышения эффективности и производительности управленческого труда.

В современных условиях большое количество исследований направлены, на организацию командного менеджмента. В трудах У. Шутца, К. Левина, Б. Тукмана, А. Маслоу, Э. Мэйо рассмотрено лишь основные подходы, и не уделено внимание вопросам внедрения тимбилдингу в деятельность предприятий.

В настоящее время основным методом развития командной работы является тимбилдинг или система командообразования, благодаря которой создаются и корректируются установки сотрудников организации и выравниваются компетентности в области командного менеджмента.

Тимбилдинг (teambuilding) – специальные мероприятия корпоративного отдыха, которые направлены на сплочение коллектива. Широко используется в последние годы в сфере бизнеса, коммуникационного и корпоративного менеджмента. Само слово происходит от английских слов «team» (команда) и «building» (построение, образование), то есть на русский язык переводится как «командообразование».

Тимбилдинг является очень важной частью корпоративного менеджмента. В любой компании – неважно, большой или маленькой, просто необходима высокая работоспособность ее сотрудников. Важно, чтобы не только каждый отдельный человек выполнял свою работу качественно, но и весь коллектив работал, как команда. При сплочении

коллектива повышается работоспособность и вовлеченность сотрудников. У работников повышается интерес к выполняемой работе, полностью меняется подход к заданиям, увеличивается скорость выполнения проектов. Во всех теориях эффективного управления давно известно, что если каждому сотруднику удобно и психологически легко работать в своем коллективе, он будет намного больше нацелен на качественное выполнение своих функций.

Согласно мнению Дугласа Макгрегора (Douglas McGregor), который рассматривал качественные характеристики эффективности функционирования команд, эффективной можно назвать такую команду, в которой:

- неформальная и непринужденная атмосфера;
- задача хорошо понятно и одобряется;
- присутствует обсуждение, связанное с задачей, во все котором принимают участие;
- люди выражают как свои идеи, так и чувства;
- конфликты и разногласия присутствуют, но выражаются и концентрируются вокруг идей и методов, а не личностей;
- участники слушают друг друга;
- решение основывается на согласии, а не на голосовании большинства.

На сегодняшний день командообразование не только распространяется, но и расширяется. Появилось множество видов и способов сплочения коллективов, выработались новые стратегии в этой сфере.

Тимбилдинг редко классифицируют, но все-таки можно разделить все целевые мероприятия на несколько групп:

1. Экстремальные. Обычно связаны с экстремальными видами спорта и часто несут некоторый риск для здоровья или жизни.

2. Интеллектуальные. Этнические, квесты, реалити шоу, ролевые мероприятия и все, на что хватит фантазии. Главный критерий – умственная работа и наличие смекалки. Отличный способ для участников проявить скрытые таланты и потенциал.

3. Творческие. Эта группа не так распространена, как экстрим-тимбилдинг, однако, решает такие вопросы, как построение отношений в коллективе на основании вкусовых предпочтений и глубокой эмоциональной сплоченности. В отличие от экстремальной группы, эффект достигается не так быстро, но, при регулярном проведении мероприятий – является более прочным и долговременным.

4. Программные. Эта группа начала формироваться около десяти лет назад, когда в помощь кадровым службам появились

автоматизированные HRM-системы. Программное обеспечение данной категории позволяет быстро и эффективно проводить формирование команд. В отличие от всех остальных групп, использование таких программ позволяет существенно снизить затраты и время проведения этих мероприятий.

Особую роль в реализации тимбилдинг-тренингов играет место их проведения. Проводить тренинги лучше в рабочие дни, чтобы избежать ситуации появления сотрудников, которые «не могут» или «не хотят» в них участвовать.

Участники могут обсудить свои действия во время различных этапов тренинга, провести анализ допущенных ошибок и достижений. Победители соревнований получают награды, остальные – памятные призы. По завершению тренинга, несомненно, произойдет сплочение коллектива, разрешение конфликта или снятие напряжения. А если и сам руководитель будет принимать участие в упражнениях на равных правах с остальными сотрудниками, то это повысит доверие к нему и понимание его решений.

В целом, опыт современных успешных компаний показывает, что корпоративные мероприятия крайне положительно влияют на общее состояние рабочего коллектива. Что в свою очередь повышает продуктивность работы всей организации.

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Галунов Иван

МОУ г. Горловки «Лицей № 85 «Гармония»

Научный руководитель: Козлов Е.С.

Инновация — это внедрённое новшество, обеспечивающее качественный рост эффективности процессов или продукции, востребованное рынком.

Последние несколько лет, инновации стали одним из важнейших показателей социально-экономического развития, они тесно связаны с удовлетворением нужд общественности: при внедрении инновационного производства продукции соответствующего качества, поднимается уровень жизни населения, повышается удовлетворенность потребностей людей.

В сфере промышленности инновации можно разделить на следующие виды:

1. Продуктовая – внедрение нового или более усовершенствованного продукта, функции которого, а также

конструкции, техническое выполнение и дополнительные операции отличаются от предыдущих моделей продукта;

2. Процессная – внедрение новых или значительно усовершенствованных производственных методов (новое оборудование, новый организационный процесс).

Промышленность всего мира поставлена сегодня в жесткие рамки конкуренции, одержать победу в борьбе за внимание потребителя можно только одним способом – предложить товар лучше, качественнее, надежнее, безопаснее и дешевле чем у других производителей. Все эти качества напрямую зависят от применения современных технологий в промышленности.

Чем более инновационные, высокотехнологичные будут применены средства производства, тем привлекательнее для потребителя будет произведенный товар.

Кроме того, большую роль играет экологическая составляющая промышленного производства, так как в современном мире все большее количество людей охвачено «зеленым» движением и задумывается о сохранении окружающей среды. Такой потребитель не выберет товар, при производстве или утилизации которого экологии будет нанесен ущерб.

Современные технологии в промышленности охватывают сегодня практически весь спектр задач для удовлетворения требований общества. Можно выделить направления развития промышленных технологий на различном этапе производства:

1. Технологии энергосбережения.
2. Технологии быстрого проектирования.
3. Технологии водоочистки.
4. Технологии для экологической утилизации отработавшего

продукта.

Находка оригинальной, по-настоящему инновационной, идеи в технологическом цикле в производстве приводит к изменениям в лучшую сторону сразу по нескольким направлениям:

1. Снижение себестоимости продукции.
2. Сокращение времени производства.
3. Повышение экологической составляющей.
4. Повышение качества продукции.

Таким образом, развитие современных технологий в промышленности является одной из самых главных составляющих успеха в создании промышленного продукта.

Итоговая цель инновационных программ – повышение конкурентоспособности предпринимательских услуг и продукции

промышленного предприятия. Это значит, что развитие промышленности сопровождается улучшением ее технологического уровня, повышением экономической эффективности и ростом занятости населения. Государство получит экономический эффект от развития промышленности.

Повышение конкурентоспособности промышленного производства напрямую зависит от усиления инновационных процессов. К инновационным процессам относится внедрение высоких технологий в производство (в том числе процессы, которые направлены на сбережение ресурсов и расширение выпуска инновационной продукции, обладающей лучшими потребительскими свойствами и способной соперничать не только на внутреннем, но и на внешнем рынке).

С каждым днем конкуренция становится всё жестче, поэтому роль инновационной деятельности возрастает. Инновационная деятельность обеспечивает конкурентоспособность промышленным предприятиям. Благодаря разработке новых наукоемких технологий, продуктов и услуг повышается объем производства, инвестиций, внешнего оборота и занятости.

ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ

*Гладкий Никита
МОУ «Школа № 42 г. Донецка»
Научный руководитель: Родина О.В.*

С раннего детства нам известен термин «команда». Команда - это группа людей, которые работают вместе для достижения общей цели. Наша Республика, находящаяся на этапе становления, остро нуждается в перспективных и амбициозных управленцах, способных принимать нестандартные решения и находить выход из кризисных ситуаций. Что такое «эффективная команда» и как можно ее распознать, и стало темой данного доклада.

Команду можно узнать по нескольким факторам:

1. Состав более 2 людей.
2. Цель.
3. Наличие связей: как внутренних, так и внешних и т.д.

Далее возникает вопрос, как же создать команду? Я, как глава школьного самоуправления, интересовался данной темой и выделил для себя несколько факторов:

1. Поставить цель и обязанности команды;
2. Отобрать подходящих под требования сотрудников;
3. Согласовать с составом задачи команды;
4. Договориться о негласных или официальных правилах;
5. Улучшить отношение между ее членами путём корпоративов, праздников и т.д.;
6. Внести систему контроля и поощрять самоконтроль.

Чтобы увеличить эффективность команды, не нужно вводить набор правил, которые точно приведут к успеху (ведь таких правил нет). Очень важно собрать состав, а после чего “отфильтровать” нужных и ненужных людей и развивать тех, с кем можно работать дальше. Можно выделить несколько основных факторов для улучшения отношения команды к лидеру и в целом к самой команде:

1. Удовлетворение личных интересов команды.
2. Успешное взаимодействие.
3. Решение поставленных задач.

При соблюдении всех вышеперечисленных правил можно получить очень перспективный коллектив. Но если соблюдать следующие пункты, то любая команда точно добьётся успеха:

1. Члены команды и лидеры поддерживают друг друга для улучшения работы.

2. Доверие друг к другу обеспечивает самоуверенность каждого члена команды, поэтому это тоже немаловажно.

3. Поддерживать баланс между производительностью команды и удовлетворением потребностей отдельных ее членов.

4. Приветствовать, когда участники развивают свои возможности и предлагают новые идеи.

5. И одна из главных - это ставить реальные цели и задачи перед коллективом.

6. Соблюдая эти правила, я смог успешно собрать себе команду и создал не просто коллектив для того, чтобы улучшить жизнь школы, но и очень дружный и крепкий состав, в котором каждый уверен в поддержке товарищей.

Но стоит напомнить о том, что все эти правила можно применить не только в данной ситуации, а и в любых других. К примеру, возьмем Древний Рим: из-за некомпетентности императоров государство стало «гнить изнутри», а «варварам» осталось лишь нанести последний удар по Риму. Так же и с командой, если лидер совершает ошибку или же попросту перестает поддерживать ее, то и сама команда распадется. Учитывая данный факт, я осознал всю сложность управления, поэтому решил обезопасить свой коллектив. Я провёл совещание и выбрал моего

заместителя, который также заинтересован в улучшении и продвижении команды, как и я. Ведь я понимал, что команда как осознанная стая, для неё нужен «вожак», а если его не будет, то и вся стая разбежится. И на тот случай, если я по каким-либо причинам не смогу поддержать свою команду, это будет задачей моего заместителя.

Улучшение эффективности команды напрямую зависит не только от состава, а и от самого лидера. Развивая навыки лидера, вы улучшаете команду. Так было и будет всегда. От первых государств до нынешних предвыборных кампаний. Поэтому, набираясь опыта правления лидеров крупных стран, основываясь на истории, мы сделаем лучше не только нам, но и всей команде и в будущем нашей Республике.

Список источников

1. Как поддержать боевой дух команды в тяжёлые времена. – URL: <http://www.towave.ru/pub/14-sovetov-kak-podderzhat-boevoi-dukh-komandy-v-tyazhelye-vremena.html>

РАЗВИТИЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Глущенко Анна

МОУ «Гимназия № 6 города Донецка»

Научный руководитель: Зубкова Ю.Б.

Корни управления персоналом уходят глубоко в историю человеческого общества. Ещё первые представители человечества, объединенные в родовые общины, ежедневно решали проблемы использования собственных, весьма ограниченных физических и интеллектуальных ресурсов, сталкивались с вопросами разделения труда, трудовой мотивации и дисциплины.

Наиболее читаемая на протяжении всей истории человечества книга – Библия – содержит немало примеров управления людьми, достаточно вспомнить Моисея, решавшего вопросы организации, распределения и стимулирования труда при переходе израильтян из Египта в землю обетованную.

В средние века большинство организаций использовало труд небольшого числа людей, кроме армии, в течение многих лет и столетий выполнявших одни и те же операции. Управление персоналом являлось одним из направлений деятельности руководителя организации - ее владельца, принимавшего решения в отношении своих сотрудников на основе здравого смысла и опыта.

При всей внешней незамысловатости этой деятельности эпоха Средневековья дает интересные примеры планирования и развития

профессиональной карьеры (западноевропейские цеха с детально разработанной внутренней иерархией и критериями продвижения в ее рамках), стимулирования труда (первые планы, участия наемных рабочих в прибыли), профессионального обучения (цеховые школы, система ученичества).

Промышленная революция XIX века кардинальным образом изменила характер экономических организаций – на смену мастерским пришли фабрики, использующие совместную работу значительного числа людей. Изменился и характер труда – на смену квалифицированному труду ремесленника пришел механический и бессодержательный труд пролетария, являвшегося, по определению К. Маркса, лишь «придатком машины».

Рост масштабов экономических организаций и усиление недовольства условиями труда большинства их работников постепенно заставляли руководителей этих организаций нанимать специалистов, занимавшихся исключительно отношениями с рабочими. На родине индустриального производства – в Англии их называли Секретарями благополучия, в США и во Франции – Общественными секретарями. Их основными функциями стали устройство школ и больниц для рабочих, контроль за условиями труда, противостояние попыткам создавать профессиональные союзы.

Существенные изменения в управлении человеческими ресурсами произошли в промышленно развитых странах в 20 – 30-е годы XX века. Важнейшие факторы, предопределившие эти изменения – появление и распространение «научной организации труда», развитие профсоюзного движения и активное вмешательство государства в отношения между работниками и работодателями.

Существует четыре основных школы, описывающих, как функционируют организации и люди, работающие в них, и как управлять этими людьми: классическая школа (Ф. Тейлор), школа человеческих отношений (Э. Мэйо), «системный подход» (Н. Винер) и теория случайности (Дж. Вудворд).

Управление персоналом заключается в формировании системы управления персоналом. Повышение роли персонала и изменение отношения к нему связано прежде всего с глубокими преобразованиями в производстве.

Традиционная технология, включая конвейер, стремилась свести к минимуму возможности вмешательства человека в устойчивые технологические процессы, сделать их независимыми от квалификации и иных характеристик рабочей силы.

Научно-технический прогресс в последние десятилетия стал причиной крупных изменений в трудовой деятельности. Традиционная технология постепенно уступает место гибким производственным комплексам, робототехнике, наукоемкому производству, основанному на компьютерной технике и современных средствах связи, био- и лазерной технологии.

Вследствие их внедрения сокращается численность персонала, повышается удельный вес специалистов, руководителей, рабочих высокой квалификации. Возрастает стоимостный объем капитала, приводимого в движение одним работником. Расширение полномочий на рабочем месте, контроль за производственным процессом самого работника - главная отличительная черта современности. Изменяется и содержание трудовой деятельности.

В целом падает роль навыков физического манипулирования предметами и средствами труда и возрастает значение концептуальных навыков. Управление персоналом приобретает все более важное значение как фактор повышения конкурентоспособности, долгосрочного развития.

До последнего времени само понятие «управление персоналом» в нашей управленческой практике отсутствовало. Службы управления персоналом выполняют целый ряд задач по управлению персоналом и обеспечению нормальных условий его работы (социально-психологическая диагностика; анализ и регулирование групповых и межличностных отношений, взаимоотношений с руководством; управление производственными и социальными конфликтами и стрессами; информационное обеспечение системы кадрового управления; и т.д.).

В условиях командно-административной системы эти задачи рассматривались как второстепенные, то при переходе к рынку они выдвинулись на первый план и в их решении заинтересована каждая организация.

При переходе к рынку происходит медленный отход от иерархического управления, жесткой системы административного воздействия, практически неограниченной исполнительной власти к рыночным взаимоотношениям, отношениям собственности, базирующимся на экономических методах. Поэтому назревает необходимость разработки принципиально новых подходов к приоритету ценностей. Главное внутри организации - работники, а за ее пределами - потребители продукции.

ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ

*Говорущенко Елизавета
МОУ «Школа №105 г. Донецка»
Научный руководитель: Лисогор Л.Н.*

Эффективность бизнес-процессов во все большей степени стала определяться использованием эффективных управленческих команд. Связано это, во-первых, с резко возросшей скоростью изменений внешней среды, в которой приходится работать коммерческим организациям, во-вторых, с существенно повысившейся ролью творческого труда сотрудников в самих организациях.

Необходимость быстро реагировать на внешние изменения, накладываясь на возросшую сложность управления, вынуждает формировать группы высококлассных специалистов для эффективного управления компаниями. Наиболее продуктивно эти группы специалистов, как и их отдельные члены, работают в том случае, когда образуются эффективные управленческие команды, а отношения внутри группы выстраиваются вокруг командного лидера.

Актуальность данной темы в том, что создание эффективной команды является залогом успеха функционирования любой организации. Хотя оптимальные системы, процедуры и правильные принципы организации производства играют важную роль, но реализация всех возможностей, заложенных в новых методах управления, зависит уже от конкретных людей, от их сплоченности, компетентности, знаний, дисциплины, мотивации, восприимчивости к обучению, способности решать проблемы. Все эти качества и составляют эффективную команду.

Трудовой коллектив - это особая социальная общность, объединяющая людей, осуществляющих совместную трудовую деятельность в рамках трудовой организации. Он составляет социальную основу стабильных, устойчиво функционирующих и способных к развитию трудовых организаций.

С точки зрения Г. Олпорта трудовой коллектив - все граждане, участвующие своим трудом в деятельности предприятия на основе трудового договора.

По Г. Резнику процесс формирования трудового коллектива в общем случае складывается из трех этапов:

Первый этап - ориентационная стадия образует трудовая общность, основу объединения которой составляют преимущественно формально-функциональные связи, носящие вынужденный,

обусловленный технологией характер. На данном этапе организатор коллектива - руководитель, от него исходят все требования.

Второй этап - стадия взаимной адаптации. Отличается наличием сформировавшегося за это время устойчивого «ядра», способного оказывать влияние на других сотрудников, цели которых не совпадают с целями организации. Основная цель руководителя на этой стадии - максимально использовать возможности коллектива для решения тех задач, ради которых этот коллектив создается.

Третий этап - стадия консолидации (сплочения). На третьем этапе, когда трудовая общность может быть названа трудовым коллективом (реальным), большинство ее членов разделяют цели организации, идентифицируют себя с данной общностью.

В дальнейшем с ростом зрелости коллектива ему по плечу становятся все более сложные задачи, а доверие, существующее между людьми, хорошее знание ими друг друга в ряде случаев позволяют ему функционировать на принципах самоуправления. Руководитель на этом этапе старается сплотить коллектив, дает четкие ориентации на достижение целей.

А создание эффективно действующей команды обычно начинается с образования временных групп работников для выполнения конкретных заданий, имеющих поисковый характер, формирования новых служб. Такой коллектив включает в себя специалистов из разных подразделений. Участие в этом коллективе расценивается как основная нагрузка на каждого специалиста. При этом важнейшие функции по месту главной его деятельности с работника снимаются. Все члены рабочей группы принимают самое живое участие в создании новой службы, помогают подбирать работников, консультируют, разрабатывают концепцию деятельности, то есть действуют как отдельное подразделение. На этой основе формируется ядро команды, выявляется ее лидер, вырабатывается стратегия деятельности. Важным этапом технологии создания эффективной команды является постановка целей. Причем, цели, задачи, методы выполнения формируются самими членами команды.

При этом следует учитывать, что каждый человек преследует свои личные интересы и имеет скрытые намерения. Поэтому сотрудники подчиняются общим целям, но согласны с ними лишь в той или иной степени. Иногда члены команды втайне не согласны с общими идеями, но подчиняются им по каким-то причинам. Это могут быть желание заработать, сделать карьеру. Поэтому создание эффективной команды - это еще и предупреждение конфликтов между корпоративными и личными целями.

Формирование команды не сводится лишь к тому, чтобы собрать несколько людей на общую платформу, это также способ заставить их быть уверенными в себе.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ ГОСУДАРСТВА

Голуб Валерия

МОУ «Школа №45 г. Донецка»

Научный руководитель: Тарнопольская Е.А.

Экономика – это хозяйственная деятельность общества, а также совокупность отношений, складывающихся в системе производства, распределения, обмена и потребления.

Для реализации социальных и культурных программ, развития науки и образования важную роль играет государственный бюджет, который формируется за счет системы налогов от экономической деятельности.

Экономическая политика – система экономических мер и действий, проводимых государством с целью развития экономики страны, улучшения благосостояния и уровня жизни населения, ускорения экономического роста и др.

Виды экономической политики:

инвестиционная – это финансирование и долгосрочное кредитование государством различных отраслей народного хозяйства. Инструменты: субсидии, государственные кредиты;

денежно-кредитная – это регулирование Центральным Банком денежного обращения и кредита;

внешнеэкономическая – государственная политика, проводимая с целью привлечения иностранного капитала, развития собственного конкурентоспособного производства и внедрения отечественной продукции на иностранные рынки, развития внешнеэкономических связей, осуществления совместных проектов и т. д. ;

социальная – это деятельность государства, связанная с созданием жизненных благ и услуг для улучшения условий жизнедеятельности людей;

фискальная – это государственная политика в области налогообложения, государственного бюджета, проводимая с целью обеспечения занятости населения и поддержания стабильного уровня инфляции.

Роль государства в экономике – это степень вмешательства и контроля правительства за экономическими процессами. Она зависит

от типа экономической политики государства: классического, регулирующего или командного.

В классической экономической политике государство не вмешивается в экономику, которая развивается самостоятельно.

В регулируемом рыночном хозяйстве государство вмешивается в экономику, чтобы не допустить экономического кризиса.

В командно-административной экономике роль государства очень велика. Вся экономическая деятельность ведется по правилам, установленным государством. Государственный аппарат может по-разному влиять на экономику. Все зависит от заинтересованности государства в той или иной сфере или модели экономики. Существует прямое и косвенное вмешательство в дела экономики (рис. 1).



Рис. 1. Прямое и косвенное вмешательство в дела экономики

Прямое вмешательство. Здесь государство полностью является локомотивом, который тянет экономику страны. От государства зависит все. Прямое вмешательство предполагает очень большой государственный сектор экономики. Прямое вмешательство характерно для стран бывшего СССР и тоталитарных режимов.

Косвенное вмешательство. Косвенное вмешательство характерно для стран с развитой экономикой. Здесь государственная доля очень мала и все вмешательство страны в экономику заключено в налогообложении, пошлинах и в социальной политике. Государство все равно будет наблюдать и контролировать экономику страны. Все это необходимо для сглаживания инфляции, создания равных условий ведения бизнеса и недопущения развития монополий.

Функции государства в условиях рыночной экономики. Государство представляет собой роль арбитра в экономике, выполняя свою самую

главную функцию – обеспечение равенства развития отраслей экономики (рис. 2).



Рис. 2. Роль государства в экономике

Государственная политика в экономике – самый важный инструмент здоровых коммерческих отношений. Да, очень часто, как бы не всегда, коммерция хитрит и плохо регулируется государством, но без государства все еще хуже – исчезает доверие и надежность, что плохо влияет на бизнес.

На самом деле можно утверждать, что государство – это и есть его экономика. От каждого решения политиков зависит то, как страна будет жить. Малейший просчет государства в экономике, социальных программах или плохо организованной защите, влияет на бизнес и благосостояние граждан, что в итоге приводит к недовольствам и политическим кризисам, которые разрешаются лишь сменой власти и внедрения полного государственного регулирования.

Основной отраслью экономики Республики является промышленность (преимущественно тяжелая индустрия: металлургия, добыча каменного угля и сырья для металлургической промышленности, коксохимия и химия, горное машиностроение).

Экономика Донецкой Народной Республики находится в стадии активного формирования с момента ее образования в 2014 году, и эти процессы представляют интерес для ученых-экономистов. Значительное влияние на нее оказывают военные действия, а также сопутствующие взаимно-ответные социально-экономические блокады между государствами, приведшие к разрыву традиционных социально-экономических связей.

НАСЕЛЕНИЕ ДОНБАССА КАК ОСНОВА ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Гольштейн Кристина

МОУ «Средняя школа № 50 г. Макеевки»

Научный руководитель: Кисленко Н.Г.

Население – это совокупность лиц, проживающих в рамках определённой, ограниченной местности или территории, государства. Отличительными чертами населения являются изменчивость и существенная неоднородность. Численность, состав и размещение населения постоянно меняются в результате естественных процессов – рождаемости и смертности, а также миграции. Кроме того, население различается по демографическим и социально-экономическим признакам.

В Донбассе наблюдается естественная и механическая убыль населения. Регион удерживает одно из первых мест по коэффициенту детской смертности (12 на 1 тыс. рожденных), и по количеству разведенных (до 20 тыс. лиц), одиноких (300 тыс. лиц), пенсионеров (1,6 млн. лиц). В половой структуре людности женщины количественно преобладают. Так, на 1000 женщин приходится 846 мужчин.

На фоне ухудшения социально-экономических условий жизни, сложной остается демографическая ситуация. Рождаемость в Донецком крае имеет тенденцию к снижению как в городской, так и в сельской местности.

Для Донбасса характерна механическая убыль населения и внутрирегиональная миграция. В основном движение населения из малых городов и рабочих поселков в крупные города (до 40% мигрантов).

По – прежнему, наблюдается движение из сельской местности в города, преимущественно крупные (около 30%). Примерно половину из этого количества (15% всех мигрантов) составляют переезжающие из депрессивных городов (в основном малых и средних шахтерских городов). Еще 10% переезжают из одной местности в другую. И менее 5% переселенцев покидают крупные города в поиске жилья в малых городах или возвращаются в сельскую местность люди пожилого возраста.

Крупные города притягивают в основном молодежь открывающимися возможностями в сфере бизнеса, образования, трудоустройства, лучшими социальными условиями.

Миграция населения оказывает существенное влияние на численный состав постоянных жителей каждого конкретного

населенного пункта. Число выбывших за пределы региона превысило число прибывших.

Население служит естественной базой для формирования трудовых ресурсов.

Трудовые ресурсы – часть населения страны, которая по физическому развитию, приобретенному образованию, профессионально-квалификационному уровню способна заниматься общественно-полезной деятельностью.

Трудоспособное население региона в среднем составляет более 53%, молодежь – 21%, пенсионеры – 26%. Процент населения старше трудоспособного возраста в городах составляет почти 25%, а в селах – 28%.

Трудоспособное население Донецкого края составляет 3 млн человек. Основная часть занята в различных отраслях промышленности, торговле, сельском хозяйстве. В отраслях материального производства занято 1,3 млн человек.

В 2014 году усугубилась проблема занятости населения. И, хотя открытой статистики по безработице нет, очевидно, что спрос на рабочую силу отстает от ее предложения. Примерный уровень безработицы составляет 20 – 25%, однако уровень реальной безработицы может превосходить этот показатель.

Следовательно, количество трудовых ресурсов напрямую зависит от населения, которое является основой формирования. Состояние и развитие общества в значительной степени определяются численностью и составом населения. Население характеризуется и как элемент производительных сил, и как носитель производственных отношений.

И так как с древнейших времён и до наших дней труд является безусловной и объективной основой существования общества, то все жители страны являются потенциальными работниками. Однако реальная численность трудовых ресурсов предопределяется не только возрастом, но и состоянием здоровья членов общества, а также желанием участвовать в процессе производства благ и услуг.

Естественное, миграционное и экономическое движение населения влияют на количественные характеристики трудовых ресурсов, социальное – на качественные.

Каждый вид движения обуславливается действием многочисленных разнообразных причин, а их взаимодействие и взаимозависимость определяют количество экономически активного населения, которое является фундаментальным показателем для любого общества или государства.

В последние годы приоритетной причиной сокращения населения и как следствия трудовых ресурсов являются активные военные действия на территории Донецкого края. Вдобавок к этому возросла прежде высокая смертность, а рождаемость в свое время стремительно падает.

Миграционные процессы также усугубляют общую демографическую ситуацию в стране, так как всё больше людей выезжают из региона. Необходимо разработать программу по преодолению демографического кризиса, началом которой должно сопровождаться улучшением социальных и экономических условий жизни людей. Тогда, и сальдо миграции будет положительным.

Можно сделать вывод: количество трудовых ресурсов напрямую зависит от количества населения. Но также зависит и от предлагаемого количества рабочих мест.

«ГАДЖЕТЫ» В НАШЕЙ ЖИЗНИ

Гончаров Артем

ГПОУ «Комсомольский индустриальный техникум»

Научный руководитель: Кулага Т.Ф.

Научно-технический прогресс, набравший к концу XX века головокружительную скорость, послужил причиной появления в нашей жизни множества электронных устройств («гаджетов»). Современный человек взаимодействует с этой техникой постоянно – на работе, в учебном заведении, дома, в машине и т.д. «Гаджеты» стремительно внедряются в человеческую жизнь, занимая свое место в нашем быту, а мы зачастую не осознаем того, что начинаем во многом зависеть от этой техники.

Проблема для человечества:

- а) возникает зависимость у подростков;
- б) зависимость разрушающе действует на психическое и физическое здоровье.

Когда появились беспроводные сети, нам рассказывали, как это удобно: не споткнешься о провода, случайное обесточивание не нарушит работу. На смену блютуз-гарнитурам пришли беспроводные наушники. Несколько часов непрерывного пользования ежедневно обязательно окажут негативное действие на здоровье.

Опасность: раздражительность, нервозность, хроническая усталость, через несколько лет могут возникнуть головные боли, проблемы с памятью.

Решение: слушать не более 10 песен сразу.

Сначала человек просто слушает музыку на большой громкости. Современные mp3-плееры «умеют» доводить громкость до 120 децибел, что сравнимо с сиреной «скорой помощи».

Опасность: исчезают шепот, шелест, тихие мелодии. Любой звук громче 105 децибел может повредить слух за 15 минут.

Решение: контролировать громкость, чтобы окружающие не слушали музыку из наушников.

Большинство владельцев настраивают яркость своей электронной техники на максимум. Такая картинка «бьет по глазам», быстро их утомляя, лишает нас возможности полноценно отдохнуть ночью.

Опасность: два часа пользования техникой снижает выработку мелатонина.

Бессонница, хроническая усталость.

Решение: не пользоваться электроникой в полной темноте; расставаться с «экранами» за 2 часа до сна

Когда мы долго держим телефон возле уха, электромагнитное излучение разрушительно влияет на хрусталик. Если разговаривать по мобильнику в машине, то автомобиль действует как экран. Опасен телефон в режиме ожидания. По-настоящему мобильный телефон становится вреден, когда теряет сеть. Режим «поиск сети» включает все вредные сигналы на полную мощность.

Очень вредно оставлять телефон на прикроватной тумбочке, используя его как будильник. Ведь коварное устройство ночью не спит и вредит головному мозгу.

Опасность: ухудшается память, сон, способность к обучению, появляются головные боли, утомляемость. Острота зрения падает.

Решение: чем дальше телефон от организма, тем лучше; и чем реже, тем лучше.

Во время многочасовой работы или игры за компьютером мы моргаем гораздо реже, и роговица недостаточно увлажняется. В результате развивается синдром «сухого глаза». Неудобное положение руки, множество мелких и однообразных движений, долгое скольжение большим или указательным пальцем по сенсорному экрану – «смартфонный палец».

Опасность: нарушение кровообращения, напряжение мышц, отек в запястье и большом и указательном пальцах.

Решение: перерывы в работе, играх каждый час.

В царские времена на Руси в качестве контрацепции использовали баню (хорошо прогретый в парной мужчина временно становился... бесплодным).

Современные же мужчины рискуют остаться без потомства, так как ежедневно «прогревают» то, что греть нежелательно:

а) работающий ноутбук разогревается до 70-80 градусов; если он лежит на коленях, то согревает известные железы;

б) кресло с подогревом за 5-7 минут повышает температуру тела на 4-5 градусов, а всем уже известно, что «бодрые и здоровые» сперматозоиды созревают только в прохладе.

Опасность: бесплодие.

Решение: Место ноутбука на столе. Почаще «проветриваться» от компьютера. Не использовать в автомобиле и офисе кресло с подогревом.

Как использовать «гаджеты», зная все тонкости, зависит от нас.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ

Горбулина Анна

МОУ «Школа №82 г. Донецка»

Научный руководитель: Мирошниченко Т.В.

Государственное управление – в широком понимании – деятельность всех органов государства по реализации возложенных полномочий, в узком понимании – подзаконная, юридически властная деятельность органов исполнительной власти и ее субъектов по осуществлению возложенных полномочий.

Признаки государственного управления:

- это вид государственной управленческой деятельности;
- деятельность носит юридически властный, исполнительно-распорядительный характер;
- деятельность осуществляется постоянно, непрерывно и планомерно;
- деятельность осуществляется на основании и во исполнение законов (подзаконодательная деятельность);
- характеризуется наличием вертикальных (иерархических) и горизонтальных связей;
- осуществляется в различных формах (правовых и неправовых);
- обеспечивается посредством системы гарантий;
- нарушение управленческой деятельности влечет за собой наступление негативных последствий (правоограничений).

Цель государственного управления – предполагаемые результаты, к которым стремится субъект при осуществлении управленческой деятельности. Различают следующие цели управления:

1) социально-экономические – упорядочение общественной жизни и удовлетворение публичного интереса; достижение экономического благосостояния, построение и поддержание определенной системы экономических отношений;

2) политические – участие в управлении всех политических сил в стране, выработка позитивных предложений и процессов в обществе и государстве, способствующих совершенствованию государственных и общественных структур, развитию человека;

3) обеспечительные – обеспечение прав и свобод граждан, законности в обществе, общественного порядка и общественной безопасности, необходимого уровня благосостояния;

4) организационно-правовые – формирование правовой системы, способствующей реализации всех основных функций государства и решения всех его задач при помощи демократических институтов и механизмов правового государства, а также организационно-функциональных образований.

Принципы государственного управления – основополагающие идеи, руководящие начала, лежащие в основе управленческой деятельности и раскрывающие ее сущность.

Принципы делятся на общие (социально-правовые) и организационные.

Общие (социально-правовые) принципы:

– демократизм – народ выступает единственным источником власти; он осуществляет власть как непосредственно, так и через органы исполнительной власти; контроль за деятельностью органов исполнительной власти осуществляется органами законодательной и судебной власти, прокуратуры, а также населением (общественный контроль);

– законность – деятельность органов исполнительной власти должна строиться на основе точного и неукоснительного соблюдения и исполнения Конституции и законов, соответствия прилагаемых нормативных правовых актов актам высшей юридической силы;

– объективность – при осуществлении управленческой деятельности необходимо адекватно воспринимать происходящие процессы, устанавливать существующие закономерности и учитывать их при принятии управленческих решений и их реализации;

– научность – применение научных методов сбора, анализа и хранения информации, учета научных наработок в ходе принятия и реализации управленческих решений;

– конкретность – осуществление управления должно строиться с учетом конкретных жизненных обстоятельств, т.е. в соответствии с

реальным состоянием объекта управления и ресурсом субъекта управления;

- разделение властей – подразделение государственной власти на законодательную, исполнительную и судебную с закреплением за ними в установленном порядке конкретных функций;

- федерализм – деятельность органов исполнительной власти строится на основе нормативного закрепления разграничения компетенции и предметов ведения между государством и субъектами государства;

- эффективность – достижение целей управленческой деятельности должно осуществляться при минимальных затратах сил, средств и времени.

Организационные принципы:

- отраслевой;
- территориальный;
- линейный;
- функциональный;
- двойного подчинения;
- сочетание единоначалия и коллегиальности.

НАСЕЛЕНИЕ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА

Горпинич Илья

МОУ «Школа № 94 г. Донецка»

Научный руководитель: Жильцова О.А.

Население - главная производительная сила общества, т. е. является природной основой формирования трудовых ресурсов и выступает потребителем материальных благ, и тем самым обуславливает развитие отраслей, ориентирующихся в своем размещении на потребителя.

От численности, динамики и структуры всего населения, трудовых ресурсов, уровня его общей подготовленности и специальной квалификации, профессиональных и трудовых навыков зависит в известной мере, как развитие хозяйства, так и его размещение в разных районах.

Население Донбасса не однородно по составу, оно различается по соотношению численности мужчин и женщин в целом и по возрастным группам, а также по демографическому составу.

Особенно существенны эти различия в городской и сельской местности. В регионе в последние годы снизилась рождаемость, увеличился уровень смертности, произошел и происходит

миграционный отток, что существенно влияет на изменение численности, количественный и качественный состав населения.

Численность населения Донбасса на 2016 год составила около 4 200 000 человек и продолжает сокращаться. Основной причиной является низкий прирост, в связи с боевыми действиями. Низкие показатели рождаемости и рост показателей смертности свидетельствуют о неблагоприятной демографической ситуации в Донбассе. На фоне ухудшения социально – экономических условий жизни, сложной остается демографическая ситуация.

Рождаемость в Донецкой и Луганской областях имеет тенденцию к снижению, как в городской, так и в сельской местности. В 2018 году численность постоянного населения Республики сократилась почти на 30 тыс. человек и составила, на 1 января 2019 года 2 276 600 тыс. человек против 2 306 300 тыс. человек в 2017 году. Уровень рождаемости уменьшился с 5,1 (в 2017 году) до 4,6 на 1 тыс. населения. Уровень смертности остался прежним – 14,6 на 1 тыс. населения. В результате чего естественная убыль населения составила -10 на 1 тыс. населения (против -9,5 в 2017 году). При таких темпах «вымирания» населения Республика через 10 лет потеряет 300 тыс. человек, а через 75 лет – всё население [2].

Трудовые ресурсы - это часть населения, которая имеет необходимое физическое развитие, здоровье, образование, профессиональные знания и квалификацию для занятия общественной полезной работой. Трудовые ресурсы считаются главной продуктивной силой общества. Численность трудовых ресурсов зависит от естественного прироста, возрастной структуры, а также миграции населения.

Несмотря на то, что регион имеет высокий уровень высококвалифицированных кадров, в условиях рынка возникает проблема безработицы.

При этом, только десятая часть, находящихся на рынке труда обращается за содействием в трудоустройстве и получении пособия по безработице и учитывается в Центрах занятости. Поиск работы для тысяч жителей Донбасса сегодня стал жизненно важной задачей. Боевые действия, приведшие к существенному сокращению производства, стали причиной массовой безработицы, которая охватила почти все слои общества.

Многие предприятия вынужденно закрылись, а оставшиеся не имели возможности продлжать свою работу в полную силу, что привело к дисбалансу на рынке труда. Как показали множество опросов, только у 17% населения особых перемен не произошло, они продолжают

трудиться на тех же предприятиях, что и до военных действий. 16% по различным причинам были вынуждены поменять прежнее место работы. При этом у 11% работающих место работы осталось прежним, не теперь приходится работать на других условиях (на другой должности, дистанционно, с другой зарплатой, с другим руководством и т.д.).

Сохранили свою профессию, но трудятся на других предприятиях 14% жителей ДНР. В поисках приложения своих сил только 5% пошли служить в армию или другие военизированные структуры. В самом тяжелом положении, судя по итогам опросов, оказались 36% процентов трудоспособных жителей Республики, которые продолжают поиски постоянного места работы. Как видим, речь идет почти о трети трудоспособного населения ДНР.

Помочь в трудоустройстве этим людям пытаются государственные структуры. Центры занятости Донецкой Народной Республики в 2017 году устроили на постоянную или временную работу более 41 тысячи человек.

Об этом сообщили в пресс-службе министерства труда и социальной политики ДНР. По данным министерства, за прошлый 2018 год на постоянные вакансии трудоустроено почти 24 тысячи человек, ещё 17,5 тысячи человек – на работы временного характера. Отмечается, что общий уровень трудоустройства обратившихся за помощью в центры занятости лиц, ищущих работу, составил 83,4 процента [1].

Сокращению безработицы более всего могут способствовать программы профессионального переобучения и переквалификации, а также увеличение количества рабочих мест. Такого рода программы должны привести к тому, чтобы рабочая сила наилучшим образом соответствовала имеющимся рабочим местам. Программы профессиональной подготовки обеспечивают как подготовку на рабочих местах, так и в специальных учебных заведениях для безработных, молодежи, а также для рабочих старших возрастов, чья профессия оказалась устаревшей.

Список источников

1. Официальный сайт Республиканского центра занятости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rcz-dnr.ru/index.php?id=169>
2. Половян, А.В. Подход к планированию потребности Донецкой Народной Республики в трудовых ресурсах / А.В. Половян, К.И. Синцына // Вестник института экономических исследований, 2017. - № 3(7). – С. 5-16.

РОЛЬ МАТЕМАТИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ВСЕСТОРОННЕ РАЗВИТОЙ ЛИЧНОСТИ

Горяйнова Александра
МОУ «Школа № 72 г. Донецка»
Научный руководитель: Бондаренко Л.В.

*«Не в количестве знаний заключается образование, а в полном понимании
и искусном применении всего того, что знаешь»*
Фридрих Адольф Вильгельм Дистервег

Формирование новых общественно-политических и социально-экономических тенденций в нашем молодом государстве нашли свое отражение и в системе образования.

Одним из приоритетов государственной политики в области развития образования на современном этапе становится обеспечение доступности разных его видов и форм. Сегодня стало понятно, что профессиональный рост, успешная карьера, личное благосостояние человека требуют, чтобы образование не прерывалось, а продолжалось на протяжении всей жизни.

Неотъемлемым элементом системы образования Донецкой Народной Республике является математика, поскольку математическое образование является индикатором готовности общества к переменам. Потенциал математики огромен. Однако математику необходимо изучать таким образом, чтобы обучающийся не просто заучивал факты, а стремился понимать их.

Посредством этого человек обретет навык отличать известное от неизвестного, доказанное от недоказанного, научится анализировать, классифицировать, делать выводы. Этим определяется уникальность математического образования в формировании всесторонне развитой личности.

К тому же математика как школьный предмет имеет достаточный потенциал для формирования и развития стойких компетентностей творческого стиля мышления, тех качеств, которые необходимы человеку для того, чтобы быть успешным.

Математика в жизни человека занимает особое место. Мы настолькорослись с нею, что иногда даже не замечаем этого. Если задуматься, то мы пользуемся математическими знаниями ежедневно, повсюду сталкиваясь с цифрами и числами: на циферблате часов, на денежных банкнотах, в расписании уроков и т.д.

Математика – метод и язык познания окружающего мира, путь к пониманию целостной картины мира, поскольку способствует развитию

воображения, навыков рационального мышления и способов выражения своей мысли.

Математика представляет собой науку точную, не терпящую произвола в толковании терминов и различных спекуляций формулами. Это воплощение порядка и жесткой логики. Поскольку предмет характеризуется четкими критериями правильности результата, то невозможно в его пределах скрыть ошибку. Это формирует честность, объективность, настойчивость.

Математика является не только мощным средством решения прикладных задач и универсальным языком науки, но также и элементом общей культуры.

Недаром М.И. Калинин сказал: «Если вы хотите участвовать в большой жизни, то наполните свою голову математикой, пока есть к тому возможность. Она окажет потом огромную помощь во всей вашей работе».

Как правило, люди думают, что математика — это всего лишь арифметика, то есть изучение чисел и действий с их помощью, например, умножения и деления. На самом деле математика — это намного больше. Это способ описать мир и то, как одна его часть взаимодействует с другой. Взаимоотношения чисел выражаются в математических символах, описывающих Вселенную, в которой мы живем.

Для успешного и комфортного существования человека в современном мире ему просто необходимы математические знания. Таким образом, основными задачами математического образования школьников становятся: интеллектуальное развитие, овладение конкретными математическими знаниями, воспитание личности в процессе изучения математики.

Мы учимся находить закономерности, формируем умение логически мыслить и рассуждать, быстро соображать и принимать решения, грамотно и четко формулировать мысли, делать верные логические выводы, развиваем навыки концептуального и абстрактного мышления.

В процессе познания действительности математика играет всё возрастающую роль. Сегодня нет такой области знаний, где в той или иной степени не использовались математические понятия и методы. Современная математика объединяет весьма различные области знания в единую систему.

Двадцать первый век — это век стремительно развивающихся технологий. Мы живем в информационном обществе, где основным

аспектом развития социального благополучия населения является развитие общества в ключевые моменты времени.

А математика лежит в основе всех современных технологий и научных исследований, является необходимым компонентом экономики, построенной на знании. Создание современных информационных и коммуникационных технологий является, прежде всего, математической деятельностью. Математическая грамотность является необходимым элементом культуры, социальной, личной и профессиональной компетентности каждого человека.

ИНФОРМАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ЧЕЛОВЕКА

Горайнова Виктория

МОУ «Школа № 72 г. Донецка»

Научный руководитель: Близнюк О.С.

«Кто владеет информацией, тот владеет миром»

Н. Ротшильд

Концепция информационного общества в целом, как и постиндустриальная доктрина, лежит в русле того направления европейской философии, в котором эволюцию человечества принято рассматривать сквозь призму прогресса знания.

Современный этап развития цивилизации характеризуется тем, что ни одна сфера жизнедеятельности человека не может нормально и органично функционировать и развиваться без своевременного и полного обеспечения необходимой информацией, умением ее быстро, качественно и адекватно воспринимать, сохранять, обрабатывать, использовать и передавать.

Информация всегда влияла как на формирование личности, ее мировоззрения, поведенческих стереотипов и общей культуры, так и на функционирование различных социальных групп и общества в целом. Сегодня же возникла потребность в более глубоком осмыслении категории «информационная культура» и проблем, связанных с формированием информационного общества.

Термин «информационное общество» был введен в научный оборот в начале 60-х годов фактически одновременно в США и Японии Ф. Махлупом и Т. Умесао, авторами, получившими широкую известность благодаря своим исследованиям динамики развития наукоемких производств. Теория информационного общества существенно

обогатила представления о современном этапе общественного прогресса, однако большая часть предложенных в ее рамках тезисов носила весьма частный характер.

Сегодня выделяют принципы, которыми характеризуют глобальное информационное общество:

- обеспечение справедливой конкуренции;
- поощрение частных инвестиций;
- определение и адаптация регулирующих механизмов;
- обеспечение открытого доступа к сетям;
- создание условий для обеспечения универсального доступа к информационным услугам;
- обеспечение равенства возможностей для всех граждан;
- обеспечение разнообразия содержания, включая культурное и языковое;
- признание необходимости международного сотрудничества с особым вниманием к развивающимся странам.

Формирование нового человека – «человека информационного» – это одна из базисных характеристик информационного общества. В этой характеристике особо важную роль играет то, какой должна быть личность в условиях информатизации.

Каждый человек, вступая в общественные отношения, получая, храня и передавая определенный набор информации, тем или иным образом влияет на общество.

Таким образом, абсолютно естественно, что возникают вопросы о роли общества в жизни современного человека и о роли человека в современном обществе.

Исторически каждому человеку присуща потребность в информации, которая не всегда осознается каждым из нас отдельно, однако органично присуща человеческому обществу. Исходя из этого, информационная культура является своего рода стандартом, показателем уровня развития личности, ее образованности и грамотности.

Таким образом, информационное общество как общество нового типа существенно отличается в сравнении с прежними типами общества.

Происходит увеличение количества информационных потоков и технических средств, которые не только обеспечивают циркуляцию информации, а и обеспечивают жизнедеятельность информационного общества, определяя новые проблемы и трудности во взаимодействии различных социальных групп.

МОДЕЛЬ В.М. ГЛУШКОВА ОБУЧЕНИЯ ОСНОВАМ ИНФОРМАТИКИ

Грабовец Максим
 МОУ «Школа № 2 им. Героя Советского Союза
 Ю.М. Двужильного г. Донецка»
 Научный руководитель: Курилов М.А.

Настоящее время характеризуется значительной скоростью развития научно – технического прогресса. Особенно высокие темпы своего развития демонстрируют Компьютерные Информационные Технологии (КИТ). В этих условиях поиск и использование новых дидактических методов, связанных с изучением соответствующих дисциплин, является одной из актуальных задач.

Один из зарубежных специалистов в области использования аудио и видео материалов при обучении является Эдгар Дейл (1900-1985). Областью его научных интересов была проблема усваивания информации при вербальном преподавании той или иной дисциплины. Интересовался он и тестированием «читаемости текста и легкостью его усваивания». В результате своих исследований ученый пришел к выводу, что:

- слушать лекции на тему или читать материалы по предмету – это **НАИМЕНЕЕ** эффективный способ выучить что-либо;
 - обучать других и использовать изучаемый материал на практике – это **наиболее ЭФФЕКТИВНЫЙ** способ выучить что-либо.
- Графическим воплощением результатов исследований Э. Дейла явилась так называемая пирамида обучения (рис. 1).



Рис. 1. Пирамида обучения

Основатель отечественной информатики академик В.М. Глушков [1-3] на базе собственного опыта еще в пятом классе школы пришел к тем самым выводам, к которым пришел Э. Дейл.

То, что программирование, как часть информатики, способствует развитию человеческой логики, известно многим. Потребность в специалистах в области информационных технологий в настоящее время исчисляется миллионами человек. Одним из эффективных способов подготовки специалистов в этом направлении является изучение основ алгоритмизации и программирования на базе простых языков и игровых движков. Программные средства для создания анимированных изображений, а также разработка компьютерных игр различной степени сложности, являются наиболее простым инструментом для осваивания практически всех тайн программирования. В дальнейшем приобретенные начальные навыки могут быть с успехом использованы при разработке систем управления дронами, беспилотниками и другими робототехническими устройствами.

Обучение осуществляется на базе имеющегося набора учебных программных модулей общей численностью более 450 единиц. Число таких модулей постоянно увеличивается, как за счет работ самих обучаемых, так и специалистами-преподавателями. Каждый элемент такого набора представлен в виде хорошо документированного текста программы и результатом его работы в виде отдельных скриншотов или анимированного ролика. Обучаемый имеет свободный доступ к любому учебному модулю. Сам модуль выполняет функции программного шаблона, который может быть модифицирован обучаемым с учетом всех его пожеланий и требований. Необходимая при этом информация, доступна ему как в электронном, так и в бумажном виде.

Список источников

1. Курилов, М.А. Информатика, алгоритмизация и программирование: специальные формы обучения по методу академика В.М. Глушкова / М.А. Курилов, В.П. Меживой // Право ДНР, 2016, № 1. - С. 92-100.

2. Курилов, М.А. Критерии проектирования моделей обучения основам алгоритмизации и программирования // Материалы V Международной научно-технической конференции «Современные информационные технологии в образовании и научных исследованиях, СИТОНИ-2017». - Донецк, 2018. - С. 322-327.

3. Курилов, М.А. Системно-кибернетический подход к изучению информатики и программирования по методу академика

В.М. Глушкова / М.А. Курилов, С.Б. Иванова, В.Н. Пигуз // Проблемы искусственного интеллекта, 2017. - № 3. - С. 58-64.

СОВРЕМЕННЫЙ И УНИВЕРСАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Градинарь Даниил

МОУ «Школа № 88 г. Донецка»

Научный руководитель: Трунаева А.С.

Менеджмент - это прежде всего управление людьми менеджером на предприятии для достижения позитивной динамики развития компании, включает в себя следующие подсистемы менеджмента: риск-менеджмент, финансовый менеджмент, стратегический менеджмент, инвестиционный менеджмент, информационный менеджмент, управление качеством персонала.

Фасилити-менеджмент - управление инженерной и социальной инфраструктурой компании, пространством здания. Соответственно фасилити-менеджер - это управляющий комплексом служб, которые обеспечивают функционирование инфраструктуры организации в соответствии с установленными нормами или требованиями собственника.

Фасилити-менеджмент в настоящее время не получил широкого распространения в системе управления отечественных промышленных предприятий. Однако в Западной Европе и Северной Америке специалисты фасилити-менеджмента встречаются практически в любой организационной структуре коммерческой или социальной организации. Объектом деятельности фасилити-менеджера является организация, размещенная в любом здании: жилом или нежилом, функционирующем или «замороженном».

В зарубежных странах под термином Facilities Management понимается служба, созданная внутри самой организации, находящаяся на том или ином объекте, служащая для оптимизации инфраструктурной и административно-хозяйственной составляющей здания.

Примером такого типа управления могут послужить классические мультинациональные компании: Royal Dutch Shell, British Petroleum, ExxonMobil, Chevron, ConocoPhillips, Marathon Oil, Total, GDF Suez, EDF Group.

В собственности данных предприятий находятся объекты недвижимости по всему миру, которым необходимы различные сервисные услуги, связанные с обслуживанием жизнедеятельности как

самого здания, так и персонала, который работает в нем. Внутри этих корпораций находится структура, генерирующая решения, позволяющие сотрудникам компании сосредоточиться на основном виде работ. Помимо зданий фасилити-менеджеры могут управлять и ресурсами, которые обеспечивают бесперебойную работу компании: это службы водителей, кладовщиков, службы безопасности. Данная структура определяет, какой сервис необходимо передать на аутсорсинг, а какой нет. На сегодняшний день аутсорсинг стал очень популярен, так как это удобно для организации. Крупные западные корпорации стремятся избавиться себя от дополнительного груза в виде сервисов фасилитименеджмента и отдать их внешним компаниям. Однако персонал, в ведении которого находится фасилити-менеджмент, остается в компании. Причиной того, что обязанности фасилити-менеджера отдаются собственниками здания на аутсорсинг, являются огромные затраты, которые возникают у владельца здания при обслуживании этих сервисов самостоятельно. Специально созданные компании по фасилити-менеджменту профессионально оптимизируют и существенно снижают эти расходы.

Chevron является одной из ведущих в мире энергетических компаний, в которой задействованы около 60 000 сотрудников, работающих в странах по всему миру. На данном предприятии благополучно развивается внедрение фасилити-менеджмента в структуру компании.

ExxonMobil является крупнейшей в мире международной нефтегазовой компанией. Ее организационная структура построена на концепции глобального бизнеса и позволяет наиболее эффективно конкурировать в постоянно меняющейся и сложной мировой энергетической отрасли. В рамках данной структуры предусмотрен департамент фасилити-менеджмента.

Компания ExxonMobil использует системный подход Operations Integrity Management System (OIMS). Эта система была разработана, чтобы обеспечить надежную основу для управления по безопасности, защите здоровья человека и окружающей среды. Она используется на предприятиях компании по всему миру и позволяет измерять прогресс и обеспечение ответственности руководителей за результаты в этих областях. Независимые оценщики Lloyd's Register Quality Assurance признали систему OIMS как отвечающую всем требованиям международной организации по стандартизации системы экологического менеджмента ISO 14001.

Фасилити-менеджмент в деятельности французской компании GDF SUEZ в большей мере направлен на управление, обслуживание,

эксплуатацию и надзор за зданиями и сооружениями. Помимо этого, в работе фасилити-менеджмента важную роль играют создание благоприятных условий труда и финансовый контроль за расходами из бюджета организации.

Проанализировав, можно увидеть, что на западных предприятиях топливно-энергетического комплекса в структуру управления входит фасилити-менеджмент. Можно выделить некоторые функции фасилити-менеджера, являющиеся общими для всех рассмотренных компаний. К таким функциям относятся: обеспечение безопасности, контроль качества и соблюдения условий работ, обслуживание, эксплуатация и надзор за техническим состоянием объектов, контроль материальных и финансовых расходов в рамках бюджета. Такой подход в системе управления позволяет предприятиям достигать успеха в своей отрасли и вести системное управление компанией, имеющей собственность и персонал в разных странах и на разных континентах.

Таким образом, внедрение системы фасилити-менеджмента на отечественных предприятиях топливно-энергетического комплекса поможет повысить эффективность управления инфраструктурой данных предприятий, снизить эксплуатационные затраты и систематизировать работу сервисных служб и персонала, задействованного в их работе.

Система фасилити-менеджмента помогает осуществить главную цель любого предприятия – увеличение прибыли и снижение затрат.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО КАК НОВАЯ ФАЗА ОБЩЕСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ

Грачёва Екатерина

МОУ «Школа №77 г. Донецка»

Научный руководитель: Беляева Л.И.

Информационное общество - это общество, в котором создание, распространение, использование, интеграция и манипулирование информацией являются важной экономической, политической и культурной деятельностью.

Его основными движущими силами являются цифровые информационные и коммуникационные технологии, которые привели к информационному взрыву и глубоко меняют все аспекты социальной организации, включая экономику, образование, здравоохранение, войну, правительство и демократию. Людей, которые могут участвовать в этой форме общества, иногда называют цифровыми гражданами,

которых К. Моссбергер называет «теми, кто регулярно и эффективно пользуется Интернетом». Это один из многих десятков ярлыков, которые позволяют предположить, что люди вступают в новую фазу общественного развития.

Понятие «информационное общество» зародилось в 1940-х гг. с появлением кибернетики, хотя сам термин стал использоваться позже, когда началась повсеместная компьютеризация и активное развитие информационных и цифровых технологий.

Маркерами этого быстрого изменения могут быть технологические, экономические, профессиональные, пространственные, культурные или некоторые их комбинации.

Информационное общество рассматривается как преемник индустриального общества. Тесно связанными понятиями являются постиндустриальное общество, пост-фордизм, постмодернистское общество, общество знаний, телематическое общество, информационная революция, ликвидная современность и сетевое общество.

Информационное общество на современной стадии развития обладает следующими признаками:

1. Осознание обществом приоритетности информации перед другим продуктом деятельности человека.

2. Первоосновой всех направлений деятельности человека (экономической, производственной, политической, образовательной, научной, творческой, культурной и т.п.) является информация.

3. Информация же является продуктом деятельности современного человека.

4. Информация в чистом виде (сама по себе) является предметом купли – продажи.

5. Равные возможности в доступе к информации всех слоев населения.

6. Безопасность информационного общества, информации.

7. Защита интеллектуальной собственности.

8. Взаимодействие всех структур государства и государств между собой на основе ИКТ.

9. Управление информационным обществом со стороны государства, общественных организаций.

Следует понимать, что понятие «информационное общество» как новая фаза общественного развития не лежит в том же круге понятий, которые связаны с понятиями «капитализм», «социализм» и пр., т.е. не указывает напрямую на характер отношений собственности и

экономический уклад. Точно так же его не следует воспринимать как очередную утопию, сулящую всеобщее счастье.

В основе информационной революции лежит взрывное развитие информационных и коммуникационных технологий. В этом процессе отчётливо наблюдается и обратная связь: движение к информационному обществу резко ускоряет процессы развития указанных технологий, делая их широко востребованными.

Однако сам по себе бурный рост производства средств вычислительной техники, начавшийся с середины XX века, не стал причиной перехода к информационному обществу. Компьютеры использовались сравнительно небольшим числом специалистов до тех пор, пока существовали обособленно. Важнейшим этапом на пути в информационное общество стало:

- создание телекоммуникационной инфраструктуры, включающей в себя сети передачи данных;
- появление огромных баз данных, доступ к которым через сети получили миллионы людей;
- выработка единых правил поведения в сетях и поиска в них информации.

Если каждый предыдущий этап развития человечества длился около трех веков, то ученые прогнозируют, что информационный этап продлится значительно меньше. Срок его существования ограничится, вероятно, сотней лет. Многие исследователи считают, что уже в XXI веке начнется переход к постинформационному обществу.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ

Гринько Валерия

ГПОУ «Донецкий техникум промышленной автоматки»

Научный руководитель: Золотарёва Е.П.

В современных условиях главной целью продвижения информационных технологий в бизнесе является проектирование и создание сайтов, аудит, управление репутацией бренда в сети, продвижение во всех поисковых системах; тестирование кампаний на минимальном бюджете и масштабирование прибыльных рекламных кампаний; высокая автоматизация, снижающая человеческий фактор; увеличение конверсии сайта и дохода предпринимателя. И все это осуществляется благодаря использованию различных технологий бизнеса.

При создании новых информационных систем главным ориентиром является поиск, обработка и хранение информации; хранение данных разной структуры; анализ и прогнозирование потоков информации; построение процедур и технических средств; создание информационно-поисковых систем и другие. Пользователь является активной фигурой продвижения ИТ, т.к. при его прямом контакте с разработчиком в развитии ИТ достигается высокий результат, удовлетворяющий обе стороны. При этом происходит как централизованная, так и децентрализованная обработка данных, акцентированная на решении проблем локального характера и взаимодействии с базой.

В настоящее время использование информационных технологий в бизнесе нацелено на массовую и оперативную обработку информации. Они должны помогать руководителю компании в принятии рациональных решений.

Правила информационных технологий постоянно меняются. Ранее информация появлялась в одном месте в одно время, а сейчас она может быть востребованной в любом месте в любое время, когда это необходимо.

Что насчет услуг по оценке, то раньше их выполняли подготовленные аналитики, а теперь работу может выполнить специалист общего профиля.

Прежнее правило гласило, что решения принимают только высшие руководители, а в новом говорится о том, что теперь принятие решений становится частью работы каждого сотрудника.

Основные позиции бизнеса, которые влияют на ИТ - это ускорение динамики развития бизнеса, рост срочности прогноза стратегического планирования, расширение области применения оперативного простора и т.п.

На данный момент также разрабатываются ИТ для малого и среднего бизнеса. В сравнении с крупными предприятиями они имеют ряд особенностей, играющих положительную роль в конкурентной среде.

Системы, которые нужны компаниям, имеющим обширную клиентскую базу: CRM-система, Call-центр, ИТ-аутсорсинг. ИТ применяются для: повышения мобильности бизнеса, защиты и управления.

Информационные технологии в бизнес-процессах имеют пять основных направлений, отвечающих требованиям времени:

1. Глобализация, как возможность ведения бизнеса с применением ИТ в мировом масштабе, с получением оперативной информации без ограничений.

2. Конвергенция, как универсальность и всеобщность информационного продукта и средств его создания для профессионального, бытового применения, в сфере товаров и услуг.

3. Совершенствование ИС в сторону усложнения и расширения функций информационного продукта и его носителей: аппаратно-программных систем, баз данных, групп, создающих, тестирующих и продвигающих ИС.

4. Способность к взаимодействию (Interoperability) является ведущей тенденцией в развитии ИТ. Осуществляется она благодаря обмену данными между информационными системами, между системой и пользователем, оперативной обработкой данных практически любой степени сложности с выдачей готового результата.

5. Ликвидация промежуточных звеньев (Disintermediation), как упрощение способности передачи информации потребителю.

Ведущие компании самых значимых сфер экономики стремятся обеспечить внедрение ИТ. А именно: «интернет вещей», роботизацию, виртуальную и дополнительную реальность, торговлю, 3D-печать.

Также, не стоит забывать, что атакам в интернете подвергается каждая третья небольшая компания. Информационная безопасность является одним из ключевых факторов успешного функционирования каждой информационной системы.

Если не использовать способы для обеспечения достаточной информационной безопасности ИТ-среды, то любое нарушение ее защиты повлечет за собой сбой бизнес-процессов и может привести к повреждению или разрушению данных, к финансовым потерям, утрате доверия клиентов и пр. Для этого компаниям достаточно найти подходящих экспертов в области информационной безопасности и воспользоваться подобранными именно для данной компании решениями.

Современное экономическое пространство – это в первую очередь глобализация, и для предпринимателя не продуктивно ориентироваться исключительно на локальный рынок. И возможно именно информационные системы – это тот фактор, который позволит предприятию внедрить мировые стандарты и тем самым заинтересовать зарубежного покупателя в своей продукции.

Богатство и легкость существования ждет каждого, кто освоит новые информационные технологии и поставит их себе на службу.

ИССЛЕДОВАНИЕ РЫНКА УСЛУГ ИНТЕРНЕТ-ПРОВАЙДЕРОВ

Гринюк Евгений

МОУ «Средняя школа №44 г. Макеевки»

Научный руководитель: Чурилова В.Г.

В настоящее время Интернет прочно вошел в жизнь современного человека. Использование Интернета касается значительного числа аспектов социально-экономической деятельности, как отдельного человека, так и рыночной структуры, причем сама роль Интернета постоянно увеличивается. Широкому распространению Интернета на какой-либо территории способствует формирование рынка интернет-провайдеров – фирм, оказывающих услуги по обеспечению доступа в Интернет.

Разнообразие провайдерских услуг и их бурное развитие в течение последних лет усиливают конкуренцию среди крупных игроков рынка. Поэтому проведение маркетинговых исследований становится необходимостью для каждого интернет-провайдера.

При разработке плана данного исследования за основу была взята стандартная схема маркетингового исследования.

Цель исследования – выбор интернет-провайдера, предлагающего оптимальные условия подключения и пользования Интернетом для жителей поселков Свердлова и Восточный Червоногвардейского района города Макеевки.

Для сбора справочной информации о провайдерах были использованы: Интернет-ресурсы, реклама в СМИ, наружная реклама. При анализе перечисленных источников информации по состоянию на 01.10.2018 г. в городе Макеевке выявлено 24 компании, предоставляющие услуги подключения к Интернету.

Потребительский рынок поселков Свердлова и Восточный весьма разнообразен: многоквартирные дома, частный сектор, 3 школы, 4 ДОУ, ГБ №2. Но провайдерские услуги предоставляют всего две фирмы: «InLan», «Barracuda».

В рамках изучения данной проблемы был проведен опрос, объектом которого являлось население исследуемых поселков. В опросе приняли участие 200 респондентов. Проанализировав полученные данные, можно сделать вывод, что большая часть респондентов пользуется услугами интернет-провайдера «Barracuda».

Следующим этапом исследования явился сбор контактной информации о провайдерах, а именно: адрес Интернет-сайта; номер телефона; адрес офиса; E-mail.

Наиболее полной и доступной во всех исследуемых источниках явилась информация о провайдере «Barracuda».

Для принятия решения о выборе интернет-провайдера был проведен сравнительный анализ стоимости и качества услуг, а также анализ структуры сайтов. При анализе структуры сайтов были определены критерии, и для каждого критерия была дана оценка от нуля до десяти (0 – худший и 10 – лучший). Анализ показал, что более интересным, понятным для пользователя, информативным является сайт провайдера «Barracuda».

Анализ информации об услугах и ценах провайдеров «Barracuda», «InLan» показал, что тарифы на услуги этих компаний существенно не отличаются. Скорость подключения Интернета – одинакова для этажных домов, для частного сектора провайдер «Barracuda» не предлагает подключение 100 Мбит/с.

Результаты анализа качества услуг свидетельствуют о том, что провайдер «Barracuda» дополнительно предлагает гарантированные сроки подключения, комплекс услуг по ремонту и обслуживанию компьютерной техники и сетевого оборудования.

Таким образом, выбор провайдера методом анализа сайтов является проблематичным из-за отсутствия необходимой информации. Но проведенный анализ позволил выявить двух основных интернет-провайдеров, предоставляющих услуги на исследуемых поселках.

Для принятия окончательного решения о выборе интернет-провайдера был проведен анализ конкурентоспособности услуг компаний. Для этого был использован метод баллов. Он позволяет определить обобщающую количественную оценку конкурентоспособности услуг провайдеров.

В качестве оцениваемых показателей были выбраны: стоимость подключения, ассортимент тарифных планов, соотношение цена/скорость, качество обслуживания, способы оплаты услуг, наличие дополнительных услуг. В экспертную группу входили десять человек (пять человек – потребители услуг провайдера «Barracuda» и пять человек – потребители услуг провайдера «InLan»). Эксперты оценили вес каждого показателя путем их ранжирования и присвоения им значения, соответствующего весу. В результате экспертизы каждому показателю методом прямой балльной оценки был присвоен вес, соответствующий его значимости.

Экспертам было предложено оценить каждый из показателей по 10 балльной шкале. Обобщенная балльная оценка конкурентоспособности услуг интернет-провайдеров составила «Barracuda» - 8,07, «InLan» - 7,11., т.е. Интернет-провайдер «Barracuda» имеет более высокий уровень балльного выражения прочности конкурентных позиций по сравнению с «InLan».

Таким образом, по результатам исследования было установлено, что интернет-провайдер «Barracuda» предлагает наиболее оптимальные условия подключения и пользования Интернетом для жителей поселков Свердловка и Восточный Червоногвардейского района города Макеевки.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Громяк Ольга

МОУ «Школа № 94 г. Донецка»

Научный руководитель: Жильцова О.А.

В современном менеджменте вопрос мотивации персонала приобретает наибольшую актуальность. Каждая фирма, как всем известно, имеет у себя ряд сотрудников, во главе которых стоит кадровый менеджер. Это человек, обязанность которого состоит в том, чтобы руководить персоналом, разрабатывать концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом. Чтобы команда отдавала себя на все 100% компании, руководителю необходимо создать максимально благоприятные условия, в которой каждый сотрудник будет стремиться работать эффективнее. Для хорошего роста компании, нужны «производительные» сотрудники. Мало нанять высококвалифицированного работника, нужно его так же замотивировать и стимулировать на протяжении его деятельности.

Мотивация – это, в первую очередь, психологический процесс, который управляет действиями конкретного человека. Соответственно, мотивация персонала – это создание особых рабочих условий и стимулов внутри компании, побуждающих сотрудника на качественное выполнение обязанностей, достижение поставленных целей.

За последнее время кадровые менеджеры осваивают все новые методы, как стимулировать сотрудников. В ход идут не только традиционное экономическое мотивирование в виде высоких зарплат и денежных бонусов, но и неэкономические способы стимулирования:

1. Похвала от администрации организации. Если руководитель замечает не только промахи подчиненных, но и успешно выполненную работу, не скупится на похвалу, служащие стремятся и в дальнейшем не разочаровывать руководство;

2. Обеспечение персонала комфортной работой. Например, компания Google обустроивает свои офисы так, чтобы сотрудники хотели там работать. Это проявляется во всем: начиная от цветовой

гаммы кабинетов, заканчивая шведским столом и свободным графиком работы;

3. Продвижение по службе. Каждый подчиненный знает, что за качественное исполнение трудовых обязанностей ему гарантировано повышение в должности. Это повышает его статус среди коллег и способствует карьерному росту;

4. Создание дружественной, теплой атмосферы. Отсутствие сплоченности у коллег отрицательно влияет на работу организации в целом, в то время как дружная команда с легкостью справится с самыми сложными вопросами;

5. Стабильность в работе, гарантия занятости, уверенность в завтрашнем дне.

Современные методы мотивации включают в себя и элементы геймификации. Такие как корпоративные квесты, рейтинговые таблицы, соревнования и так далее. Использование игры, как мотивации труда, развивают у сотрудников здоровый азарт стать лучшим, победить, получить заслуженное вознаграждение.

В общей сложности, возможно, сформулировать ряд правил осуществления эффективной мотивации работников:

1. «Положительное подкрепление результативнее отрицательного. И это подкрепление может быть не только в денежном виде, но и в устном.

2. Непредсказуемые, неожиданные и нерегулярные поощрения мотивируют лучше, чем заранее известные, когда они практически становятся неизменной частью заработной платы.

3. Сотрудников стоит стимулировать промежуточно, не дожидаясь окончания его работы. Такие методы стимулирования труда можно назвать поощряющими, но также есть наказывающие методы стимулирования персонала:

1. Лишение бонусов и премий.

2. Снижение суммы заработной платы за прогулы.

3. Выговор.

4. Увольнение сотрудника с работы по инициативе администрации.

Мотивация и стимулирование персонала – это взаимосвязанные процессы в системе управления. Единого правила или лучшего метода мотивации не существует. Часто нематериальные способы вознаграждения помогают достичь желаемого результата намного скорее, чем денежные выплаты. Самое правильное решение – это использование комплекса мероприятий, направленных на стимулирование работы персонала.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ

Громоздова Руслана

МОУ «Зугрэсская средняя школа №17 г. Харцызска»

Государственное управление представляет собой организующую деятельность людей, которая осуществляется для достижения определенных целей. Это управление характеризуется рядом черт:

- является организующей деятельностью;
- носит государственно-властный характер;
- характеризуется тем, что оно носит непосредственный деятельностный характер, т.е. в процессе осуществления управленческой, исполнительной деятельности повседневно реализуются функции государства в сферах межотраслевых (финансы, налоги, статистика и др.), социально-политических (оборона, внутренние дела, государственная безопасность, иностранные дела и др.), социально-культурных (образование, наука, здравоохранение, культура и др.), хозяйственной деятельности (промышленность, транспорт, связь, торговля и др.);
- осуществляется специально уполномоченными на то субъектами управления.

Характерной чертой государственного управления является разнообразие организационных форм его функционирования. Управленческая деятельность реализуется посредством применения различных организационных форм, совокупность которых и обеспечивает целенаправленное функционирование всего управленческого механизма.

Государственное управление практически реализуется через формы организационной деятельности: подбор и расстановка кадров, прогнозирование, разработка целевых программ развития той или иной отрасли (сферы) управления и др.

Цель государственного управления – отражение общественных потребностей и интересов. Иерархия целей государственного управления строится на принципе приоритета потребностей и интересов развития общества. Можно выделить следующие виды целей:

- общественно-политические – вовлечение в управление всех политических сил в стране;
- организационно-правовые – формирование правовой системы, способствующей реализации основных функций государства;
- производственно-обеспечительные – обеспечение прав и свобод граждан;

социально-экономические – построение и поддержание определенной системы экономических отношений;

духовные – восстановление духовных и культурных ценностей;

информационно-разъяснительные – отработка знаний, мотивов и стимулов, способствующих практическому осуществлению комплекса целей.

Государственное управление базируется на основных положениях – принципах. Под принципами понимаются теоретические положения, идеи, отражающие объективные закономерности развития общества и государства. В системе управленческой, исполнительной деятельности выделяются общие (социально-правовые) и организационные принципы.

К общим (социально-правовым) принципам относятся те, которые имеют общесоциальный характер и реализуются в управленческой деятельности независимо от уровня и места того или иного органа, от должности, занимаемой работником, осуществляющим управленческую деятельность. Важная роль этих принципов обусловлена тем, что они основополагают социальные (моральные, юридические) правила управленческой деятельности. Общими принципами являются: объективность, конкретность, эффективность, сочетание централизации и децентрализации, законность и дисциплина. Организационные принципы управления, исполнительной деятельности, включают в себя две группы.

К первой группе относятся принципы: отраслевой, территориальный, линейный, функциональный, двойного подчинения.

Во вторую группу организационных принципов входят: рациональное распределение полномочий между субъектами исполнительной деятельности, ответственность субъектов этой деятельности за результаты их работы, сочетание единоначалия и коллегиальности.

Заключение. Управление существует во всех сферах общественной жизни, эта деятельность велика по объему и разнообразна по содержанию. Цель государственного управления это тот конечный или конкретный промежуточный пункт на пути достижения определенного состояния общества или его подсистемы в соответствии с запрограммированными перспективами его развития, а содержание принципов объективно выражает сущность управления, исполнительной деятельности, ее наиболее характерные черты. Будучи облеченными в форму правовых норм, принципы представляют собой общие положения, на которых должно строиться и осуществляться управление.

КОМФОРТНОСТЬ ГОРОДОВ КАК ОТРАЖЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Губская Алина
МОУ г. Горловки «Школа №25 с углублённым
изучением отдельных предметов»
Научный руководитель: Сокольникова Л.А.

Половина населения земного шара живёт в городах. Уровень урбанизации Донецкого края также очень высокий. Поэтому, на наш взгляд, стоит обратить внимание на проблему комфортности городов. Еще какие-то 100 лет назад подавляющее большинство людей планеты жило в других условиях, нежели сейчас. Темпы урбанизации резко изменили условия жизни людей.

Город можно считать комфортным, если в нем поддерживается равновесие между различными секторами экономики, но при этом уделяется внимание следующим факторам: обеспечению гражданских прав и улучшению условий жизнедеятельности; отражению в городской политике образа жизни и мыслей своих жителей; учёту интересов всех, кто работает, живет и отдыхает в городе.

На 2017-2018 год столицу Австрии Вену признали самым комфортным для проживания городом мира. Средой ежегодных лидеров последних лет также Мельбурн, Осака, Калгари, Ванкувер, Токио, Торонто, Копенгаген.

Рейтинг комфортности городов определяют разные организации, престижные журналы и телеканалы. И оценивают этот рейтинг по самым разным показателям, ведь в целом потребителя интересует не сама территория, а ее ценность, которая определяется основными характеристиками.

Представим себе, что мы даём оценку и составляем рейтинг городов Донбасса. По каким основным критериям мы могли бы это сделать?

1. Экологическое состояние, т.к. каждому горожанину хочется быть здоровым. В нашем крае постоянно отслеживается специальными службами загрязнённость воздуха, воды и почвы выбросами имеющихся на территории предприятий, о чём периодически публикуются сводки в СМИ. Оценивается и количество зелёных насаждений, удалённость мусорных свалок и мусороперерабатывающих заводов, чистота самих улиц, их освещённость. Для дальнейшего озеленения городов Донбасса принята специальная программа по выращиванию саженцев лесных деревьев.

2. Во-вторых, стоит оценить инфраструктуру города: количество детских садов, школ, больниц, супермаркетов и рынков, их близость или

удалённость от основных путей перемещения жителей с работы - на работу, уровень предоставляемых там услуг.

3. В-третьих, надо оценивать уровень преступности и тем самым уровень работы полиции, поскольку жители хотят жить спокойно: уверенно ходить в вечернее время, выпускать детей играть на улицу и во двор. То же касается быстроты реагирования службы МЧС и Скорой помощи.

4. В-четвёртых, мы бы предложили оценить уровень доходов горожан по их налогам в бюджет, уровень безработицы. Если нет работы или доходы малы, то рано или поздно начнётся отток жителей в другие регионы или страны, а уровень комфортности города станет низким. В нашем регионе необходимо уделять внимание работе малого бизнеса как существенного работодателя.

5. Кроме того, для жителя города важны: сама атмосфера города, его исторические традиции, культура, веротерпимость, социальное настроение. Это позволяет привлекать как дополнительную рабочую силу в крупные города, так и организовывать в городах центры отдыха и туризма. 6. Любой из горожан оценил бы качество дорог (что в нашем, насыщенном транспортом регионе проблематично) и стабильный график движения транспорта, который, к сожалению, сейчас не настолько налажен из-за военных действий.

7. Мы бы оценили город по количеству и уровню высших учебных заведений. Чем больше ВУЗов, тем выше уровень науки. Тем больше молодёжи, а она мобильна и всегда готова откликнуться на какие-то интересные начинания и дела (например, организацию каких-либо фестивалей, соревнований). Радует, что в г. Горловка с привлечением молодёжи проводились в последние 2 года и Республиканское ралли, и велосипедный кросс, и массовые мероприятия для детей.

8. Непременно стоит оценить стоимость и доступность коммунальных услуг. А по ним судят о работе администрации города и заботе о гражданах.

9. Сейчас нередко можно увидеть возле различных заведений отметку «Зона Wi-Fi». Как важно вовремя выйти на связь с родными и друзьями, оперативно передать фоторепортаж или какие-либо данные на своё рабочее место. Поэтому мы предлагаем оценить хорошую связь и поддержку мобильного интернета. Нас радует, что Республиканский оператор «Феникс» так быстро набирает обороты и предлагает всё новые и новые виды услуг.

Надеемся, что данные пункты рейтинга комфортности городов Донецкого края поддержите и вы! Сделаем наши города краше, привлекательнее и комфортнее нашим трудом!

ДЕЙСТВЕННАЯ «ФОРМУЛА» ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ ПРАВОНАРУШЕНИЙ СРЕДИ МОЛОДЕЖИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Гук Кристина

МОУ «Гимназия № 6 г. Донецка».

Научный руководитель: Литовченко Н.А.

Научно-исследовательская работа направлена на поиск путей решения одной из первостепенных проблем современности, связанной с наличием противоречия между действующей системой профилактики противоправного поведения и значительным числом правонарушений среди молодежи. Некоторые формы неправомерного поведения указанной возрастной группы лиц приводят к искажению и разрушению духовных ценностей общества, что не может оставаться без внимания ученых. Исследователи Ю.Л. Казаринов, А.Г. Сапрунов, Н.В. Перешеина, М.Н. Заостровцева, Ю.В. Чельшева и др. акцентируют внимание на необходимости создания комплексной системы оказания социальной помощи «оступившимся» детям.

Целью работы стало выявление общественного потенциала предотвращения противоправного поведения молодых людей в современных условиях.

Данная цель была конкретизирована следующими задачами:

1. Выявить объективные факторы формирования противоправного поведения личности;
2. Проанализировать динамику совершения правонарушений 14-18-летних лиц Донецкой Народной Республики;
3. Разработать рекомендации по оптимизации общественной деятельности, направленной на предотвращение правонарушений молодежи в ДНР.

Для проведения научного исследования использовались методы анализа документов, статистический, анкетирование, интервьюирование. Учитывая специфические подходы разных обществоведческих наук к определению понятия «правонарушение несовершеннолетних», можно составить его комплексную характеристику: данное социальное явление связано с систематическим нарушением существующих норм поведения (правовых, моральных, религиозных, обычаев, традиций и др.) лицами в возрасте от 14 до 18 лет.

Исследуемая проблема многоаспектна и разнопланова. Несмотря на имеющиеся расхождения мнений по отдельным вопросам, ученые и практики едины в необходимости комплексной профилактики правонарушений на всех уровнях жизни: общесоциальном,

общегосударственном, местном. Система профилактической работы должна опираться на достижения науки, передовой опыт работы и учитывать современные условия общественных отношений, поэтому требуется постоянное обновление методов предупреждения асоциального поведения молодежи.

Статистическая обработка информации об основных направлениях деятельности отдела по делам несовершеннолетних Управления административной службы МВД ДНР за январь-ноябрь 2018 г., позволила нам установить следующее:

1) среди административных правонарушений, совершаемых подростками, наиболее распространены употребление спиртных напитков, курение в общественных местах, уход из дома и образовательных учреждений, бродяжничество;

2) самыми распространенными видами преступлений несовершеннолетних являются имущественные, выражаемые в форме мелкого хулиганства, воровства, грабежа, мошенничества.

Полученные данные в ходе изучения научной литературы, нормативно-правовой базы ДНР, материалов интервьюирования компетентных лиц Республики и анкетирования представителей общественности позволили подтвердить и уточнить выдвинутую нами гипотезу: возможность решить проблему асоциального поведения 14-18 лет только совместными усилиями всех сторон общества.

В процессе обобщения и авторского анализа результатов исследования нами были сделаны следующие выводы:

1. В современных условиях возрастает роль общественной востребованности правомерного поведения молодежи, поэтому всем неравнодушным людям нужно оказывать посильную помощь в гармоничном развитии подрастающего поколения, не проходить мимо случаев беззакония с их участием.

2. Проведение ранней профилактики асоциальных поступков несовершеннолетних основано на полноценном воспитании в семье и своевременном воздействии общеобразовательных учреждений на формирование духовной и правовой культуры подрастающего поколения, а также всемерное содействие правоохранительных органов в вопросах предотвращения правонарушений молодых людей.

3. Социальное влияние не может быть эффективным без государственного регулирования вопросов создания благоприятной нравственной окружающей среды, в которой подростки были бы защищены от нежелательных проявлений бесчеловечности со стороны взрослых людей и СМИ.

Таким образом, действенная «формула» предотвращения правонарушений среди молодежи ДНР может быть представлена в следующем виде:

$$\frac{ОВ * (РП + ГР)}{СПЧМ}$$

В числителе дроби – общественная востребованность правомерного поведения молодежи (ОВ) помноженная на общую сумму мероприятий по ранней профилактике правонарушений в семье, учебно-воспитательных учреждениях, опирающихся на помощь правоохранительных органов (РП), а также государственное регулирование организации благоприятной нравственной окружающей среды (ГР). В знаменателе дроби – склонность к правонарушениям части молодежи. И чем больше будет числитель представленной дроби, тем эффективнее конечный результат.

ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ

Гусева Анастасия

МОУ «Комсомольская школа №5»

Научный руководитель: Новиков В.Н.

Создание эффективной команды в трудовом коллективе-это, безусловно, залог успеха любой организации. Основной компонент создания эффективной команды-трудовые ресурсы, то есть потенциальный состав работников организации. Всё зависит от багажа знаний, дисциплины, мотивации к работе, способности решать проблемы. От того, насколько слажено будут работники действовать, зависит успех организации. Даже самая совершенная организация не сможет принести хороших результатов, если она не будет обеспечена совершенным персоналом. Все эти качества и составляют эффективную команду.

Под командой подразумевают группу людей, объединенных единой целью и формально представляющие собой объединение, осуществляющее деятельность в направлении поставленной цели. Структура трудового коллектива должна соответствовать целям организации и условиям, в которых она действует. Самым главным пунктом в создании трудового коллектива является руководитель. Он должен быть:

- твёрдым, но одновременно гибким;
- серьёзным, но с располагающим к себе остроумием;
- дружелюбным, но с умением держать дистанцию;
- с развитой волей;
- преданным своему делу;
- готовым идти на риск;

Каждого работника нужно распределить по должностям. Она закрепляется за работником и это делает специалиста должностным лицом, которое характеризуется следующими принципами:

1. Сферой деятельности.
2. Задачами, вытекающими из целей организации.
3. Критериями эффективности.

Стимул работы трудового коллектива состоит в том, что люди, в результате выполнения своей работы, получают определенные выгоды, в виде повышения квалификации должностного лица.

Любой трудовой коллектив должен совершенствоваться. Первое, что нужно предпринять-адаптировать нового работника. Провести с ним обучение. Второе-дать работнику определенный(краткий) период ознакомления с организацией. Обучение на рабочем месте характерно прежде всего для рабочих и служащих простых должностей. Создание неформальных связей упрощает управление (личная дружба, общие интересы и т.д.)

Периоды формирования карьеры работника в трудовом коллективе:

1. Период начала карьеры (20-24 года) -вхождение в организацию, нахождение в ней своего места.
2. Стремление заявить о себе (24-30 лет) -завоевать признание в организации.
3. Достижение высокого профессионализма (30-40 лет) -наличие высокого профессионализма.
4. Развитие высокого уровня профессионализма (40-50 лет) - подводится итог карьеры.
5. Стадия мастерства (50 лет и выше) -оттачивание мастерства.

Также не менее важным фактором в трудовом коллективе является сплоченность. В качестве показателей сплоченности рассматриваются:

- 1) уровень симпатии в межличностных отношениях;
- 2) степень полезности пребывания в группе;

Отсюда вытекают следующие факторы сплоченности группы:

- согласие, относительно целей;
- частота взаимодействия;
- межгрупповая конкуренция;

- благоприятные оценки;
- личная привлекательность.

Управление эффективной команды невозможно без постоянного наблюдения и оценивания персонала:

- постоянное отслеживание результатов деятельности работников;
- прохождение специальной комиссии (аттестация).

Нужно помнить, что чем быстрее трудовой коллектив выполняет работу, тем дороже она стоит. Самым важным способом сокращения времени выполнения работ, лежащих на критическом пути, является использование определенной части ресурсов, прежде всего мастерских, трудовых, лежащих на некритическом пути.

Еще одна важная составляющая создания эффективной команды - имидж. Одним из важнейших его составляющих является этическая сторона ведения бизнеса.

Создание трудового коллектива и эффективной команды, однозначно, дело затруднительное и требует много усилий. Процветание организации в большинстве зависит от сплоченности действий управленческой команды, руководителя, разбирающегося в поставленной цели, стимула и мотивации к работе и регулярной проверки персонала в своей компетентности.

ИНФОРМАТИКА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Гутовский Станислав

МОУ «Школа №80 г. Донецка»

Научный руководитель: Лапко И.В.

Повсюду в мире отмечается тенденция к увеличению потока данных. Цифровая технология произвела своего рода революцию, она позволяет объединить в цифровой форме текст, графическое и видео изображение, речевое и музыкальное сопровождение; на основе этой технологии создаются мощные новые средства представления и передачи знаний, а также средства обучения. Относительно низкая стоимость и большая мощность таких устройств, способствуют их широкому распространению, в том числе для целей педагогической подготовки.

Интернет позволяет обеспечить передачу технологии и знаний на всех уровнях образования. На всех ступенях образования принимаются меры к тому, чтобы как можно больше преподавателей имели возможность окончить компьютерные курсы. Неуклонный процесс распространения компьютеров, причем в сфере как формального, так и

неформального образования – способствует росту понимания потенциала стратегий компьютеризации в качестве экономически выгодного решения целого ряда проблем, связанных с обучением. В целом использование информационных технологий в образовании можно выразить через следующие возможности:

учащимся, проживающим в удаленных районах, получить доступ к информационным ресурсам и специальным знаниям, которые отсутствуют на местном уровне;

создать новые средства для когнитивного обучения и интеллектуального сотрудничества. Исследования в области когнитивного обучения позволяют по-новому осмыслить и разработать стратегии обучения;

детям из разных регионов мира общаться и выходить на новый уровень культурного осмысления и понимания. В ряде стран в законе об образовании гарантируется право учащихся с 6 лет пользоваться новыми информационными технологиями в учебном процессе;

открыть новые перспективы для образования инвалидов;

взрослым пройти переподготовку на рабочем месте, при этом новые технологии дистанционного обучения открывают очередные возможности для профессионального развития;

кроме того, новые технологии мультимедиа служат уникальным и мощным средством распространения сложных и абстрактных концепций.

В результате применения информационных и коммуникационных технологий учащийся не ограничен теперь пространственными и временными рамками. Развитие информационных технологий существенно расширило образовательное пространство, а также дало ему на вооружение новые средства. Дистанционное образование начинает приобретать все больший размах, наряду с остальными формами обучения.

Однако и при внедрении информационных технологий в образование возникают проблемы, которые надо решать комплексно:

1. Стандартизация и подбор эффективных доступных аппаратных и программных средств для пользователей и специальных студий, создание сети магазинов и специализированных образовательных центров.

2. Психолого-педагогические исследования по обоснованию, выработке рекомендаций с соблюдением «экологии сознания» для разработки и эффективного внедрения мультимедиа в образовательный процесс.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ ГОСУДАРСТВА

Давыденко Александра

МОУ «Школа №105 г. Донецка»

Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

Современное экономически развитое государство выполняет важнейшие функции регулятора экономических процессов. Конкурентные механизмы, обеспечивающие действие законов спроса и предложения, какими бы совершенными они ни были, все сложнейшие рыночные институты, никогда не могут заменить властных рычагов государственного регулирования в современных условиях мирового развития.

Основными экономическими системами являются традиционная, административно-плановая, рыночная и смешанная. А переход от одной экономической системы к другой порождает особое, переходное состояние экономики.

Чтобы правильно определить господствующую экономическую систему, необходимо знать, на каких формах собственности на какие экономические ресурсы базируются социально-экономические отношения, каковы организационные формы хозяйственной деятельности, способы регулирования экономической деятельности на макроэкономическом уровне. И, конечно же, принципиально отличаются роли, которые государство играет в различных экономических системах.

В централизованной экономической системе экономика и государство были неотделимы друг от друга. Правительство подчиняло себе экономику, ставило ее под жесткий контроль со стороны государственной власти.

Достоинства рыночной системы несомненны. По пути рыночной организации хозяйства идут в настоящее время почти все страны мира. В рыночной экономике государство играет значительно более скромную роль, чем в административно-плановой.

Важный этап в теоретическом осознании роли государства в рыночной экономике был связан с именем выдающегося английского экономиста Дж. М. Кейнса. Идеи, выдвинутые в ходе “кейнсианской революции”, совершили переворот в классических воззрениях на рыночную экономику.

Они доказали невозможность самоисцеления экономического спада, необходимость государственной политики как средства, способного устанавливать совокупный спрос и совокупное предложение, выводить экономику из кризисного состояния.

Сегодня общепризнано, что развитая рыночная экономика не может существовать без постоянного государственного воздействия на нее. Экономическое регулирование - лишь часть общей проблемы экономической роли государства, так как последняя может быть очень значительной даже без прямого или косвенного вмешательства в процесс общественного воспроизводства.

Объектами государственного регулирования экономики являются сферы, отрасли, регионы, а также ситуации, явления и условия социально-экономической жизни страны, то есть то, на что направлена регулирующая деятельность государства для обеспечения условий эффективного функционирования национальной экономики. К основным объектам, на которые направлено воздействие государства относятся:

- экономический цикл
- секторальная, отраслевая, региональная, социальная структуры хозяйства;
- условия накопления капитала;
- занятость;
- уровень жизни;
- денежное обращение;
- платежный баланс;
- цены, антиинфляционные процессы;
- условия конкуренции;
- социальные отношения, включая отношения между работодателями и работающими по найму, а также социальное обеспечение.

Государство занимается производством общественных благ, компенсацией внешних эффектов. На государстве лежит ответственность за поддержание конкуренции на всех рынках равновесия между интересами потребителей и производителей, наемных рабочих и работодателей. Оно перераспределяет часть дохода от более богатых к бедным. Государство также берет на себя ответственность за стабилизацию экономики, борьбу с безработицей и инфляцией.

Государственная политика в экономике — самый важный инструмент здоровых коммерческих отношений. Государство — это и есть его экономика. От каждого решения политиков зависит то, как страна будет жить.

Малейший просчет государства в экономике, социальных программах или плохо организованной защите, влияет на бизнес и благосостояние граждан.

ВЛИЯНИЕ НА КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

*Давыдовский Дмитрий
МОУ «Школа № 56 г. Донецка»*

Научный руководитель: Могильный А.А.

С точки зрения философии качество трактуется как – выражение совокупности существенных признаков, особенностей и свойств, которые отличают один предмет или явление от других и придают ему определённую определенность. Качество предмета или явления, как правило, не сводится к отдельным его свойствам. Оно связано с предметом как целым, охватывает его полностью и неотделимо от него. Поэтому понятие качества связывается с бытием предмета. Предмет не может, оставаясь самим собой, потерять своё качество. Например, переход в новое качество.

Само же значение понятия «качество жизни населения» звучит как степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей человека.

Организацией Объединенных Наций рекомендован перечень условий жизнедеятельности, которые в совокупности составляют понятие «уровень жизни»:

1. Рождаемость, смертность, продолжительность жизни.
2. Санитарно-гигиенические условия жизни.
3. Уровень потребления продовольствия.
4. Жилищные условия.
5. Возможности образования и культуры.
6. Условия труда и уровень занятости.
7. Баланс доходов и расходов.
8. Потребительские цены.
9. Обеспеченность транспортом.
10. Возможности для отдыха.
11. Система социального обеспечения.
12. Обеспечение прав и свобод человека

Не все из этих условий можно представить в количественном виде. Зачастую для оценки уровня жизни применяют показатели, охватывающие не все, а лишь несколько параметров.

Одним из основных показателей рассматривают размер дохода на душу населения. Этот показатель позволяет сравнивать уровень жизни как групп населения в одной стране, так и между странами. Например, в России для оценки уровня материальной обеспеченности обычно используют три показателя: бюджет прожиточного минимума (БПМ), минимальный потребительский бюджет (МПБ) и индекс человеческого развития (ИЧР)

Понятие уровня благосостояния не тождественно понятию уровня жизни. Уровень жизни является понятием более широким и характеризуется не только объёмом реальных доходов в расчёте на душу населения, но и степенью обеспеченности людей материальными и духовными благами.

Понятие «качество жизни» является более широким, чем уровень жизни, и включает также такие объективные и субъективные факторы, состояние здоровья, психологический комфорт и т.п.

Стратегическими целями в области повышения качества жизни людей является снижение уровня социального и имущественного неравенства населения и стабилизация его численности в среднесрочной перспективе, а в долгосрочной перспективе улучшение демографической ситуации.

На достижение этих целей влияют три важных фактора:

1. Наилучшее обеспечение безопасности населения.
2. Высокое качество товаров и услуг.
3. Достойная оплата труда.

Конечный результат этого выразится в снижении уровня преступности, наркомании и коррупции.

Достижение социально-экономической стабильности и положительной динамики развития общества.

Повышение квалификации и качества трудовых ресурсов и миграционных потоков.

ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Дадашова Юлиана

МОУ «Средняя школа №4 г. Макеевки»

Научный руководитель: Петрушева Л.Ю.

Донецкая Народная Республика является молодым государством, находящимся на стадии становления. Как известно, во все времена свои главные надежды общество традиционно связывает с молодежью.

На сегодняшний день, молодое поколение является основой нашего государства, а также социальным и экономическим развитием будущего Республики.

Актуальность данной темы обусловлена важной ролью и функциями молодежи в экономике страны. Именно молодые люди, благодаря своей мобильности и высокому интеллектуальному потенциалу, являются главной движущей силой современного мира,

имеют возможность влиять на общественный прогресс, определяя будущее общества и государства.

На данный момент проблема с трудоустройством молодежи в Донецкой Народной Республике не решена. Большая часть людей, окончившие Высшие учебные заведения, вынуждены работать не по специальности либо остаются не трудоустроенными вовсе. Так, как отсутствует опыт работы, из-за которого работодатели не принимают человека на работу.

Целью написания данного доклада является рассмотрение перспектив и внедрения дуального образования в высшие учебные заведения Донецкой Народной Республики.

По официальным данным «Центра занятости Донецкой Народной Республики» на учете в службе занятости состояло около 34,9 тысяч безработных, в том числе 15,3 тысячи – это молодежь в возрасте до 35 лет. Из которых, в течении этого же периода нашли работу лишь 25,1%.

Основными причинами, которые обуславливают проблему занятости на рынке труда Донецкой Народной Республики являются:

1. Низкая оплата труда, отсутствие карьерного роста.
2. Ошибочный выбор профессии, специальности студентом при поступлении в ВУЗ.
3. Отсутствие востребованности профессий.
4. Нежелание работодателей работать с выпускниками, у которых нет опыта работы.

Для решения подобного рода задач предлагается внедрение нового формата обучения «дуального образования».

Дуальное образование – это объединение учебы и работы в области профессионального и высшего образования. Немецкие специалисты подсчитали, что для получения теоретических знаний студенту достаточно 1-2 дней теоретической подготовки в неделю. Все остальное время лучше отводить работе на предприятии.

Концепция дуального образования предусматривает следующие шаги:

- модернизация образовательных программ;
- повышение качества подготовки специалистов;
- сближение образования с требованиями рынка труда;
- усиление роли и влияния работодателей на образование;
- повышение мотивации к обучению среди учащихся и студентов;
- рост уровня занятости молодежи;

Важно то, что в дуальной системе закреплены обязательства всех трех сторон: предприятия, молодежи и государства.

Для предприятия – это возможность подготовить для себя кадры, экономия на расходах по поиску и подбору работников, их переучиванию и адаптации.

Для молодых людей дуальное обучение – отличный шанс приобрести самостоятельность и легче адаптироваться к взрослой жизни. Уже во время обучения они могут получать за свой труд на предприятии денежное вознаграждение, а после окончания – работу, к которой хорошо подготовлены.

Для государства – система эффективно решает задачу подготовки квалифицированных кадров для экономики страны.

Таким образом, дуальная система обучения – это инновационный тип организации целевой профессиональной подготовки, который предполагает согласованное взаимодействие образовательной и производственной сфер по подготовке специалистов.

ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Дедюхин Александр

ГПОУ «Харьковский технологический техникум»

Научный руководитель: Зюбанова Л.Н.

Экономический кризис, военный конфликт, изолирование неподконтрольной территории привлекли к замораживанию экономических связей, что повлекло за собой сворачивание предпринимательской деятельности и выхода ряда предприятий были разрушены, другие – возобновляют работу.

Подобная нестабильность и спровоцировала безработицу, повлияла на спрос предложения на рынке труда в Республике, вызвало понижение зарплат. Но особенно сложно сегодня найти постоянную работу молодежи и вчерашним выпускникам с высшим, не имеющим трудового стажа или получившим невостребованную специальность.

На сегодняшний день молодое поколение является основой развития любого государства, его социальным и экономическим будущим. Молодежь выступает наиболее мобильным представителем всех социальных групп и это занимает важное место в общественно-политической жизни любой страны. От того насколько молодое поколение чувствует политическую, социальную и экономическую стабильность, настолько зависит общественный прогресс любой страны.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что проблема трудоустройства молодежи является одной из важнейших и до сих пор

не решенных проблем во многих странах, в Донецкой Народной Республике в том числе.

После выпуска молодые специалисты хотят как можно быстрее пройти практику, начать карьеру и получать высокую зарплату. Большинство из них сразу же обращается за помощью в трудоустройстве в местные кадровые агентства, центр занятости ищут работу в интернете или через знакомых.

Чаще всего работодатели Республики в условиях конкуренции на рынке труда хотят видеть на занимаемой должности сотрудника старше 35-40 лет с опытом работы. Молодых специалистов не спешат трудоустраивать и предлагают пройти долговременную неоплачиваемую стажировку. Поэтому новоиспеченные специалисты нередко остаются невостребованными на рынке труда. В этом случае спасает волонтерство и местные общественные организации, которые привлекают выпускников вузов к работе. Но помочь могут лишь единицам.

Субъектами молодежной политики являются государство и государственные органы, которые реализуют ее на практике. То есть молодежная политика представляет собой совокупность действий всех государственных и общественных институтов, однако каждый ее субъект осуществляет ее дифференцированно в соответствии со своими потребностями и возможностями с учетом местных условий. Следовательно, каждая страна имеет свой подход к регулированию и контролю над государственной системой управления молодежной политики, что подтверждается спецификой закрепленных нормативно-правовых актов разных государств. Законодательная база имеет большое значение для формирования и реализации эффективной социальной и молодежной политики.

На базе Донецкого национального университета экономики и торговли прошел XII международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы и перспективы трудоустройства выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования».

Необходимо привести перечень специальностей и профессий, которым обучают в учреждениях высшего профессионального образования, в соответствии с потребностям ДНР. Мы должны четко понимать, какова потребность в кадрах по тем или иным направлениям подготовки насколько эта потребность соответствует возможностям Республиканских вузов подготовить специалистов.

Для решения этой задачи Министерству экономического развития ДНР совместно с Институтом экономических исследований необходимо

разработать стратегию развития Республики на основе программ развития отраслей промышленности, экономики социальной сферы. Министерству образования и науки ДНР совместно с Министерством труда и социальной политики ДНР проанализировать возможность проведения переподготовки невостребованных специалистов на рынке труда, подготовить и представить по данному вопросу свои предложения.

Список источников

1. Занятость и безработица в Российской Федерации. - URL: <http://www.gks.ru/bgd/free/03/IssWWW/exe/St/do6/16.htm/>
2. Шаповал, М.А. Особенности рынка труда молодежи /М.А. Шаповал // Молодой ученый, 2016. - №28. - С. 598-601. - URL: <https://moluch.ru/archive/132/36943>.

РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДОНБАССА

Демидова Екатерина

МОУ «Школа №88 г. Донецка»

Научный руководитель: Пушкина Г.И.

Актуальность данной темы становится очевидной, с учетом быстро развивающегося мира. Каждый день происходят новые открытия и появляются новые возможности усовершенствовать уже существующие схемы работы, практически во всех сферах деятельности человека. Для нашего района в приоритете всегда было развитие промышленности, в особенности угольной, металлургической и машиностроительной.

Стабильность экономики ДНР напрямую зависит промышленности, исходя из исторического и географического развития региона. Поэтому на ее развитие должно быть направлено наибольшее количество усилий. Но что же для этого необходимо, и почему это так сложно? Помимо развития рынка сбыта и модернизации оборудования, необходимо выбрать правильную стратегию развития предприятия, а также постоянно следить за всеми инновациями в данной сфере и планомерно внедрять их в работу.

Наибольшей проблемой при внедрении инноваций является их затратность, кроме того большинство из них несут в себе некоторые риски. Ведь уже существующая схема работы не дает сбой и делает свое дело, оно проверенно временем, хотя при этом не приносит развитие. Условием для внедрения инноваций является наличие эффективной системы маркетинга и сбыта, которая осуществляет связь предприятия с

конечными потребителями по качеству производимых товаров. Новшества возникают на базе новых знаний, а покупателям нужны новые выгоды. Таким образом, правильно проведенная промышленным предприятием инновационная политика повышает его конкурентоспособность на рынке. Интенсивность инновационной деятельности предприятия определяет для него больше конкурентных преимуществ.

Чем выше инновационная активность предприятия, тем целесообразнее его функционирование и существование. Таким образом, инновационная активность как мера интенсивности осуществления инноваций на предприятии – это современная стратегическая характеристика его эффективности. Использование инноваций поможет промышленным предприятиям ускорить свой рост, освоить новые рынки, создать новые рабочие места, что несомненно скажется так же на общем положении в регионе.

Для внедрения инноваций все же первоочередным является само их создание, а для этого в свою очередь необходимы квалифицированные и заинтересованные кадры. Их появлению препятствуют такие факторы, как:

- отсутствие востребованности в научных разработках со стороны государства;
- низкий уровень финансирования государством научного комплекса и уровень государственных затрат, выделяемых на науку;
- отсутствие профессионально подготовленных специалистов, способных реализовать инновационные проекты;
- недостаток выгодных инновационных проектов, в которые можно вложить инвестиции;
- отсутствие реальных действий со стороны государства, поддерживающих и мотивирующих инновационную деятельность.

Инновационная экономика – экономика, основным стратегическим фактором развития которой являются научные знания, способная реагировать на системные ограничения экономического роста созданием, внедрением и коммерциализацией инноваций. Инновационное развитие региона характеризуется непрерывным комплексным использованием результатов научной и научно-технической деятельности в качестве основных факторов обеспечения устойчивости субъектов хозяйствования; созданием и использованием в производственно-коммерческой деятельности инновационных товаров и услуг.

Поэтому помимо того, что предприятие должно само понимать необходимость модернизации производства, со стороны государства

должны также приниматься организационно – экономические меры (субсидии, льготы, целевые гос. программы и т.д.), стимулирующие и поддерживающие развитие предприятий региона. Что же касается обучения новых кадров то, с этим, на мой взгляд, в Донецке как таковой острой проблемы нет. Наш регион насчитывает, достаточно образовательных учреждений, готовящих профессионалов в разных сферах деятельности.

Конечно, инновации в экономике и на предприятиях напрямую зависят от системы обучения, в идеале план обучения будущих специалистов должен так же соответствовать современным стандартам и идти в ногу со временем, еще со студенческих лет узнавая эти самые инновационные технологии и учась применять их на практике. Однако, такие инновации в обучении несут в себе также риски и требуют много ресурсов государства на их воплощение.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ

Дёмкина Алина
МОУ «Старомихайловская школа
Марьинского района»
Научный руководитель: Пуголовкина Е.А.

Государственное управление – это практическая деятельность государственных органов по реализации интересов государства, направленная на упорядочение, сохранение и развитие общества. По своей сути государственное управление – это функция общества, осуществляемая специальной подсистемой (государственными органами) и направленная на обеспечение выживания и развития общества посредством организации, координации, взаимодействия всех социальных подсистем (промышленность, сельское хозяйство, здравоохранение, образование, наука и т. п.), как между собой, так и с внешней средой (другими обществами). Ему присущи следующие характерные черты:

1. Управление имеет место всегда там, где осуществляется совместная деятельность людей.
2. Управление обеспечивает сознательную, целенаправленную совместную деятельность людей.
3. Управление достигает своих целей путем организации, т. е. объединения, согласования и координирования поведения и действий людей.

Принципы государственного управления – это правила, нормы, на основе которых строится и функционирует система государственного управления. Принципы (социально-правовые): демократизм, законность, объективность, научность, конкретность, федерализм, эффективность. Цель государственного управления – предполагаемые результаты, к которым стремится субъект при осуществлении управленческой деятельности. Различают следующие цели управления: социально-экономические, политические, обеспечительные.

Государство - это совокупность общественных институтов, осуществляющих публичную власть. Одной из основных экономических функций государства является создание правовой среды, необходимого для нормального функционирования рыночной экономики. Государство создает правовую базу экономики. К основным услугам, которые предоставляет государство, относятся: поддержание внутреннего порядка, введение стандартов измерения веса и качества продуктов и создание денежной системы для облегчения обмена товаров и услуг. Новой экономической функцией государства является стабилизация экономики. Правительство помогает частному сектору достичь полной занятости и стабильного уровня цен, увеличивая или уменьшая собственные расходы, вводя налоги, осуществляя другие меры, чтобы влиять на совокупные расходы, а, следовательно, и на состояние экономики.

Государственная служба - особый вид профессиональной деятельности, и заниматься этой деятельностью можно лишь в государственных органах; только государственные органы «наделены» правом иметь государственных служащих. Под государственным органом понимается составная часть государственного аппарата наделенная государственными полномочиями, необходимыми для осуществления функций государственной власти. Особенность государственной службы как профессиональной деятельности состоит в том, что она призвана гарантировать стабильность в государстве, согласовывать интересы людей и государства, выступать гарантом поддержания порядка, выполняя в той или иной мере властные функции.

Формирование и развитие социальной сферы в регионе определяется целым рядом факторов, среди которых можно выделить демографические, природные, социально-экономические, исторические, оказывающие прямое или косвенное воздействие на характер территориальной организации регионального социального комплекса.

К демографическим факторам следует отнести: динамику численности населения, его половозрастную структуру, число семей и их состав, уровень миграции и естественного движения населения. Их учет особенно важен при перспективном планировании развития отраслей социальной сферы.

Природно-климатические факторы и условия — это географическое положение города, особенности климата (среднегодовая температура, продолжительность сезонов года и т. п.), особенности местности с точки зрения условий для развития городского, сельского, подсобного и личного хозяйства, проживания населения.

К экономическим можно отнести: уровень и темпы экономического развития хозяйственного комплекса города, уровень и темпы развития инженерно-технической инфраструктуры, уровень реальных денежных доходов населения; индивидуальный потребительский бюджет, уровень и структуру занятости населения в общественном производстве.

Общество служит социально-экономической основой государства. Взаимодействие общества и государства — явление закономерное и естественное, ибо без такого взаимодействия не было бы ни общества, ни государства.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ПОНЯТИЯ, ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ, ПРИНЦИПЫ И ЦЕЛИ

Дёмочкина Анжела

МОУ «Школа №49 г. Донецка»

Научный руководитель: Щепилова А.В.

Управление рассматривается здесь как целеполагающее (сознательное, продуманное!), организующее и регулирующее воздействие людей на собственную общественную, коллективную и групповую жизнедеятельность, осуществляемое как непосредственно (в формах самоуправления), так и через специально созданные структуры (государство, общественные организации, партии, фирмы, предприятия и т.д.). Существуют различные виды управления в обществе: военное, экономическое, социальное, политическое, государственное и другие,

Государственное управление выделяется из управления вообще на основе характера и объема охватываемых управлением общественных явлений и на основе специфики субъекта управления. Государственное управление — это практическая деятельность государственных органов

по реализации интересов государства, направленная на упорядочение, сохранение и развитие общества.

Субъект государственного управления - государство в лице своих органов управления, объект - общественная жизнедеятельность людей, общая цель - упорядочение, сохранение и развитие общества.

Государственно-управленческая деятельность - это есть функционирование субъектов исполнительной власти и иных звеньев государственного управления по реализации их задач и функций.

Органы государственного управления - субъекты исполнительной власти и иные звенья, осуществляющие в том или ином объеме государственно-управленческую деятельность: правительство, министерства, госкомитеты, администрации и т.д.

Так, на долю органов государственной власти приходилось решение наиболее важных вопросов государственной и общественной жизни в форме законов (создание законов); органы государственного управления в основном осуществляли реализацию законов (приведение их в исполнение); судебные органы выполняли правоохранительную функцию.

Место и роль государственного управления в механизме «разделения труда» определялись следующими характеристиками:

а) государственное управление - конкретный вид деятельности по осуществлению единой государственной власти, имеющий функциональную и компетенционную специфику, отличающую его от иных видов (форм) реализации государственной власти;

б) государственное управление - деятельность исполнительно-распорядительного характера. Основным направлением ее является исполнение, т.е. проведение в жизнь законов и подзаконных нормативных актов. Достигается эта цель использованием необходимых юридически-властных полномочий (распорядительство);

в) государственное управление - прерогатива специальных субъектов, обобщенно обозначаемых как исполнительно-распорядительные органы государственной власти или же органы государственного управления;

г) государственное управление - исполнительная деятельность, осуществляемая в процессе повседневного и непосредственного руководства хозяйственным, социально-культурным и административно-политическим строительством. Непосредственность такого руководства обусловлена тем, что именно в ведении (организационном подчинении) органов государственного управления находилась основная масса объектов собственности, выражая тем самым качество государства как собственника основных средств производства;

д) государственное управление - подзаконная деятельность, осуществляемая «на основе и во исполнение закона»; она вторична по отношению к законодательной деятельности.

Правовое обеспечение государственного управления представляет собой систему законов и подзаконных актов (от Конституции до должностной инструкции государственного служащего), учреждающих государственные органы, наделяющих их полномочиями, регламентирующих их деятельность.

По источнику возникновения и содержания, ниспадающей (от более к менее сложной и в то же время производной) и логической последовательности (когда предыдущая детерминирует последующую) основные виды целей государственного управления образуют следующую структуру:

- общественно-политические, охватывающие комплексное, целостное, сбалансированное и качественное развитие общества;
- социальные, отражающие влияние общественно-политических целей на социальную структуру общества, взаимоотношения ее элементов, состояние и уровень социальной жизни людей;
- духовные, связанные в одном аспекте с восприятием духовных (культурных) ценностей, которыми руководствуется общество, а в другом - с ведением духовного потенциала общества в реализацию общественно-политических и социальных целей;
- экономические, характеризующие и утверждающие систему экономических отношений, обеспечивающих материальную основу реализации общественно-политических и иных целей;
- производственные, состоящие в создании и поддержании активности тех управляемых объектов, которые соответствуют вышеназванным целям и способствуют их осуществлению.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРИЁМОВ АВТОМАТИЧЕСКОГО ОБНАРУЖЕНИЯ И РАСПОЗНАВАНИЯ ЛИЦ ИЗ ВИДЕОПОТОКА И ИХ ПРОГРАММНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ

Деркач Кирилл
МОУ «Школа №55 имени А.Г. Коржа г. Донецка»
Научный руководитель: Семенова О.И.

Технологии компьютерного зрения делают нашу жизнь значительно проще и безопасней: сканирование QR-кодов, создание новых моделей роботов и беспилотных автомобилей, внедрение компьютерного зрения в медицину и системы безопасности. Эта область информатики является

одной из самых разнообразных и быстроразвивающихся. Особенно актуальна в наши дни тема распознавания лиц. Мы слышим о ней не только в СМИ, но и в повседневной жизни. Мы доверяем автоматическим охранным системам видеонаблюдения и фейс-контроля, защищаем личную информацию своими биометрическими данными и постепенно внедряем подобные механизмы в управление собственными средствами. Во избежание угроз нашей безопасности, безопасности наших средств и конфиденциальных данных, алгоритмы компьютерного зрения этой области требуют более глубокого изучения и внимания.

В своей работе я исследую и анализирую современные технические способы обнаружения лиц в кадре и идентификацию по ним человека, тестирую наиболее производительные из них, сравниваю результаты тестов, доказываю и объясняю, почему большинство методов распознавания образов сводятся к нейросетевым подходам.

Объектом исследования являются алгоритмы компьютерного зрения, применимые к задачам обнаружения и распознавания лиц на изображениях и в видеопотоке.

Предметом исследования является разработка программного обеспечения, демонстрирующего работоспособность подобных алгоритмов и возможность использования на практике.

Одна из главных особенностей компьютерного зрения — то, что нет единых приёмов решения его задач. Область формирует множество различных методов и приёмов, которые занимают отдельными проблемами.

Проблема распознавания лиц продолжительное время рассматривалась лишь с точки зрения биологии и психологии. Исследуемые характеристики разбирались без описания самого механизма и принципов, основываясь только на знаниях об органах и рецепторах человеческого восприятия. Большой прорыв данной сферы приходит на 60-е годы прошлого века, когда на основании множества работ была введена дисциплина распознавания образов. Главной задачей её было изучение алгоритмов, способных распознавать явления и объекты, классифицировать их.

Раздел обнаружения компьютерного зрения значительно увеличивает возможности компьютерных систем, выполняющих аналитические задачи, тем самым заменяя человека машиной.

Первым шагом на пути распознавания лица всегда является его обнаружение на кадре. В данном случае обнаружение предполагает нахождение лица и определение его координат на изображении. Такие алгоритмы используются не только в охранных и видеосистемах, но и в обычных устройствах вроде фотокамеры или камеры мобильного

телефона. Здесь они играют свою роль для создания обычных снимков: коррективке цветовых настроек, фокуса камеры на лицах.

По принципу работы, алгоритмы обнаружения лиц можно условно поделить на несколько категорий.

Первый метод основан на работе *предобученных нейронных сетей*, способных находить лица на фото. Среди других он более производителен, более эффективен с точки зрения выявления наклоненных или повернутых лиц, но требует больших ресурсов системы.

Второй метод называется *эмпирическим*. Он предполагает алгоритм, в основе которого должен быть определенный набор правил о том, как на изображении должно выглядеть человеческое лицо. Например, центральной части лица соответствует однородная яркость и цвет, лицо состоит из резко выделяющихся носа и рта, симметрично расположенных над областью носа глаз и другое. Один из способов реализации метода — сильное уменьшение фотографии с последующим выявлением ярких или сильно выделяющихся областей, схожих с областями лица. Однако эмпирический подход не справляется с изображением, содержащим большое количество лиц или имеющим неоднородный фон.

Сегодня самый популярный способ детектирования — использование каскадов Хаара.

Исследуя проблему и анализируя результаты, я пришел к выводу: самым стабильным и оптимальным вариантом является метод обнаружения Виолы-Джонса, который основывается на использовании каскадов Хаара. Метод работает, сравнивая и соотнося отдельные участки лица с геометрическими примитивами, характеризующими его пропорции. Такой приём имеет возможность регулировки чувствительности алгоритма, отличается скоростью работы, низким показателем ложных срабатываний и высокой точностью определения.

Теперь, когда мы определились с алгоритмом обнаружения лица, на пути к идентификации человека остается только задача распознавания. Идентификация лица, как правило, подразумевает извлечения неких данных из него и их сравнение с данными, хранящимися в базе. В случае нахождения лица в базе, результатом такой процедуры должно быть опознание человека.

В ходе исследовательской работы и поиска лучших способов технического распознавания лиц, было определено, что лучшие методы так или иначе связаны с работой искусственных нейронных сетей. Так, результаты тестирования показали, что, применяя нейросетевые подходы, мы имеем положительный результат даже при сильном отклонении лица в кадре, нестандартных ракурсах, разной мимике и эмоциях, в отличие от других методов.

НАСЕЛЕНИЕ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА

Деркач Никита

МОУ «Профильная гимназия №122 г. Донецка»

Научный руководитель: Маковецкая А.М.

Население - главная производительная сила общества, т. е. является природной основой формирования трудовых ресурсов и выступает потребителем материальных благ, и тем самым обуславливает развитие отраслей, ориентирующихся в своем размещении на потребителя.

От численности, динамики и структуры всего населения, трудовых ресурсов, уровня его общей подготовленности и специальной квалификации, профессиональных и трудовых навыков зависит в известной мере, как развитие хозяйства, так и его размещение в разных районах.

Размещенное на территории Донбасса население не однородно по составу, оно различается по соотношению численности мужчин и женщин в целом и по возрастным группам, по демографическому составу.

Изучение демографической структуры населения позволяет установить возможную численность на перспективу и определить ее сдвиги. В регионе в последние годы снизилась рождаемость, увеличился уровень смертности, происходит миграционный отток, что существенно влияет на изменение численности, количественный и качественный состав населения.

Современная численность населения Донбасса по состоянию на 1 января 2018 г. составила 3 млн 775 тыс. 443 чел. Так, в Донецкой Народной Республике наличное население на 1 января составляет 2 млн 302 тыс. 444 чел.

За полгода население ДНР и ЛНР сократилось на 6 278 чел. За год число жителей сократилось на 0,6% или 12 832 чел., из них 6% – сельского населения и 94% – городского. В ДНР преобладают городские жители (95% от общего числа населения), наибольшее число которых проживает в следующих 5-ти населенных пунктах:

- Донецк – 952 687 (41% от общего населения ДНР);
- Макеевка – 376 413 (16%);
- Горловка – 264 016 (11%);
- Енакиево – 120 963 (5%);
- Харцызск – 99 238 (4%);
- Ждановка – 12 785 чел. (0,6%).

В ЛНР наличное население на 1 января составляет 1 млн 472 тыс. 999 чел. и за полгода население сократилось на 0,5% или 7 805 чел. В Донбассе наблюдается естественная и механическая убыль населения.

Естественным путем население сократилось на 21 836 чел.: смертность – 33 636 чел., в т.ч. умерло 138 детей в возрасте до 1 года; Высокий коэффициент детской смертности (12 на 1 тыс. рожденных), и по количеству разведенных (до 20 тыс. лиц), одиноких (300 тыс. лиц), пенсионеров (1,6 млн. лиц).

Трудовые ресурсы - совокупность способных к труду людей, составляют основной элемент производительных сил общества, характеризуются потенциальной массой живого труда, что в данный период в наличии у государства и определяют современное состояние и перспективное развитие экономики государства.

Различают социальную и экономическую сущность трудовых ресурсов. Социальную сущность трудовых ресурсов составляют люди, занятые в конкретных производственных условиях. Сущность определяется рабочим временем, необходимым для общественно полезного труда. Для оценки состояния трудовых ресурсов определенного региона используют количественные и качественные показатели демографического, экономического и социального содержания.

Демографические показатели характеризуют состояние трудовых ресурсов в зависимости от воспроизводства населения, учитывают такие характеристики, как пол, возраст, расселение, миграция и др.

Экономические показатели отражают зависимость состояния трудовых ресурсов от развития производства, внедрения достижений научно-технического прогресса, состояние конкурентоспособной продукции и т.д. и отражают общее количество населения, занятого во всех сферах экономической деятельности, формирование, распределение и использование трудоспособного населения в различных отраслях производственной деятельности, на предприятиях разных форм собственности.

Социальные показатели характеризуют трудовые ресурсы с позиций влияния на их формирование социального состояния общества, по уровню образования, профессиональной подготовки, текучести, связанной с обеспечением социальных потребностей.

Указанные показатели используют для оценки состояния трудовых ресурсов, а также количества безработных - новой прослойки населения, которая появилась в обществе в результате внедрения рыночных отношений.

Состояние трудовых ресурсов определяют показателем «количества занятого населения» - количество людей в трудоспособном возрасте, а также коэффициент занятости (в%).

К населению, занятому во всех сферах экономической деятельности, отнесены лица трудоспособного возраста и старше, подростки, которые в течение года были постоянно заняты экономической деятельностью: работали по найму на условиях полного (неполного) рабочего дня (недели), работодатели, самостоятельно обеспечивали себя работой, включая предпринимателей, бесплатно работающих членов их семей, служащих религиозных культов и др.

В количестве занятого населения не учитываются: ученики трудоспособного возраста, обучающихся с отрывом от производства, военные срочной службы и женщины, находящиеся в отпуске по беременности и уходу за ребенком до достижения им возраста согласно действующему законодательству, а также иностранные граждане.

Изучая возрастную структуру трудовых ресурсов выделяют общие закономерности в их использовании такого содержания. Люди, занятые обучением, получают профессиональную подготовку, принимают участие в военной службе, включаются в общественное производство после 25 лет.

Объективной характеристикой трудовых ресурсов, показателем интеллектуального потенциала общества служит уровень профессионального образования. Поэтому высокая трудовая активность населения наблюдается у людей в возрасте 25-40 лет.

У людей старше 50 лет трудовая активность, как правило, уменьшается. Однако эта категория людей может активно использоваться в общественном производстве и представляет собой значительный резерв в общих объемах трудовых ресурсов региону.

Особую группу составляют пенсионеры, которые продолжают работать в народном хозяйстве. Эти люди могут рационально использоваться в отраслях социально-бытовой инфраструктуры.

Численность трудового населения каждого региона постоянно меняется. С одной стороны, происходит увеличение численности трудовых ресурсов за счет вступления молодых людей в трудоспособный возраст, привлечение к труду незанятых людей, проживающих на данной территории, а также людей, которые переселились из других регионов.

Одновременно возможно сокращение трудового населения за счет той части населения, которая становится несостоятельной, людей, выходящих на пенсию.

Одним из главных ресурсов экономики является трудовой капитал, поскольку именно люди - один из главных факторов восстановления экономики Донбасса.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ И ПРИЗНАКИ

Дзевелюк Даниил

МОУ «Школа №112 г. Донецка»

Научный руководитель: Фатеева Т.М.

Информационное общество – теоретическая концепция постиндустриального общества; историческая фаза возможного развития цивилизации, в которой главными продуктами производства становятся информация и знания.

Первая информационная революция была связана с изобретением письменности. Вторая информационная революция (в середине XVI в.) была связана с изобретением книгопечатания. Третья информационная революция (в конце XIX в.) была обусловлена прогрессом средств связи. Четвертая информационная революция (в 70-х гг. XX в.) связана с появлением микропроцессорной техники и, в частности, персональных компьютеров. Это привело к необходимости внедрения новых технологий обработки и передачи информации и послужило началом перехода от индустриального общества к информационному. Этот процесс начался с середины XX в.

Признаки информационного общества:

1. Осознание обществом приоритетности информации перед другим продуктом деятельности человека.
2. Первоосновой всех направлений деятельности человека (экономической, производственной, политической, образовательной, научной, творческой, культурной и т.п.) является информация.
3. Информация же является продуктом деятельности современного человека.
4. Информация в чистом виде (сама по себе) является предметом купли – продажи.
5. Равные возможности в доступе к информации всех слоев населения.
6. Безопасность информационного общества, информации.
7. Защита интеллектуальной собственности.
8. Взаимодействие всех структур государства и государств между собой на основе ИКТ.
9. Управление информационным обществом со стороны государства, общественных организаций.

В информационном обществе главным ресурсом является информация. В информационном обществе повышается не только качество потребления, но и качество производства, человек,

использующий информационные технологии, имеет лучшие условия труда, а труд становится творческим и интеллектуальным.

Кроме положительных моментов прогнозируются и опасные тенденции: все большее влияние на общество средств массовой информации; информационные технологии могут разрушить частную жизнь людей и организаций; существует проблема отбора качественной и достоверной информации; многим людям будет трудно адаптироваться к среде информационного общества; существует опасность разрыва между «информационной элитой» (людьми, занимающимися разработкой информационных технологий) и потребителями.

В качестве критериев развитости информационного общества можно выбрать три: наличие компьютеров, уровень развития компьютерных сетей и количество населения, занятого в информационной сфере, а также использующего информационные и коммуникационные технологии в своей повседневной деятельности.

Отличительные черты:

- увеличение роли информации, знаний и информационных технологий в жизни общества;

- возрастание числа людей, занятых информационными технологиями, коммуникациями и производством информационных продуктов и услуг в валовом внутреннем продукте;

- нарастающая информатизация общества с использованием телефонии, радио, телевидения, сети Интернет, а также традиционных и электронных СМИ;

- создание глобального информационного пространства, обеспечивающего: эффективное информационное взаимодействие людей, их доступ к мировым информационным ресурсам и удовлетворение их потребностей в информационных продуктах и услугах.

РИСКИ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

Дзюбан Денис

МОУ «Школа №2 им. Героя Советского

Союза Ю.М. Двужильного г. Донецка»

Научный руководитель: Тютюнник Н.С.

Человеческое общество постоянно изменяется. И сейчас, с развитием новейших технологий, возникают новые типы отношений между людьми. Также возникает новая социологическая концепция –

информационное общество, новая историческая фаза развития цивилизации, в которой главными продуктами производства являются информация и знания.

Это означает, что основным признаком этого общества является производство и распространение информации, превращение ее в главный вид услуг, в товар и даже во власть.

Чертами, отличающими информационное общество, являются:

- увеличение роли информации и знаний в жизни общества;
- увеличение доли информационных коммуникаций, продуктов и услуг в валовом внутреннем продукте;
- создание глобального информационного пространства, которое обеспечивает эффективное информационное взаимодействие людей, их доступ к мировым информационным ресурсам и удовлетворение их потребностей в информационных продуктах и услугах.

Термин «информационное общество» был введен в научный оборот в начале 60-х гг. XX века фактически одновременно в США и Японии. Разработка концепции информационного общества связана с именами сразу нескольких ученых. В Японии эту концепцию развивали Ёнэдзи Масуда и Юдзиро Хаяши, в США - Элвин Тоффлер и Дэниел Белл, во Франции - Жан Фурастье, а также еще ряд известных ученых.

В рамках концепций информационного общества существуют две противоположные тенденции по оценке самого факта преобразования информации в мощную социальную силу.

Согласно первой, оптимистичной, информатизация общества, в частности компьютеризация, составляет безусловное социальное благо. Также считается, что это приведет к формированию принципиально нового типа человека — более «человечной», экологически ориентированной.

Представители другой тенденции, пессимистической, рассматривают информационное общество как общество, в котором уровень манипулирования человеком быстро повышается. Информационные технологии все шире начинают использоваться в политике, превращаясь в политические технологии.

Понятно, что наступление эры информационного общества несет с собой большие возможности и большие риски.

Проанализируем причины, которые делают человека основным фактором риска в информационном обществе. Для этого перечислим и кратко охарактеризуем те новые проблемы, угрозы и опасности, которые ждут человека в информационном обществе и с которыми он начинает сталкиваться уже сегодня.

Одна из них – это проблема информационного неравенства. Ее суть состоит в том, что далеко не все члены информационного общества смогут практически использовать те новые возможности, которые оно может предоставить человеку.

Вторая и весьма серьезная опасность для человека в информационном обществе связана с тем, что развитие глобальных сетей телевидения, компьютерных коммуникаций, радиосвязи и других информационных систем создают широкие возможности для воздействия на общественное сознание и манипуляции этим сознанием. О его эффективности убедительно и наглядно свидетельствуют, например, результаты выборов компаний в различные органы власти, а также широкое использование весьма дорогостоящей рекламы в программах телевидения.

Еще одну, пока еще мало изученную опасность для человека в информационном обществе представляет психологический феномен, называемый виртуализацией общества. Его суть заключается в том, что реальные физические объекты, процессы и явления подменяются их виртуальными образами, которые очень похожи на отображения объективной реальности, но таковыми не являются.

Еще одну, принципиально новую опасность для человека в информационном обществе представляют собой так называемые киберболезни. К ним относится психологическая зависимость людей от телевидения, маниакальное увлечение некоторых молодых людей компьютерными играми и т.д.

Становление информационного общества открывает широкие возможности и для развития информационной преступности, которая может быть направлена против личности, общества и государства. Сюда относятся так называемые компьютерные преступления, направленные, главным образом, на несанкционированный доступ к базам данных автоматизированных информационных систем органов государственной власти, финансовых организаций и промышленных корпораций.

Новым явлением в области информационной преступности является информационный терроризм, в результате которого функционирование той или иной информационной системы может быть практически парализовано. Чаще всего это происходит в результате специально организованных массированных сетевых атак, которые в последние годы наблюдались неоднократно с использованием возможностей сети Интернет.

Совершенно особое место среди угроз информационного общества занимает информационная война, методы и средства которой уже

достаточно хорошо разработаны как в теоретическом, так и в прикладном аспектах. Информационные войны уже сегодня являются весьма распространенным и эффективным способом противоборства в области политики, экономики и культуры. Можно прогнозировать, что в дальнейшем, по мере развития средств и институтов информационного общества, информационные войны получают еще более широкое распространение, как в локальном, так и в глобальном масштабе.

Таким образом, информационное общество, вероятнее всего, будет существенно более уязвимым по отношению к деструктивным информационным воздействиям, чем индустриальное общество. И к этой перспективе нужно заранее готовиться.

ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ

Дибцева Юлия

МОУ «Средняя школа №44 г. Макеевки»

Научный руководитель: Решетняк Е.И.

Эффективность бизнес-процессов во все большей степени стала определяться использованием эффективных управленческих команд. Связано это, во-первых, с резко возросшей скоростью изменений внешней среды, в которой приходится работать коммерческим организациям, во-вторых, с существенно повысившейся ролью творческого труда сотрудников в самих организациях.

Необходимость быстро реагировать на внешние изменения, накладываясь на возросшую сложность управления, вынуждает формировать группы высококлассных специалистов для эффективного управления компаниями. Наиболее продуктивно эти группы специалистов, как и их отдельные члены, работают в том случае, когда образуются эффективные управленческие команды, а отношения внутри группы выстраиваются вокруг командного лидера.

Актуальность и объективная необходимость исследования процессов создания эффективных управленческих команд определяется тем, что для многих компаний решение этого вопроса выступает фактором выживания.

Несмотря на огромный интерес во всём мире к теме командообразования и командной работы, вопрос формирования эффективных управленческих команд проработан относительно мало. Одна из причин этого заключается в том, что сами проблемы, решение

которых требует использования эффективности команд, встали перед бизнесом во всей остроте только в последние десятилетия.

Объект исследования - процессы формирования и функционирования эффективных управленческих команд в коммерческих организациях.

Предмет исследования - социальные характеристики и технологии формирования эффективных управленческих команд в организациях.

Цель исследования: определение критериев оценки эффективности, анализ ресурсов, этапов, технологий формирования трудовых коллективов и создание эффективных команд в организациях.

Задачи:

- рассмотреть термины трудового коллектива и эффективной команды;
- выявление основных командообразующих признаков;
- определение параметров командной эффективности, факторов, повышающих или снижающих эту эффективность;
- вычленение этапов формирования эффективных управленческих команд в организациях;
- выработка практических рекомендаций по использованию технологий формирования эффективных управленческих команд.

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Диденко Илья

ГПОУ «Донецкое профессионально-техническое училище связи»

Научный руководитель: Тесленко А.В.

Под информационной безопасностью понимается защищенность информации и поддерживающей ее инфраструктуры от любых случайных или злонамеренных воздействий, результатом которых может явиться нанесение ущерба самой информации, ее владельцам или поддерживающей инфраструктуре.

В современном социуме информационная сфера имеет две составляющие: информационно-техническую (искусственно созданный человеком мир техники, технологий и т.п.) и информационно-психологическую (естественный мир живой природы, включающий и самого человека). Соответственно, в общем случае информационную безопасность общества (государства) можно представить двумя составными частями: информационно-технической безопасностью и информационно-психологической (психофизической) безопасностью.

В качестве стандартной модели безопасности часто приводят модель из трёх категорий:

Конфиденциальность – состояние информации, при котором доступ к ней осуществляют только субъекты, имеющие на него право;

Целостность – избежание несанкционированной модификации информации;

Доступность – избежание временного или постоянного сокрытия информации от пользователей, получивших права доступа.

Выделяют и другие не всегда обязательные категории модели безопасности:

– неотказуемость или апеллируемость – невозможность отказа от авторства;

– подотчётность – обеспечение идентификации субъекта доступа и регистрации его действий;

– достоверность – свойство соответствия предусмотренному поведению или результату;

– аутентичность или подлинность – свойство, гарантирующее, что субъект или ресурс идентичны заявленным.

Действия, которые могут нанести ущерб информационной безопасности организации, можно разделить на несколько категорий:

1. Действия, осуществляемые авторизованными пользователями. В эту категорию попадают: целенаправленная кража или уничтожение данных на рабочей станции или сервере; повреждение данных пользователей в результате неосторожных действий.

2. «Электронные» методы воздействия, осуществляемые хакерами. Под хакерами понимаются люди, занимающиеся компьютерными преступлениями как профессионально (в том числе в рамках конкурентной борьбы), так и просто из любопытства. К таким методам относятся: несанкционированное проникновение в компьютерные сети; DOS атаки.

Целью несанкционированного проникновения извне в сеть предприятия может быть нанесение вреда (уничтожения данных), кража конфиденциальной информации и использование ее в незаконных целях, использование сетевой инфраструктуры для организации атак на узлы третьих фирм, кража средств со счетов и т.п.

3. Компьютерные вирусы. Отдельная категория электронных методов воздействия – компьютерные вирусы и другие вредоносные программы. Они представляют собой реальную опасность для современного бизнеса, широко использующего компьютерные сети, интернет и электронную почту. Проникновение вируса на узлы корпоративной сети может привести к нарушению их

функционирования, потерям рабочего времени, утрате данных, краже конфиденциальной информации и даже прямым хищениям финансовых средств. Вирусная программа, проникшая в корпоративную сеть, может предоставить злоумышленникам частичный или полный контроль над деятельностью компании.

4. Спам. Всего за несколько лет спам из незначительного раздражающего фактора превратился в одну из серьезнейших угроз безопасности: электронная почта в последнее время стала главным каналом распространения вредоносных программ; спам отнимает массу времени на просмотр и последующее удаление сообщений, вызывает у сотрудников чувство психологического дискомфорта; как частные лица, так и организации становятся жертвами мошеннических схем, реализуемых спамерами; вместе со спамом нередко удаляется важная корреспонденция, что может привести к потере клиентов, срыву контрактов и другим неприятным последствиям; опасность потери корреспонденции особенно возрастает при использовании черных списков RBL и других «грубых» методов фильтрации спама.

5. «Естественные» угрозы. На информационную безопасность компании могут влиять разнообразные внешние факторы: причиной потери данных может стать неправильное хранение, кража компьютеров и носителей, форс-мажорные обстоятельства и т.д.

Таким образом, в современных условиях наличие развитой системы информационной безопасности становится одним из важнейших условий конкурентоспособности и даже жизнеспособности любой компании.

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЕНЕЖНЫМИ ПОТОКАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Диковенко Денис

ГПОУ «Снежнянский горный техникум»

Научный руководитель: Маловик Н.Н.

В современных условиях развития экономики особое значение приобретают вопросы обеспечения жизнедеятельности предприятий. Процесс получения денежных поступлений и денежных расходов (формирование входящих и исходящих денежных потоков) является предпосылкой непрерывного и стабильного функционирования предприятия.

Управление денежными потоками - это процесс принятия эффективных управленческих решений, сочетающих в себе опыт

профессионалов и определенные условия, которые складываются в конкретный момент времени и требуют решения оперативных и стратегических задач.

Исследование существующих подходов к пониманию сущности понятия «денежные потоки» и эффективности управления ими, показало, что в условиях рыночных отношений, они являются не только комплексной характеристикой финансово - хозяйственной деятельности предприятия за соответствующий период, но и важным индикатором текущего и будущего финансового положения.

Под денежным потоком ученые и практики понимают поступления и использования денежных средств в процессе осуществления всех видов хозяйственной деятельности.

Однако, на наш взгляд, более содержательным и точным определением этой категории есть такое, согласно которому денежный поток представляет собой совокупность распределенных во времени поступлений и выплат денежных средств, генерируемых хозяйственной деятельностью предприятия.

Важность изучения денежных потоков заключается в том, что они обслуживают хозяйственную деятельность предприятия во всех ее направлениях.

Стоит заметить, что эффективное управление денежными потоками заключается в нахождении наилучшего варианта для осуществления определенных расчетов и в достижении состояния финансового равновесия и максимизации чистого денежного потока.

Современные экономические условия требуют от предприятий применения эффективных инструментов управления денежными потоками. Несмотря на достигнутый прогресс в области автоматизации бухгалтерского учета, информацию, которую можно получить из отчетных документов, недостаточно для обоснованного принятия решений по оперативному управлению финансами. Для этого нужен такой инструмент, который давал бы возможность быстро оценивать влияние последствий решений на финансовые результаты предприятия, поскольку цена ошибки может быть высокой и даже губительной для предприятия.

Характер факторов, влияющих на формирование денежных потоков, требует создания эффективной системы управления денежными потоками предприятия [1, с. 617]. Руководству предприятия необходимо не только обеспечить платежеспособность и ликвидность предприятия, а также гарантировать максимальную прибыль от своей деятельности. Именно поэтому, главная цель процесса управления денежными потоками заключается в их оптимизации. Достижение

соответствующей поставленной задачи управления осуществляется путем решения комплекса оптимизационных задач.

Оптимизация денежных потоков предполагает выбор наилучших форм их организации на предприятии с учетом условий и особенностей осуществления его хозяйственной деятельности [2, с. 67].

Оптимизация денежных потоков имеет целью сбалансирования объемов входящих и исходящих потоков, обеспечение синхронности их формирования во времени, а также обеспечение прироста чистого денежного потока.

Сбалансирование и оптимизация происходят благодаря выявлению и реализации резервов, которые позволяют снизить зависимость предприятия от внешних источников, обеспечить равномерность расходов денежных средств, увеличить сумму и качество чистого денежного потока.

Для исследования уровня сбалансированности денежных потоков применяют следующие показатели:

1. Балансовое уравнение денежных средств.
2. Чистый денежный поток
3. Коэффициент «качества» чистого денежного потока, который представляет обобщающую характеристику структуры источников формирования чистого денежного потока.
4. Коэффициент достаточности денежных потоков от операционной деятельности.
5. Среднедневной дефицит денежных средств.
6. Уровень дефицитности денежных потоков.
7. Средний период одного оборота оборотных активов.
8. Коэффициент сбалансированности денежных потоков дает обобщающую характеристику сбалансированности денежных потоков.

Стоит отметить, что анализ движения денежных средств предприятий не должен ограничиваться установлением только динамики их изменений, но и выявлять факторы влияния, повлекших отклонения.

Исследование сбалансированности денежных потоков предприятия поможет выявить, слабые и сильные стороны, а также рассчитать его финансовое состояние и возможность объективно проверить реальность достижения запланированного результата.

Список источников

1. Бланк, И.А. Основы финансового менеджмента / И.А. Бланк. – 2-е изд. перераб. и доп. – К.: Эльга, Ника-Центр, 2008. – 624 с.
2. Бланк, И.А. Управление денежными потоками: учебник / И.А. Бланк. – К.: Ника-Центр, Эльга, 2010. – 736 с.

ЭКОНОМИКА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ

Дмитерко Дмитрий

МОУ «Школа 80 г. Донецка»

Научный руководитель: Архипцева В.А.

Экономика интеллектуальной собственности как проблема в ракурсе всего мирового института интеллектуальной собственности требует нового взгляда на всю экономику в целом.

Базовым разделом в Государственной стратегии интеллектуальной собственности (ГСИС) является «Экономика интеллектуальной собственности», которая необходима, чтобы интегрировать всю творческую деятельность граждан в национальный продукт, доходы, прибыли и в целом в национальную экономику. Но, как известно, государственная экономика является частью мировой экономики и потому именно через национальную экономику крайне важно все результаты интеллектуальной деятельности (РИД) граждан интегрировать в мировую экономику. От этого выигрывают все люди, все активные субъекты нашей страны - творческие деятели науки, техники, литературы, искусства, предприятия и организации, отрасли, государство.

Творческая деятельность и её продукция в виде РИДов является основным источником благ граждан экономически развитых стран. Именно через РИД сегодня выявляются и решаются все основные проблемы государства и цивилизации.

Если не выстраивать собственную национальную экономику интеллектуальной собственности, то значительная часть наиболее ценных РИД будет утекать за рубеж. При этом почти все РИД, идущие «снизу» как инициатива активного населения, будут уходить из страны туда, где подобные инновационные экономики уже грамотно выстроены.

В рамках ГСИС за счёт введения раздела «Экономика интеллектуальной собственности» сегодня наше государство намерено разрешить проблему пока что явно неэффективной инновационной экономики и в системное русло встроить борьбу с контрафакцией. Важно эти две большие стратегические цели, пока что как проблемы, начать решать в рамках всего государства и всех его субъектов - региональных, отраслевых, корпоративных, хозяйственных, общественных.

Сформулированная таким образом данная комплексная проблема в ракурсе всего мирового института интеллектуальной собственности ставится в нашем государстве впервые. Это, безусловно, требует нового

взгляда на всю государственную экономику и привлечения внимания к ней всех ведущих экономистов.

Принципы построения - это самые общие обязательные требования к выстраиваемой системе экономики ИС, т.е. язык построения экономики ИС.

Основная ценность принципов состоит в том, что они определяют исходные позиции тех, кто будет выстраивать экономические механизмы и их реализующие.

1. Минимизация доли бюджетных расходов при реализации ГСИС, т.е. при создании и использовании новых документов и организационных форм. И, соответственно, максимизация доли затрат частного капитала. То, что может быть самокупаемым, не должно быть на бюджетном содержании. Это принципиально! Без этого принципа высшие госчиновники дальнейший текст ГСИС, скорее всего, читать и изучать не будут, как крайне затратный для государства.

2. Междисциплинарность понимания и использования объектов интеллектуальной собственности (технико-экономико-правовое, художественно-экономико-правовое и т.д.). Без этого принципа отношение к интеллектуальной собственности может оставаться традиционным - чисто юридическим, что не даст ожидаемого эффекта.

3. Алгоритмичность экономических механизмов учета, поддержки и стимулирования процессов создания, охраны, использования и защиты интеллектуальной собственности. Без этого принципа стратегия ИС и экономика ИС остаются сугубо декларативными и лишены практицизма.

4. Индикативность измерения результатов действия экономических механизмов. Без этого принципа действия механизмов будут неизмеримыми, и вся модель экономики ИС также будет сугубо декларативной и нереализуемой.

5. Мультипликативность взаимосогласованных эффектов действия экономических механизмов. Без этого принципа никому не ясно, за счёт чего и как достигаются отдельные частные эффекты и общий эффект от всех нижеперечисленных механизмов и мероприятий.

Целью построения и реализации экономики ИС являются максимизация роста ВВП за счёт роста инновационности всех субъектов российской экономики и минимизации объемов контрафакции во всех сегментах национального рынка.

Задачами построения экономики интеллектуальной собственности являются:

1. Создание макроэкономических механизмов стимулирования учета, охраны, коммерциализации и защиты интеллектуальной собственности на уровне государства, регионов и отраслей.

2. Создание микроэкономических механизмов стимулирования учета, охраны, коммерциализации и защиты интеллектуальной собственности на уровне предприятий и корпораций.

3. Создание механизмов поддержки, стимулирования и экспертизы творческой и внедренческой деятельности авторов и правообладателей интеллектуальной собственности в сферах науки, литературы, искусства, образования и производственной деятельности всех отраслей экономики.

Макроэкономические механизмы должны в рамках государства и регионов стимулировать достижение роста показателей по индикаторам, а также некоторые из них должны быть функционально специализированы на вспомогательных экспертных функциях.

Микроэкономические механизмы на предприятиях должны стимулировать достижение высоких показателей и должны быть специализированы.

Механизмы государственной и негосударственной поддержки и стимулирования процессов создания новых научных, научно-технических и технических систем за счет поддержки продуктивных ученых, состоятельных авторов открытий, изобретателей, инновационных менеджеров и правообладателей единых технологий.

Разумеется, что реализация данной системы не может быть выполнена теми, кто подобными задачами хотел бы заниматься из коммерческих соображений, но ранее с ними не работал. Успех инновационной экономики и экономики интеллектуальной собственности может быть лишь в случае адекватной кадровой политики, основанной не на любителях, как это происходит сегодня у нас, а на профессионалах, а также при искренней заинтересованности власти.

Заключение. Состояние и развитие мировой экономики сегодня согласовано исключительно по вектору производства и торговли ресурсной продукцией. Экономика интеллектуальной собственности сегодня развивается на базе сложившегося в целом удовлетворительного законодательства.

Существенные проблемы сложились в правоприменительной практике и явно неудовлетворительной инновационной инфраструктуре, где происходит превращения интеллектуальной собственности в инновации.

СОСТОЯНИЕ РАЗВИТИЕ ПЛАТЁЖНЫХ СИСТЕМ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Домник Алевтина

ГПОУ «Горловский колледж промышленных технологий и экономики»

Научные руководители: Горбатовская Н.В., Цыба О.Ю.

Современные денежные системы сформировались в результате длительной эволюции, воплотив в себе присущие каждому этапу развития общества платёжные средства, позволяющие наиболее полно реализовать потребности экономики.

В настоящее время множество научных работ посвящено данной теме, так, например, Перекрестова Л.В., Коробейникова О.М. и Коробейников Д.А. отмечают, что электронные системы платежей и кредита положительно воздействуют на экономический рост [2]. Как отмечает С.В. Криворучко, развитие технологий, интеграция стран в мировую экономику, развитие рыночной экономики, поставила перед государствами, необходимость создания эффективной платёжной системы, отвечающей современным потребностям рынка и цели деятельности государства [3].

Объектом исследования выступает зарубежный опыт развития и внедрения электронных платёжных систем как формы осуществления безналичных расчетов.

Предметом исследования выступают перспективы развития платёжных систем в Донецкой Народной Республике.

Целью исследования заключается в том, что в результате сравнительного анализа всех существующих электронных платёжных систем выявить сущностные характеристики различных способов электронных платежей, а также оценить перспективы развития электронных систем в Республике.

Поставленная цель предполагает решение следующих задач:

1) Изучить сущность и представить классификацию электронных денег.

2) Изучить опыт зарубежных стран по внедрению электронных платёжных систем.

3) Проанализировать преимущества и недостатки действующих платёжных систем.

4) Определить перспективы развития электронных платёжных систем в Донецкой Народной Республике.

В данном исследовании использованы методы: сравнение, описание, формализация, анализ, обобщение, аналогия, дедукция.

На примере зарубежного опыта рассмотрена необходимость развития электронных платежных систем в Донецкой Народной Республике.

Электронные деньги – это виртуальные денежные единицы, которые имеют такую же ценность, как и бумажные деньги. С их помощью можно покупать различные товары и оплачивать услуги. Всемирная глобальная сеть интернет с каждым днем разрастается, соответственно, необходимо как можно эффективно и безопасно проводить финансовые операции в ней. В связи с этим и появились так называемые электронные деньги. Как и обычные деньги, они выполняет главную функцию – являются реальным платежным инструментом.

В свою очередь, электронные деньги можно разделить на три вида: фиатные, нефидатные и виртуальные электронные деньги.

В данной статье были рассмотрены преимущества и недостатки наиболее востребованных международных платежных систем VISA, MasterCard, WebMoney

В Донецкой Народной Республике на номер местного мобильного оператора «Феникс» невозможно зарегистрировать системы электронных денег, так как Webmoney отказались производить монетизацию на номера "Феникса", т.е., начинающиеся с +38, QIWI Кошелек не работает, так как более-менее есть монетизация - это Яндекс.Деньги, но население предпочитает не пользоваться «новыми» системами. В данное время созданы два электронных кошелька, такие как SprutPay и DonPay, они будет иметь успех, если удастся справиться с некоторыми проблемами:

1. Массовый пользователь должен иметь полное доверие к электронной валюте.

2. Определение электронных денег, как многофункционального и уникального средства, способного совершать все транзакции, а также признания их, как мировых денег.

3. Обращение виртуальных денег должно происходить самым оптимальным для этого вида способом, чтобы они не превращались в подобие национальной валюты.

4. Возможность предоставления кредита в электронных деньгах. Пока у них нет достаточного реального обеспечения реальными деньгами.

Выводы. Если объективно смотреть на перспективы развития электронных денег, можно сказать с уверенностью, что их будущее оптимистично.

Уровень развития, который достигнут в сфере электронных платежных систем, где главным действующим лицом являются

электронные деньги, требует к себе особого внимания. Ведь он ознаменован огромной популярностью среди сотен миллионов пользователей.

Список источников

1. Воронцова, С.В. Возникновение и развитие электронных расчетов и платежей: исторический аспект / С.В. Воронцова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2014. – Т. 20. – С. 641–645. – URL: <http://e-koncept.ru/2014/54392.htm>

2. Коробов, Ю.И. Модернизация платежных инструментов в платежных системах / Ю.И. Коробов, А.С. Горбачева // Современные проблемы науки и образования, 2015. – № 2-2. – URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=22361>.

3. Криворучко, С.В. Современные платежные системы: Учеб. пособие, руководство по изучению дисциплины, практикум, тесты, учебная программа / С.В. Криворучко, В.Р. Гликина // Московский государственный университет экономики, статистики и информатики. – М., 2005. – С. 7.

4. Филатов, Н.А. Электронные платежные системы: особенности и возможности развития / Н.А. Филатов, А.Е. Гайдук // Современные научные исследования и инновации, 2016. – № 11. – URL: <http://web.snauka.ru/issues/2016/11/74278>.

ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ

Донец Виктория
 МОУ г. Горловки «Гимназия №65 «Триумф»
 Научный руководитель: Мануйлов В.В.

Трудовой коллектив. Начнем с того, что трудовой коллектив — это особая социальная общность, объединяющая людей, осуществляющих совместную трудовую деятельность в рамках трудовой организации. Он составляет социальную основу стабильных, устойчиво функционирующих и способных к развитию трудовых организаций.

По составу коллективы бывают разные, например:
 гомогенные (однородные);
 гетерогенные (разнородные).

Эти различия могут касаться пола, возраста, профессии, статуса, уровня образования и проч. Гетерогенные коллективы наиболее эффективны при решении тяжелых проблем; они эффективны также

при интенсивной творческой работе (мозговая атака). В то же время гомогенные лучше решают простые задачи.

Коллективы различаются по структуре:

- функциональной (на основе разделения труда и определения производственных задач каждого);
- политической (в соответствии с принадлежностью к тем или иным группировкам);
- социально-демографической (по полу, возрасту, образованию, квалификации и проч.);
- социально-психологической (в соответствии с симпатиями и антипатиями);
- поведенческой, определяемой активностью и проч.;
- мотивационной (в зависимости от движущих факторов поведения).

По размерам коллективы бывают:

- малые; члены поддерживают между собой не просто непосредственные, но еще и эмоционально окрашенные дружеские контакты;
- большие; каждый выполняет широкий круг обязанностей.

Важными параметрами трудового коллектива, от которых зависит эффективность трудовой организации, являются такие показатели его состояния, как: сплоченность, стабильность, уровень квалификации и образования, трудовая и общественная активность его участников, роль в общественной жизни более широкой социальной общности. Трудовой коллектив складывается на основе и в процессе достаточно продолжительных взаимодействий и отношений между членами трудовой организации, обусловленных совместным участием в едином производственном и социальном процессах.

Стабилизация трудового коллектива. Сохранение, или обеспечение стабильности, трудового коллектива является важнейшей задачей социального управления трудовой организацией. Нарушение устойчивости трудового коллектива является угрозой его существованию в таком качестве.

Эффективная команда. Команда в широком смысле – это трудовой коллектив с высоким уровнем сплоченности, приверженности всех работников общим целям и ценностям организации.

Команды стоит использовать всегда, когда перед вами стоит задача, которая требует коллективной работы, разделенных между членами команды лидерских полномочий необходимости интеграции в реальном времени навыков, опыта, возможностей. Выбирая командный

подход, вы должны отталкиваться от основных целей, которые должны быть достигнуты, а не от желания быть командой.

Как же создать эффективную руководящую управленческую команду? Для этого следует воспользоваться теорией командных ролей, которая была разработана в Англии, в Кембридже под руководством профессора Мередита Белбина. Им выделено восемь основных командных ролей:

- 1) исполнитель;
- 2) координатор;
- 3) структуризатор;
- 4) генератор идей;
- 5) разведчик ресурсов;
- 6) наблюдатель-аналитик;
- 7) командный работник;
- 8) завершитель работ.

К ним иногда добавляется и девятая роль: специалист - сотрудник, обладающий глубокими профессиональными знаниями, но способный вносить вклад только в узкой области своей специальности. Очевидно, что каждая перечисленная командная роль вносит свой вклад в общий успех дела и, следовательно, должна быть представлена в сбалансированной команде.

При таком подборе команды:

- 1) гарантируется присутствие ключевых командных ролей;
- 2) отношения между командными ролями основываются на максимальном использовании достоинств и сдерживании слабостей ее членов;
- 3) увеличивается доверие друг к другу (при условии, что члены команды поймут и примут свои и чужие достоинства и слабости).

«Создание эффективной команды» - это уникальная возможность сформировать отношения, полные доверия, повысить уверенность в себе, преодолеть страхи, принять новые вызовы, укрепить взаимные связи.

Эффективную команду можно охарактеризовать общепринятыми критериями эффективности любой организационной структуры, однако есть специфические черты, присущие только команде. Прежде всего, это нацеленность всей команды на конечный результат, инициатива и творческий подход к решению задач. Высокая производительность и ориентированность на лучший вариант решения, активное и заинтересованное обсуждение возникающих проблем дополняют ее характеристику.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВА

Доценко Екатерина
МОУ г. Горловки «Лицей № 85 «Гармония»
Научный руководитель: Козлов Е.С.

Каждая страна имеет свою уникальную экономическую историю; она живёт по чётко сформулированным законам, которые выработывались столетиями, синтезируя свой экономический опыт и опираясь на опыт других государств. Однако, виду особенностей исторических процессов и специфики отраслевой структуры экономики, зависящей от природных ресурсов, экономические системы разных стран наряду с общими чертами имеют существенные различия. Главное отличие экономических систем заключается в принципах организации воспроизводственных процессов. Судьба экономики страны напрямую зависит от того, каким образом правительство и народ страны отвечают на три главных вопроса экономической науки: «Что, как и для кого производить?»

В зависимости от того, как действует экономика и как ею управляют, различают разные типы экономических систем. Экономика каждой страны функционирует как большая автономная система, где каждое звено этой системы может существовать только потому, что получает что-либо от других звеньев.

Экономическая система - это система связей между производителями и потребителями различных благ и услуг. Экономическая система обуславливается своим обменом и распределением благ в обществе. Каждый человек участвует в этом процессе.

В современном мире существует много разных экономических систем, которые, не остаются неизменными, т.е. система постоянно находится в развитии. В современной теории экономики выделяют четыре типа экономических систем:

1. Традиционная экономика - это система, в которой важную роль в системе производства, обмена, распределения и потребления играют обычаи, традиции и религиозные взгляды. Такая система относится к слаборазвитым странам. Сильно ограничен технический прогресс и внедрение инноваций. Религиозные и культовые ценности здесь на первом месте по сравнению с экономической деятельностью.

Сейчас практически не осталось стран, которые можно отнести к данному типу экономики, но каждой развитой стране присущи черты традиционной экономики, например: празднование Нового года, День благодарения или День Победы.

2. Командная система - это такая форма организации экономической деятельности, которая опирается на абсолютное господство государства. Спрос на товары и услуги устанавливается исходя из статистических данных и планов руководства страны. Характерными чертами системы являются: прямое управление предприятиями из центра; полный контроль государства за производством и распределением; управление с помощью административно-приказных методов.

3. Рыночная экономика - это экономическая система, где координация действий осуществляется на основе взаимодействия производителей и потребителей с минимальным вмешательством государства, его роль ограничивается регулированием ситуации в экономике через законы. Факторы производства находятся в частной собственности, которая призвана обеспечить личную независимость и возможность развития экономической деятельности каждому человеку.

На сегодняшний день уже нет примеров полностью свободной от государства экономики. Передовые страны, например, Германия, ищут наиболее рациональные и социально справедливые пути хозяйствования, стремятся разумно сочетать рыночную эффективность с государственным регулированием. Такой тип, когда все лучшее из рыночной и командной, а иногда и традиционной экономики сливается воедино, называется - смешанной экономикой.

Появление таких систем обусловлено тем, что конкуренция в эпоху чистого капитализма неизбежно порождает монополии, которые стремятся вытеснить эту конкуренцию и обеспечить себе преимущества перед ними. Способность монополии манипулировать работой рыночной системы и искажать ее нормальное функционирование в своих интересах, безусловно, требует вмешательство государства в процесс регулирования экономических процессов.

В смешанной экономической системе большая часть хозяйственных ресурсов находится в частных руках, малые и средние бизнесы упорно сотрудничают с крупными корпорациями. Однако, ряд важных сфер (образование, здравоохранение, социальная защита, оборона и т.д.) принадлежит государству, и правительство активно воздействует на данные экономические процессы.

Государственное регулирование экономики как система экономических мероприятий государства, посредством которых оно может воздействовать на социально-экономическое развитие общества, направлено на достижение экономической и социальной стабильности и укрепление существующего строя. От этой главной цели возникают

множество конкретных целей, которые ей подчиняются и взаимодействуют между собой.

К таким целям можно отнести:

создание благоприятных условий для функционирования рыночного механизма;

обеспечение устойчивых темпов роста;

регулирование структурных изменений в экономике, вызванных потребностями современной научно-технической революции;

поддержание социальной стабильности и социального прогресса;

решение экологических проблем и пр.

Эти конкретные цели неразрывно связаны с объектами государственного регулирования экономики, к которым относятся явления, процессы и условия социально-экономической жизни страны, ситуации, где возникли или могут возникнуть трудности, проблемы, не разрешаемые автоматически или разрешаемые в отдаленном будущем, преодоление которых настоятельно необходимо для нормального функционирования экономики и поддержания социальной стабильности.

Конкретными объектами государственного регулирования могут быть: экономический цикл; отраслевая и региональная структура хозяйства; условия накопления капитала; занятость; денежное обращение; платежный баланс; цены; условия конкуренции; социальные отношения; внешнеэкономические связи и пр.

Выводы. Экономическая система - это упорядоченная система связей между производителями и потребителями различных благ и услуг. Для каждой страны характерны свои национальные модели организации хозяйства, так как они отличаются своей историей, уровнем экономического развития, социальными и национальными особенностями.

Список источников

1. Яковлева, А.И. Инновационное развитие мирового рынка телекоммуникаций / А.И. Яковлева, Я.И. Никонова // Инновационная наука и современное общество: Сборник статей Международной научно-практической конференции. - г. Уфа, 2014.

2. Добрынин, А.И. Экономика: Учеб. пособие для вузов / А.И. Добрынин, А.И. Салов. - М.: Юрайт-М, 2007.

3. Кураков, Л.П. Курс экономической теории: Учеб. пособие для вузов / Л.П. Кураков, Г.Е. Яковлев. - М.: Гелиос АРВ, 2008.

4. Бушуев, С.А. Экономическая теория / Учеб. пособие для студентов вузов / С.А. Бушуев, В.В. Гребеник. -М., 2013.

5. Курс экономической теории: Учебник для вузов / Моск. гос. институт междунар. отношений; под общей ред. М.Н. Чепурина, Е.А. Киселевой. - Киров: АСА, 2013;

6. Видяпин, В.И. Экономическая теория: учебник/ В.И. Видяпин - М.: ИНФРА-М, 2011.

ОБЗОР ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО РЫНКА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Евсеевская Ольга

ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации»

Научный руководитель: Бойкив Н.Ю.

Экономика Донецкой Народной Республики пятый год функционирует в непростых условиях, вызванных продолжающимися военными действиями, экономической изоляцией. В связи с этим, в течение 2014–2019 годов произошло резкое сокращение промышленного производства по отношению к довоенному периоду. В то же время, с 2018 года наблюдается экономический рост показателей в некоторых отраслях. Так, объёмы реализованной промышленной продукции фармацевтических продуктов и фармацевтических препаратов выросли на 21,5% [2].

Фармацевтическая промышленность представляет собой отрасль по разработке, производству и продвижению на рынок лицензируемых лекарственных препаратов и медикаментов. Эту отрасль отличает разнообразие форм законодательного и государственного регулирования в отношении патентирования, тестирования, обеспечения безопасности и эффективности производимых лекарств.

Фармацевтический рынок в целом характеризуется нестабильностью и рынок ДНР не исключение. Колебания продаж на фармацевтическом рынке во многом зависят от сезонности. Однако рост объема фармацевтического рынка Республики наметился с 2017 году: общий объем фармацевтического рынка Республики в 2017 г. составил 4,4 млрд. руб., а в 2016 году – 4,3 млрд. руб.

Реализация фармацевтической продукции в Донецкой Народной Республике осуществляется 20 дистрибьюторами, основными из которых являются ООО «Медикодон», ООО «Метрополия» и ООО «ИсидаФарм», и розничными сетями.

Производственную деятельность фармацевтической промышленности в настоящее время осуществляет 8 предприятий. В

2017 году лицензию на осуществление хозяйственной деятельности по производству лекарственных средств получили ООО «Донбиофарм» (производства спирта этилового 96%) и ООО «Стиролбиофарм» (производство таблетированных и капсулированных лекарственных средств). Производство основных видов фармацевтических препаратов и медицинских изделий составило:

спирт этиловый – 328 тыс. флаконов;

таблетки – 16 тонн;

фиточай – 506,4 тыс. пачек;

изделия медицинского назначения (лейкопластыри, горчичники, перевязочный материал) – 31 млн. шт.

В отрасли занято более 200 человек, среднемесячная заработная плата составляет более 9,0 тыс. руб. Общий объем производства лекарственных средств и изделий медицинского назначения также растет начиная с 2017 года. Так, в 2017 г. он составил 204,2 млн. руб., в то время как в 2016 г. – 163,2 млн. руб.

Отмечается рост данного показателя по производству основных фармацевтических продуктов и фармацевтических препаратов на 25,1%. Темпы прироста объемов реализованной промышленной продукции по производству основных фармацевтических продуктов и фармацевтических препаратов составили +18,6% [1].

Доля стран-производителей, представленных на фармацевтическом рынке ДНР, приведена на рис. 1.

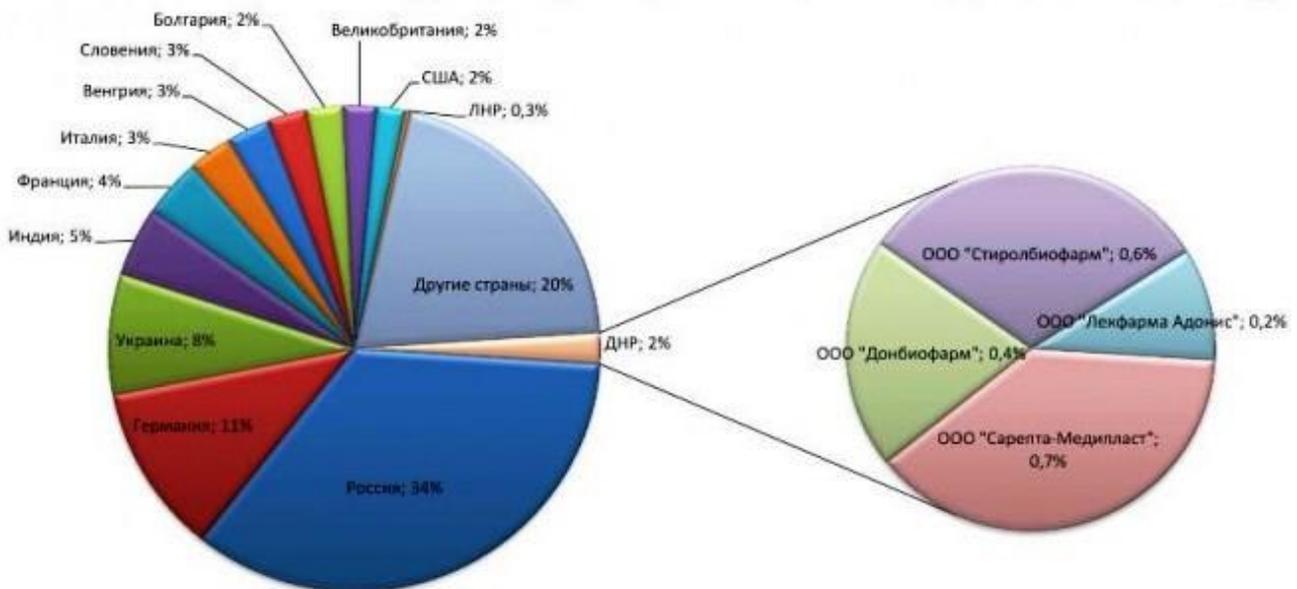


Рис. 1. Доля стран – производителей фармацевтической продукции, представленных на фармацевтическом ДНР

Важную роль при формировании фармацевтического рынка Республики занимает ценовая политика. Развитие фармацевтического рынка связано с общей социально-экономической ситуацией в Республике, прежде всего с реальными доходами населения. Объем продаж фармацевтической продукции в ценовом сегменте до 100 руб. занимает лидирующие позиции.

Проведя анализ фармацевтического рынка Республики, можно сделать следующие выводы.

1. Для дальнейшего стабильного развития фармацевтического рынка Республики необходимо систематизированная деятельность дистрибьюторов, интегрированную в процесс взаимоотношений «производитель – потребитель», что позволит обеспечить динамичное развитие взаимодействия между производителями и потребительским рынком.

2. Необходимо заполнить фармацевтический рынок аналоговыми препаратами по цене до 100 рублей для удовлетворения потребности населения в фармацевтических препаратах.

Список источников

1. Кондратьев, В.Б. Глобальная фармацевтическая промышленность/ В.Б. Кондратьев. - URL: http://www.perspektivy.info/book/globalnaja_farmacevticheskaja_promyshlennost_2011-07-18.htm

2. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований»; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2018. – Ч.1. – 124 с.

ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Егорова Анастасия

МОУ «Школа №10 г.Донецка»

Научный руководитель: Куренная Л.Г.

Объектом исследования является молодёжь в возрасте от 21 до 25 лет, так как данный возраст является средним возрастом при окончании вузов. Трудоустройство постоянно волнует сотни тысяч молодых людей, которые в скором времени закончат обучаться и получают дипломы. Открытый рынок труда предполагает жесткую конкуренцию, и каждый работодатель предпочитает взять на работу кандидата с опытом работы. Такая закономерность уменьшает шансы найти достойную работу по

полученной специальности. Но ситуация, складывающаяся на молодежном рынке труда, в последнее время остается напряженной. «Борьба за выживание» предприятий Республики приводит к ожесточению условий вступления молодежи на рынок труда.

Основными проблемами, с которыми сталкиваются молодые специалисты при окончании учебных заведений, является:

- отсутствие опыта работы;
- отсутствие спроса на определенные специальности;
- адаптация на рынке труда;
- низкая оплата труда.

После выпуска молодые специалисты хотят, как можно быстрее пройти практику, начать карьеру и получать высокую заработную плату. Большинство из них сразу же обращается за помощью в трудоустройстве в местные кадровые агентства, центр занятости, ищут работу в интернете или через знакомых. И лишь единицы будущих специалистов начинают проходить практику и подрабатывают еще до получения диплома или получают предложение о трудоустройстве сразу после окончания вуза. В свою очередь, работодатели Донецкой Народной Республики в условиях конкуренции на рынке труда, хотят видеть на занимаемой должности сотрудника старше 35 – 40 лет с опытом работы. Молодых специалистов не спешат трудоустраивать и предлагают пройти неоплачиваемую стажировку. Поэтому новоиспеченные специалисты нередко остаются невостребованными на рынке труда.

Нынешняя ситуация с подростковой занятостью вызывает большую тревогу. Чаще всего - это самозанятость вроде мойки автомашин, торговли на рынке, работа официантом в различных заведениях.

Молодежь в возрасте 18-24 года - это студенты и молодые люди, завершающие или завершившие в основном профессиональную подготовку. Они являются самой уязвимой группой, вступающей на рынок труда, так как не имеют достаточного профессионального и социального опыта, и в силу этого менее конкурентоспособны.

В 25-29 лет молодые люди, в основном, уже делают профессиональный выбор, имеют определенную квалификацию, некоторый жизненный и профессиональный опыт. Они знают, чего хотят, чаще всего уже имеют собственную семью и предъявляют достаточно высокие требования к предлагаемой работе.

Учитывая актуальность проблемы, сегодня в Донецкой Народной Республике внедряются различные механизмы по созданию условий найма на работу, в первую очередь выпускников, получивших дипломы. Правительство Республики совместно с Министерством

образования и науки Донецкой Народной Республики активно организуют различные мероприятия, направленные на взаимодействия учебных заведений с предприятиями и органами государственной власти различных направлений деятельности. Основными являются организация круглых столов, ярмарок вакансий, день карьеры, а также заключение договоров с предприятиями на прохождение производственной практики. Данные мероприятия направлены на «тесное» взаимодействие студента с работодателем.

Однако, несмотря на все вышесказанное на сегодняшний день проблема с кадрами, так сказать «кадровый голод», присутствует на многих производственных предприятиях Республики. В свою очередь это пагубно сказывается на экономическом развитии Донецкой Народной Республики. Государственные предприятия готовы принимать на практику и в дальнейшем трудоустроить молодых специалистов. На некоторых из них существуют специальные программы по привлечению и дальнейшему трудоустройству молодых специалистов. Однако не все молодые специалисты готовы начинать свою трудовую деятельность с рабочих специальностей и с низким уровнем заработной платы.

Исходя из выше сказанного, можно сделать выводы, что на сегодняшний день перспективы молодежи на рынке труда существуют. Студенты готовы устраиваться на предприятие, начиная свой трудовой путь, с самого начала набираясь опыта и квалификации, и постепенно идти по карьерной лестнице. А также если существующие в настоящее время тенденции в воспроизводстве квалифицированных кадров будут меняться и будут приняты законодательные акты, позволяющие гарантировать трудоустройство выпускников (например, формирование государственного заказа на подготовку специалистов), то в ближайшей перспективе можно ожидать снижение роста безработицы среди молодежи - выпускников учебных заведений.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Емельянова Юлия

ГПОУ «Снежнянский горный техникум»

Научный руководитель: Маловик Н.Н.

В последние годы произошли значительные изменения в управлении бизнесом. В частности, на первое место по влиянию на долгосрочный успех организации выходит так называемый «человеческий фактор». Хорошо обученный, правильно

организованный персонал определяет судьбу любой организации. В то же время от эффективной мотивации персонала организации напрямую зависит успешное ее существование.

С развитием технологических способов производства экономическая наука изучает человека не только как ресурс, но и как личность, ориентируясь на социальную, компетентную, моральную модель человека-работника.

Стоит отметить, что эффективное побуждение менеджерами подчиненных к высокоэффективной деятельности обеспечивается пониманием сущности процесса мотивации.

В науке и практике кадровый маркетинг сегодня рассматривается как вид управленческой деятельности, направленной на определение и покрытие потребности в персонале, содержащий разработку профессиональных требований к персоналу, определение количественной и качественной потребности в нем, расчет затрат на приобретение и дальнейшее использование, выбор источников и путей покрытия потребностей, формирование имиджа компании на рынке труда и внутренний PR.

Кадровый маркетинг можно определить, как производную от функции управления человеческим капиталом организации. При этом мотивация базируется как на физиологических, так и на моральных потребностях каждого человека. Именно эти потребности легли в основу известных в наше время подходов, таких как: человеческие отношения, научный менеджмент, обогащение труда, иерархия потребностей, самоактуализация и т. д. Каждый из них недостаточно совершенный как в теории, так и на практике, но в то же время они дают возможность понять мотивы, которые движут людьми в рабочее время и их желания, а также разрабатывают рекомендации по эффективному управлению персоналом.

Основными методами современной мотивации на предприятиях являются: повышение в должности; расширение полномочий; увеличение заработной платы; признание; устная благодарность руководителя в присутствии коллег; материальная премия; оплата медицинских услуг; внеочередной оплачиваемый отпуск.

Необходимо отметить, что методы мотивации – это способы управленческих воздействий на персонал для достижения целей предприятия. Эти методы основаны на действии законов и закономерностей управления; они допускают использование управленческим аппаратом предприятия разных приемов воздействия на персонал для активизации его деятельности.

Мотивационные методы классифицируют по объектам мотивации, по используемым стимулам, видам потребностей. Руководителям стоит использовать их в практической деятельности не как отдельные и самостоятельные способы мотивации, а как целостную систему. Стоит подчеркнуть, что использование каждого способа зависит от конкретных условий, в которых работает организация.

Исследование целей, которые интересуют работников в процессе их трудовой деятельности, дает возможность сделать определенные выводы. Во-первых, большинство из них стремятся сделать как можно больше денег. Во-вторых, значительная их часть требуют признания и самоутверждения. В-третьих, наименьшее внимание работник обращает на собственное профессиональное развитие. Эта ситуация неблагоприятна не только для работников, но и для предприятия в целом, ведь персонал является основным ресурсом функционирования предприятия, поэтому необходимо придать особое внимание тому, чтобы заинтересовать персонал в профессиональном развитии, планировать и исследовать его.

На современном этапе необходимо разрабатывать и вводить новые материальные методы мотивации, это связано с необходимостью повышения производительности труда за счет материальной заинтересованности работника в его результатах – соединить материальные интересы его и компании. Среди них выделяют: индивидуализацию заработной платы, участие работников в прибылях, групповое стимулирование.

Именно эти методы имеют социально-психологическую направленность. Но, к сожалению, чаще всего основным стимулирующим фактором для работников является даже не высокая заработная плата, а премиальные надбавки и бонусы. Материальная мотивация в виде премий и бонусов не совершенна, поскольку нередко происходят случаи, когда премиальное вознаграждение оплачивается по результатам успешной деятельности предприятия в целом, откорректирована в соответствии к трудовому участию каждого подразделения и без учета результатов труда, сотрудника, который мотивируется. Этот метод неэффективный, поскольку не учитывает индивидуальный вклад каждого работника в достижение поставленных целей, а сотрудники не связывают размер полученной премии с конкретными действиями, которые могут увеличить ее размер.

Для того чтобы мотивационный процесс был управляемым необходимо создать определенные условия, а именно: возможность иметь полную и достоверную информацию об объекте управления; постоянно иметь представление о состоянии и динамике

мотивационной направленности персонала; тщательно следить за социально-экономическими последствиями управленческих решений и уметь их прогнозировать.

Список источников

1. Бланк, И.А. Основы финансового менеджмента / И.А. Бланк. – 2-е изд. перераб. и доп. – К.: Эльга, Ника-Центр, 2008. – 624 с.

ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Еськов Илья

МОУ «Лицей №2 «Престиж» г. Макеевки»

Научный руководитель: Синяговская Т.В.

Государственная гражданская служба – профессиональная деятельность граждан в гражданских органах исполнительной, законодательной и судебной власти на государственном и областном уровнях.

В государственных органах должности имеют точную структуру, определённую законодательством (государственным и областным), разделённую на категории и группы. Отличие штатной структуры государственных органов от большинства коммерческих организаций заключается в том, что независимо от направления работы, названия должностей являются одинаковыми в различных подразделениях. Например, ставка «ведущий консультант» присутствует в отделе пресс-службы Департамента управления делами и отделе налогового стимулирования Департамента инвестиционной политики. Специфических названий должностей, включающих сферу деятельности, на гражданской государственной службе не существует.

В настоящее время определено 4 основных категории должностей, каждая из которых разделена на 3-4 группы.

Законодательством установлены ограничения и запреты, связанные с прохождением государственной гражданской службы. Предусмотренные наказания за нарушение этих норм – дисциплинарные взыскания, увольнение, а в отдельных случаях возбуждение административного или уголовного дел.

Ограничения – условия при которых человек не может поступить на госслужбу, а запреты оговаривают недопустимую деятельность при прохождении службы. В случае нарушения ограничений и запретов госслужащий может быть уволен с государственной гражданской службы.

Гражданин не может находиться на гражданской службе в следующих случаях:

- признание недееспособным или ограниченно дееспособным;
- наличие не снятой или не погашенной судимости или судебного запрета на работу в госструктурах;
- отказ от оформления допуска к государственной тайне (если работа связана с доступом к ней);
- наличие заболеваний, при наличии которых запрещено трудоустройство на госслужбу (органические, включая симптоматические, психические расстройства; шизофрения, шизотипические и бредовые расстройства; расстройства настроения; расстройства привычек и влечений; умственная отсталость; психические расстройства и расстройства поведения, связанные с употреблением психоактивных веществ; эпилепсия);
- близкое родство с руководителем;
- наличие гражданства другой страны или выход из гражданства государства;
- представления подложных документов или заведомо ложных сведений (в том числе о доходах, имуществе и обязательствах) при поступлении на гражданскую службу;
- утраты представителем нанимателя доверия в случаях несоблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнения обязанностей.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

*Желдакова Наталья
МОУ «Школа № 88 г. Донецка»
Научный руководитель: Щербак О.А.*

Задачей современной мотивации труда является создание таких условий, при которых потенциал персонала будет использован наиболее эффективно.

Мотивирование и стимулирование - противоположные по направленности методы управления трудом. Мотивирование призвано изменить существующее положение, создавать новые перспективы в трудовой деятельности. Стимулирование направлено на закрепление существующего положения.

Процессы мотивации и стимулирования труда могут совпадать, взаимоусиливаться, но могут и противостоять друг другу. Об их неразрывном диалектическом единстве и взаимосвязи говорит то, что мотивация влияет на стимулирование, а стимулирование влияет на мотивацию. Самое важное в управленческой деятельности в области стимулирования - поставить каждому подчиненному такие цели, достижение которых становится гарантированным условием получения обещанных благ и возможно только при определенном количестве и качестве его труда.

Стимулирование - это воздействие не только на личность работника, но и на внешние обстоятельства его трудовой деятельности с помощью установления условий и механизма распределения благ (стимулов), так как работника побуждает к активности именно заинтересованность в получении тех или иных благ.

Таким образом, цель стимулирования - не только побудить человека работать, а побудить его делать лучше и больше того, что обусловлено трудовыми отношениями. В этом случае система стимулирования выступает как совокупность требований, поощрений и наказаний, направленных на установление причинно-следственных связей между совершенным работником действием, оценкой его результата и вознаграждением.

Формирование системы стимулирования тесно связано с учетом отношения работников к различным благам, предлагаемым организацией, с их личными особенностями, ценностными ориентациями, уровнем образования, ситуацией в личной жизни, конкретными социальными условиями, в которых находится человек, с социально-психологическим климатом и стилем руководства в трудовом коллективе. Основные направления стимулирования - материальное (организация оплаты труда, разработка социального пакета, система участия в прибыли и капитале) и нематериальное (моральное, стимулирование свободным временем). И в этом смысле стимулы труда являются элементами системы конкретных мер в распределительном механизме, действующем в организации.

Основным элементом постоянной части прямого материального стимулирования является должностной оклад, который должен определяться в зависимости от минимального размера оплаты труда на предприятии и сложившегося уровня оплаты труда на рынке труда с учетом таких дополнительных факторов, как уровень образования, особый характер работы, стаж и опыт работы по должности.

Система мотивов и стимулов труда должна опираться на определенную базу (нормативы трудовой деятельности). Вступление

работника в трудовые отношения предполагает, что он за предварительно оговоренное вознаграждение должен выполнять некоторые обязанности. Здесь находится сфера контролируемой деятельности, в которой работают мотивы избегания, связанные со страхом наказания за невыполнение предъявляемых требований.

Классификация методов стимулирования может быть осуществлена на организационно распорядительные (организационно-административные), экономические и социально-психологические и является одной из наиболее широко распространенных. В зависимости от ориентации на воздействие на те или иные потребности методы управления делятся на:

1. Экономические методы управления, обусловленные экономическими стимулами. Они предполагают материальную мотивацию, то есть ориентацию на выполнение определенных показателей или заданий, и осуществление после их выполнения экономического вознаграждения за результаты работы. Использование экономических методов связано с формированием плана работы, контролем за его осуществлением, а также экономическим стимулированием труда, то есть с рациональной системой оплаты труда, предусматривающей поощрение за определенное количество и качество труда, и применение санкций за несоответствующее его количество и недостаточное качество.

2. Организационно-административные методы, основанные на директивных указаниях. Эти методы базируются на властной мотивации, основанной на подчинении закону, правопорядку, старшему по должности и т.п., и опирающейся на возможность принуждения. Они охватывают организационное планирование, организационное нормирование, инструктаж, распорядительство, контроль.

3. Социально-психологические методы, применяемые с целью повышения социальной активности сотрудников. С помощью этих методов воздействуют преимущественно на сознание работников, на социальные, эстетические, религиозные и другие интересы людей и осуществляют социальное стимулирование трудовой деятельности. К числу этих методов относятся анкетирование, тестирование, опрос, интервью и т.п.

В практике управления, как правило, одновременно применяют различные методы и их комбинации. Для эффективного управления стимулированием необходимо использовать в управлении предприятием все три группы методов.

ПРОФЕССИЯ: МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ

Желдакова Наталья

МОУ «Школа № 88 г. Донецка»

Научный руководитель: Сусоева Н.В.

Менеджер по персоналу - это специалист, в профессиональные обязанности которого входит поиск и подбор персонала согласно кадровым нуждам того или иного предприятия.

В английском языке «human resources» переводится как человеческие ресурсы. Профессия менеджер по персоналу возникла сравнительно недавно. Требования к подбору персонала стали выдвигаться с развитием капитализма и рыночных отношений. Тогда же стали появляться и первые кадровые агентства, которые стали подбирать сотрудников для предприятий различного профиля.

Менеджер по персоналу относится к категории руководителей. От его деятельности во многом зависит успех компании. Он заботится о количестве нужного персонала, о его развитии и мотивации. Деятельность менеджера по персоналу сосредотачивается в наблюдении за рынком труда, информировании руководства компании о сложившейся на рынке ситуации с кадрами. Также, во многом, это оперативный поиск и подбор нужных предприятию специалистов, создание кадрового резерва, создание системы мотивации труда. Менеджер по персоналу создаёт нематериальную мотивацию труда. Важным в деятельности менеджера по персоналу является обучение кадров. Сюда входит организация тренингов, обучающих семинаров, курсов повышения квалификации.

Профессия менеджер по работе с кадрами требует исполнение целого набора функций. В их число входит:

- первоначальный отбор кандидатов по вакантной должности на основании заполненных анкет или резюме;
- психологическое тестирование, а также организация проверки профессиональных знаний для соискателей;
- участие в собеседовании, которое будет проводить с кандидатом на должность руководство фирмы;
- помощь в решении кадровых вопросов.

В зависимости от специфики деятельности предприятия, работа менеджером может предполагать и выполнение иных задач. В их число, например, может входить ведение кадрового делопроизводства. Также менеджер по персоналу может принимать участие в разработке различных программ повышения квалификации для сотрудников.

На сегодняшний день профессия менеджер по персоналу весьма востребованная. Большинство руководителей крупных компаний

понимают, что эффективная работа человеческого ресурса - важнейший фактор успешности предприятия. Следовательно, подбор и развитие персонала должен осуществляться высококлассным специалистом, знающим технологии работы с коллективом и понимающим, какие кадры необходимы для достижения приоритетных для предприятия задач.

ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ

Жильцова Юлия

МОУ «Школа № 77 г. Донецка»

Научный руководитель: Добровольская Т.Н.

Работоспособный и сплоченный трудовой коллектив возникает не сразу. В своем развитии он проходит длительный процесс становления, который очень часто бывает непростым, тернистым и не всегда завершается успешно. Это зависит от ряда обстоятельств, которые влияют на формирование любого коллектива, независимо от того, создание его является сознательным и целенаправленным или спонтанным, стихийным. К ним относятся:

1) представление о цели создания коллектива. Если это представление четкое и ясное и соответствует внутреннему убеждению и стремлением людей, то они готовы ради ее достижения полностью или частично отказаться от свободы решений и поступков и подчиниться групповой власти;

2) положительная оценка организацией результатов деятельности коллектива. Если коллектив достиг определенных успехов в процессе совместной работы, то это будет свидетельствовать в его пользу;

3) психологическая и социально-психологическая совместимость членов коллектива. В случае несовместимости характеров или позиций отдельных членов коллектива он становится конфликтным и малоэффективным.

Развитие коллектива происходит по определенным стадиям, основными из которых считаются:

1. Формирование новой группы.
2. Борьба (притирки).
3. Стадия нормализации отношений (укрепление).
4. Стадия полной интеграции (единства).

На каждой из стадий существуют определенные проблемы. Для устранения этих проблем руководитель группы должен применять

разные стили управления. Началом формирования формальной группы является соответствующее решение, оформленное надлежащим образом (юридически). Рождение неформальной группы обычно происходит после какого-то события, вызвавшего эмоциональный всплеск (протест, страх, желание защитить себя и свое положение в организации и т.п.) и толкнуло людей на объединение друг с другом и на установление между ними определенных отношений, ядром которых можно считать их осознанную или неосознанную социальную зависимость.

Персонал предприятия формируется и изменяется под влиянием внутренних (характер продукции, технологии и организации производства) и внешних факторов (демографические процессы, юридические и моральные нормы общества, характер рынка труда и т.д.). Влияние последних конкретизируется в таких параметрах макроэкономического характера, как: численность активного (трудоспособного) населения, общеобразовательный его уровень, предложение рабочей силы, уровень занятости, потенциальный резерв рабочей силы.

Персонал предприятия представляет собой совокупность постоянных работников, получивших необходимую профессиональную подготовку и (или) имеют опыт практической деятельности. Работник вносит вклад в организацию своими усилиями, способностями, возможностями и тому подобное. Этот вклад удовлетворяет требования и потребности организации.

Итак, нанимая работника, фирма ожидает, что он использует их в своей работе. Взамен фирма информирует работников о вознаграждениях, которые она может ему предоставить, когда он будет работать так, как того требуют производственные задачи. И вклад, и вознаграждение должны удовлетворять обе стороны. Если же одна из сторон увидит определенный дисбаланс между вкладом и вознаграждением, решение о сотрудничестве может быть пересмотрено.

Главная цель современной кадровой политики предприятия заключается в обеспечении теперь и в будущем каждого рабочего места и каждой должности персоналом соответствующих профессий и специальностей надлежащей квалификации. Достижение конечной цели кадровой политики субъектом хозяйствования должно предусматривать выполнение определенных функций (мероприятий).

Основные из них:

- разработка и коррекция согласно условиям хозяйствования, меняются, стратегии формирования и использования трудового потенциала;

- набор и формирование необходимых категорий персонала;
- подготовка персонала к соответствующей профессиональной деятельности;
- оценка персонала, мотивация соблюдения режима трудовой деятельности и высокопроизводительного труда;
- постоянный мониторинг безопасности труда;
- обеспечение социальной защищенности персонала предприятия;
- реализация постоянных связей между руководством предприятия (фирмы, компании) и представителями трудовых коллективов.

Подбор кадров заключается в установлении пригодности работников и отбора наиболее подготовленных из них для выполнения обязанностей на определенной должности, что предусматривает обоснованное и экономически целесообразное распределение работников по структурным подразделениям и должностям в соответствии с необходимым уровнем и профилем подготовки, опытом работы, деловыми и личными качествами. За подбор и расстановку кадров на предприятии несут ответственность его руководитель и кадровая служба.

Подбор и размещение состоят из ряда процедур:

- 1) Определение наиболее важных специфических требований к работникам для выполнения должностных обязанностей.
- 2) Сбор данных о кандидатах на должность и оценка их индивидуальных качеств, составление характеристик на каждого из них.
- 3) Сопоставление качеств кандидатов с требованиями, необходимыми для данной должности и выбор наиболее подходящего.
- 4) Назначение кандидата на должность.

Для определения требований к личным качествам важно, чтобы они были обоснованы.

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

Жирный Дмитрий

МОУ «Гимназия №92 г. Донецка»

Научный руководитель: Тимошенко И.Н.

Любое предприятие сегодня является большим механизмом, в котором роль играет буквально каждый винтик. При создании собственного предприятия нужно учитывать каждую мелочь, иначе весь этот механизм не проживет и больше года. Одной из таких мелочей является грамотный подбор и управление персоналом.

На первый взгляд, это незначительная часть предприятия, но осведомленный человек понимает, что персонал – это основа любого предприятия. Допустим в США большая часть сотрудников занимается отбором, адаптацией, обучением и оценкой персонала. К примеру, на отбор и обучение одного менеджера высшего уровня затрачивается \$64 тыс., на менеджера среднего уровня - \$16 тыс., бухгалтера - \$20 тыс., инженера - \$16 тыс.

Почему же затрачиваются такие огромные ресурсы для подбора и оценки персонала? Все просто. В последствии эти кадры смогут привлечь на много большую сумму, чем потратили на них работодатели и вывести компанию в существенный плюс.

Поэтому совершенно точно стоит следить за тем, чтобы каждый из работников был занят делом, а если вы понимаете, что кто-то не приносит достаточно пользы для вашей компании, его нужно немедленно сократить.

Также используя различные данные можно с точностью сказать, что при обучении персонала перед зачислением на работу, уровень знаний повышается чуть ли не на 85%. Из чего мы можем сделать вывод, что обучить персонал легче, чем искать подходящего работника с определенным уровнем знаний. А при обучении уже работающего персонала, свыше 17% смогли повысить уровень своей должности. При этом все сотрудники были довольны изменениями, их было свыше 90%.

Но и этого недостаточно для того, чтобы предприятие работало без сбоев и проблем. Существуют также общие проблемы управления персоналом, присущие всем предприятиям, такие как: текучесть кадров, организация работы сотрудников и низкая производительность труда. Каждая из этих проблем важна в управлении персоналом, но есть одна, которая может подытожить каждую из них – это слабая система мотивации. Любой коллектив можно назвать группой людей, объединившихся для той или иной совместной деятельности, но если персонал не заинтересован в выполнении общей задачи, то предприятие ожидает провал.

На простом примере можно увидеть, каким образом возможно увеличить мотивацию сотрудников. Рассмотрим биографию Тоётоми Хидэёси, великого японского военного и политического деятеля. В 21-ый год его жизни перед ним встала нелегкая задача, под своим руководством он должен был отстроить стену замка Киёсу, иначе всему клану грозила смертельная опасность при случае нападения со стороны предводителя клана Имагава.

В его распоряжении было 5 сотен привыкших к тяжелому труду и лишенных какой-либо мотивации рабочих. Казалось бы, ситуация была

невероятно сложной. Как можно изменить настрой всех 500 рабочих и повысить их продуктивность? Но для мудрого лидера, это не оказалось проблемой. Тоётоми Хидэёси дал ясно понять, что пока весь клан в опасности, семьи и дети рабочих находятся под угрозой. Это было основным аргументом, после которого рабочие были готовы приняться к работе, но Хидэёси понимал, что это ненадолго, поэтому предложил работать таким образом: Он разделил 500 рабочих на 10 бригад. Каждому члену бригады, которая будет работать быстрее всех, князь Нобунага заплатит – в придачу к установленной поденной плате.

Также Ода Нобунага выделил много еды и питья, поэтому для начала Хидэёси распорядился накормить всех рабочих и потратить на это целый день, а уже за 2 последующих дня стена была полностью отстроена. При том, что до этого ее пытались отстроить на протяжении месяца

Делая выводы из этой истории, мы можем с точностью сказать, что мотивация персонала играет невероятную роль в грамотном управлении предприятия. Если возможно организовать рабочий процесс подкрепив это мотивацией и комфортными условиями работы, это сделает штат продуктивнее и принесет неоценимую пользу для предприятия или организации.

СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Жолоб Диана

МОУ «Школа № 77 г. Донецка»

Научный руководитель: Добровольская Т.Н.

Социальная сфера деятельности на региональном уровне заключается в осуществлении пространственных процессов в обществе, внедрении рациональных форм организации жизни людей с точки зрения условий труда, быта, отдыха, развития личности, восстановление жизни, воспроизводства населения. Эта сфера непосредственно связана с политикой, экономикой, социологией, демографическими исследованиями и тому подобное.

Вопрос по развитию социальной сферы как вида экономической деятельности рассматриваются исключительно в контексте организации жизни людей в пределах конкретной территории, территориальной организации труда. В состав социальной сферы региона относятся учреждения, удовлетворяющие потребность населения, учреждения здравоохранения, социальной защиты населения, организация

санаторно-курортного, туристско-гостиничного обслуживания, физкультуры и спорта.

Специалисты учреждений здравоохранения, например, изучают уровень заболеваемости людей отдельными болезнями, причины, влияющие на наличие того или иного класса болезней. Наличие населения, физическое состояние людей используют для определения потребностей в учреждениях здравоохранения, сети медицинских учреждений, сети домов-интернатов для престарелых и инвалидов, санитарно-курортных и других заведений. На этой основе определяют необходимое количество медицинского персонала.

Важное значение для населения, проживающего на территории определенного региона, масс использования учреждений образовательно-культурного и духовного направления. От состояния образования зависит научный потенциал общества и его развитие. В учреждения образования относятся общеобразовательные учебные заведения и высшие учебные заведения.

Широкая сеть учреждений культуры способствует духовному росту общества. В состав этих учреждений входят музыкальные школы, школы художественного искусства, библиотеки, клубы, театры, музеи и тому подобное.

Среди учреждений, удовлетворяющих материально-бытовые потребности населения, важное место занимают учреждения жилищно-коммунального и бытового обслуживания. От их работы, от уровня обслуживания населения зависят социальные условия жизни и труда людей, общая культура общества.

Развитая организация бытового обслуживания дает возможность значительно сократить время каждого человека на выполнение бытовых работ, использовать освободившееся время для удовлетворения культурных потребностей, организацию спортивных мероприятий, туризма и тому подобное.

Социальные процессы на региональном уровне формируются на основе имеющихся:

- социальных обязательств и ответственности;
- социальных стандартов и утвержденных норм;
- социальных ограничений.

К социальным обязательствам и ответственности относится установление конкретных обязанностей между обществом и государственной властью относительно накопления национального богатства и его потребления; соблюдение рациональных соотношений границ производительностью труда и уровнем заработной платы, внедрения различных форм материального поощрения труда,

рационального использования материально-технических, энергетических и природных ресурсов сохранение окружающей природной среды.

Использование социальных стандартов и утвержденных норм предусматривает обеспечение конституционных прав граждан на социальные условия проживания, трудоустройства, удовлетворение образовательно-культурных и духовных потребностей. Установление содержания и объема социальных услуг в соответствии с утвержденными нормами определяет законодательно определено удовлетворением потребностей людей определенным объемом социальных услуг, в том числе таких, которые предоставляются на льготной основе.

Социальные ограничения формируются в зависимости от состояния экономического развития государства и региона, предусматривают определение объемов финансирования, внедрения конкретных видов социальных услуг из всех возможных источников финансирования.

Важное значение приобретает стремление обеспечить одинаково качественные условия жизни для населения независимо от места проживания. С этой целью государственные органы власти предусматривают меры по бюджетному выравниванию межрегиональных различий, касающихся уровня трудоустройства людей, развития социальной инфраструктуры, внедрение на всей территории государственных стандартов.

ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ

Жорова Екатерина

МОУ «Школа №105 г. Донецка»

Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

Команда – взаимодействие группы людей, стремящихся объединить свои усилия для того, чтобы достичь общей цели и взаимозависящих друг от друга в отношении информации, ресурсов и навыков. Такое определение одновременно указывает путь к обеспечению высокоэффективной совместной деятельности в составе любой команды.

С точки зрения А.В. Петровского коллектив - группа объединенных общими целями и задачами людей, достигшая в процессе социально-ценной совместной деятельности высокого уровня развития.

Как же создать эффективную руководящую управленческую команду? Для этого следует обратиться к теории командных ролей, которая была разработана в Англии, в Кембридже под руководством профессора Мередита Белбина. Им выделено восемь основных командных ролей: исполнитель, координатор, структуризатор, генератор идей, разведчик ресурсов, наблюдатель-аналитик, командный работник, завершитель работ. К ним иногда добавляется и девятая роль: специалист - сотрудник, обладающий глубокими профессиональными знаниями, но способный вносить вклад только в узкой области своей специальности.

Командный менеджмент - это способы взаимной мобилизации, когда в коллективе вы добиваетесь существенно большего по сравнению с тем, что смогли бы сделать, действуя в одиночку.

Результаты работы организации определяются не только усилиями его сотрудников, но и скоординированностью их совместных действий. Поэтому важно, чтобы персонал организации был не просто группой совместно работающих людей, а составлял коллектив.

Коллектив - это группа людей, объединенных общностью целей, задач и методов деятельности.

По составу коллективы бывают: гомогенные (однородные) и гетерогенные (разнородные). Эти различия могут касаться пола, возраста, профессии, статуса, уровня образования.

Гетерогенные коллективы более эффективны при решении сложных проблем; они эффективны также при интенсивной творческой работе (мозговая атака). В то же время гомогенные лучше решают простые задачи.

Технология создания эффективной команды включает в себя следующие этапы:

- отбор сотрудников;
- регулирование численности команды;
- совместное определение целей, постановка задач;
- мотивация - каждый должен знать, какую выгоду он получит от общей успешной деятельности;
- стандартизация норм поведения, дресс-код;
- создание условий для более близкого знакомства членов команды между собой;
- обучение;
- ввод системы контроля, поощрение самоконтроля;
- поддержка командного духа;
- замена членов команды, которые не хотят или не могут работать в соответствии с установленными корпоративными стандартами.

Эффективность команды – это ее способность достичь четырех целей:

- внедрения инноваций (команды эффективны, если они могут отреагировать на новые требования внешней среды);
- повышения производительности (производительность – это достижение корпоративных целей при минимальном использовании ресурсов);
- обеспечения высокого качества товаров и услуг, т.е. отсутствие дефектов и соответствие продуктов и услуг ожиданиям потребителей;
- удовлетворения потребностей сотрудников, т.е. способность команды добиваться лояльности ее участников, воодушевлять их и выполнять их основные запросы.

Очень существенно, что вновь созданный коллектив с самого начала располагает немалым опытом, его участники хорошо представляют специфику, конкретные условия работы. Любая инновация является задачей комплексной. Ее удастся решить быстрее и качественнее за счет взаимодействия коллектива нового образования с остальными управлениями и отделами. Созданная команда способна оперативно и эффективно реагировать на любые изменения и проблемы. Менеджер, сформировавший такую команду, может быть уверенным в будущем компании.

Таким образом, коллектив будет носить имя «команда» только в том случае, когда он демонстрирует направленность на достижение общей цели и особые ценностные установки, разделяемые всеми членами группы. Команда представляет собой эффективный способ организации коллективной работы, в процессе которой максимально продуктивно используются личностные и профессиональные качества каждого работника и сочетаются организационные, коллективные и личные интересы.

ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ

Загребная Алина

МОУ «Гимназия №92 г. Донецка»

Научный руководитель: Тимошенко И.Н.

Трудовой коллектив – это группа людей, которая своим трудом участвует в деятельности предприятия (учреждения, организации) на основе трудового договора (контракта, соглашения), а также других форм, регулирующих трудовые отношения работника с предприятием.

Коллективный труд позволяет: передавать свои знания и умения другим членам коллектива, получая взамен признание и благодарность за это, а при необходимости и получать новые знания и умения; ставить цели гораздо более высокого порядка и решать очень сложные и объемные задачи, чем работая в одиночку;

В наши дни эффективность бизнес-процессов во всем мире зависит от того, насколько правильно вы выбрали команду, и как хорошо вы ей руководите.

Связанно это с повышающейся ролью творческого труда сотрудников в организациях и со стремительно возрастающей скоростью изменений внешней среды, в которой работают коммерческие организации.

Эти факторы порождают необходимость к формированию группы высокоспециализированных людей для эффективного управления компаниями.

Важно ответственно подходить к вопросу выбора команды, так как велика вероятность того, что от этого выбора будет зависеть дальнейшая продуктивность и судьба компании.

Создание эффективной команды. Могут быть использованы различные подходы к вопросу о том, как создать идеальную команду.

Первое, через что придётся пройти – это *отбор персонала*. При наборе персонала специалисты рекомендуют опираться на такие принципы:

- члены команды должны быть способными решать поставленные им задачи;
- их должны объединять общие ценности;
- вся команда должна работать как единый механизм.
- отстранение лентяев, лжецов и индивидуалистов, такие только принесут разлад в коллектив.

Важное для руководителя – это *правильно мотивировать свою команду*. Простая прибавка к зарплате может на первый взгляд и достаточная мотивация, однако, такой подход не долговечный. В такие моменты нужно изучить своих сотрудников, разобраться в том, что важно для них, ради чего они этим занимаются. Помимо прибыли, их может интересовать следующее:

- карьерный рост;
- изучение механизма работы, новая информация о продукте, скрытые возможности;
- социальный интерес;
- влияние на других.

Зная интересы своих сотрудников, будет проще мотивировать их. Неплохим жестом будет и то, если им выдавать определенные бонусы за командную работу. Это поможет сплотить коллектив. И еще сюда же можно добавить такую маленькую деталь, как тимбилдинг и возможность работать в неформальной обстановке.

Самая благоприятная атмосфера царит в том коллективе, который объединен общей идеей, сплоченный единой мыслью. Необходимо настроить коллектив на достижение нужной цели, подтолкнуть к коллективному решению проблемы.

Трудовой коллектив – это постоянно развивающийся организм. И для его развития нужны благоприятная обстановка и возможности. Как хороший лидер, руководитель просто обязан предоставить все это своему коллективу. Ему нужно не скупиться на средства *обучения и повышения квалификации персонала*, постараться наладить регулярный процесс обучения и план тренингов и вовлекать в них своих сотрудников.

Нельзя позволять сотрудникам «сгорать» на работе. Нужно грамотно составлять их рабочий график так, чтоб у них было достаточное количество времени на отдых, и на выполнение из задач вовремя.

Стержнем всего коллектива является руководитель. На сколько бы профессионален не был бы коллектив, он не сможет правильно функционировать без хорошего руководителя. Как же стать этим «хорошим руководителем». Теодор Рузвельт как-то сказал: «Наилучший руководитель – тот, кто обладает достаточным чутьем, чтобы выбрать подходящих людей, способных выполнить нужную работу, и достаточной сдержанностью, чтобы не путаться у них под ногами, пока они ее выполняют».

Путаться конечно не надо, но пускать все на самотек тоже не нужно. Нужен контроль работы команды, и вместе с тем конструктивные руководящие указания. И никакой диктатуры, просто нужно четко и внятно доносить до команды цели, предварительно грамотно оценив сложность задач. От слишком простых задач коллектив может разлентиться, а от невыполнимо сложных потерять мотивацию.

Вот и все, что нужно для того, чтобы создать самую лучшую и эффективную команду, с которой можно будет воплотить все мечты в жизнь!

Заключение. Трудоспособный сплоченный коллектив возникает не сразу, а путем усилий и руководства руководителя, который грамотно подбирает, развивает и планирует работу этого коллектива. Только набравшись терпения, сплотив и мотивируя коллектив, можно добиться желаемых результатов.

КОМПЛЕКСНАЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Задирака Анастасия

*ГПОУ «Енакиевский техникум экономики
и менеджмента»*

Научный руководитель: Саитова О.В.

В течение последних лет специализированную литературу заполнили статьи и исследования, сконцентрированные на проблемах развития персонала. В них предлагается множество новейших подходов и методик управления человеческими ресурсами. И, как правило, в них обосновывается важность этого процесса, как неотъемлемой части современного эффективного менеджмента. Однако в реальных условиях такие высказывания не подтверждаются на практике. Это предопределено рядом субъективных и объективных причин, одна из которых – психологическая неготовность работодателей к такому роду нововведений, обусловленная длительным культивированием несколько иного типа корпоративной культуры.

Тем не менее высказывание «без людей нет организации» находит все больший отклик в бизнес-среде, поскольку недостаток качественных кадров непосредственно связан с успехом и конкурентоспособностью компаний. Один из наиболее надежных способов получить квалифицированного специалиста, который бы соответствовал требованиям работодателя, – это заняться его развитием и обучением самостоятельно.

Избрав оптимальную систему управления персоналом, которая в определенной мере будет охватывать все подсистемы – обучение, мотивацию и развитие, можно достичь ожидаемого результата: воспитать высококвалифицированного, надежного работника, который разделяет цели и нормы компании.

Комплексный подход к развитию персонала мы рассматриваем как обеспечение условий для роста профессиональных, управленческих и личностных качеств, знаний и умений, направленных на эффективное выполнение работниками функций.

Что именно предусматривает комплексный подход? Это процесс развития персонала, включающий ряд неотъемлемых составляющих, а именно: оценку (согласно индивидуальным планам и профилям компетенции) обучение (разработка программы уровневого обучения в корпоративном университете) – кадровые решения (обратная связь: зачисление в кадровый резерв, система бонусов и поощрений, расширение социального пакета).

Остановимся детальнее на первом звене в предложенной системе. Оценка – это прежде всего выявление реальных сильных и слабых

сторон как в работе работников, так и в системе управления в целом. В течение продолжительного времени активно используется такая форма оценки, как аттестация. Несмотря на все преимущества, аттестация как форма оценки направлена прежде всего на рассмотрение профессиональных и квалификационных характеристик работника, тогда как нас интересуют его личностные, коммуникативные, лидерские качества, которые для эффективной работы, как свидетельствует практика, являются не менее важными. Для этого нужно вводить комплексную систему оценки персонала, которая бы предусматривала не только аттестацию, но и оценку всех категорий работников согласно профилям компетенций, индивидуальным планам развития, а учитывала бы и личностные.

Мы предлагаем начать с описания должностей штатного расписания, где предусматривается определение уровня сложности каждой должности во всех структурных подразделениях путем окончательного согласования их с руководителями этих подразделений. Это своего рода предпосылка описания должностей согласно компетенциям, где предусмотрен перечень личностных, управленческих умений необходимых для эффективности той или иной должности.

Для успеха такого нововведения необходимо несколько предпосылок:

- осознание, на первый взгляд, непонятной конструкции, имеющей название «управление персоналом», важнейшим является понимание взаимной выгоды – как для компании в целом, так и для каждого конкретного работника. В результате, понимание того, что компания мной как работником интересуется, прислушивается к моим потребностям, вкладывает определенные ресурсы в мое развитие, а не только требует результатов, является достаточно сильным мотивационным фактором, порой более сильным, чем материальное стимулирование. Как следствие получаем мотивированного к работе, лояльного к изменениям работника;

- прозрачность процесса введения новой системы оценки персонала, привлечение работников к принятию решений, всестороннее освещение темы с дальнейшим обсуждением. И тогда следует быть готовым выслушать мнения (по большей части критические) работников. Наличие различных подходов и взглядов поможет увидеть оценку персонала во всей ее сложности, выявить те невидимые опасности недоработки, которые можно будет устранить еще на этапе разработки системы;

- обеспечение связи между оценкой персонала и конкретными кадровыми решениями, в т.ч. относительно оплаты труда, вознаграждений, поощрений. Целесообразность и практические результаты от нововведения должны быть понятными и ощутимыми.

Ни одна компания не может надеяться на долговременно развитие без эффективного управления таким ключевым ресурсом, как человеческий. Основой для этого должна быть адекватная оценка – показатель определенного уровня управления здесь и сейчас, от которого стоит отталкиваться, если целью является организация процесса управления персоналом максимально результативно и целеустремленно.

Список источников

1. Одегов, Ю.Г. Управление человеческими ресурсами: Учебник/ Ю.Г. Одегов. - М.: КНОРУС, 2018. - 985 с.
2. Управление персоналом: Учебное пособие / С.А. Шапиро, И.А. Епишкин. - М.: КНОРУС, 2018. - 244 с.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В САМООБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШКОЛЬНИКОВ

Зайцева Виктория

МОУ «Школа №77 г. Донецка»

Научный руководитель: Беляева Л.И.

XXI век – это век информационных технологий, информационного общества. За считанные годы значительно увеличилась роль информационных технологий в жизни общества. Развитие общества сегодня диктует необходимость использовать новые информационные технологии во всех сферах жизни. Глобальное информационное пространство обеспечивает удовлетворение потребностей в информационных продуктах и услугах не только взрослых, но и подростков, школьников. Информационно-компьютерные технологии становятся частью повседневной жизни школьников.

На уроках все чаще можно услышать, что учитель – это наставник, помощник в процессе освоения знаний учащимся. А учебная познавательная деятельность учащегося направлена на самообразование и саморазвитие. Какую роль играют информационно-компьютерные технологии в вопросах самообразования?

Внедрение информационно-коммуникационных технологий в систему самообразования учащегося осуществляется по следующим направлениям:

1. Получение информации.
2. Практическое применение информации.
3. Проверка полученных знаний.

С появлением компьютерных сетей школьники приобрели новую возможность оперативно получать информацию из любой точки земного шара и с легкостью делиться ею. Через глобальную телекоммуникационную сеть Интернет возможен мгновенный доступ к мировым информационным ресурсам (электронным библиотекам, базам данных, хранилищам файлов, и т.д.). В самом популярном ресурсе Интернет - всемирной паутине WWW опубликовано несколько миллиардов мультимедийных документов, которые помогут не только разнообразить процесс обучения, но и сделать его интереснее.

Даже учащийся 4 класса в силах самостоятельно создать презентацию как продукт самообразовательной деятельности, используя ресурсы Интернет пространства.

С помощью сетевых средств информационных технологий становится возможным участие в виртуальных учебных занятиях (семинарах, лекциях и т.п.) в реальном времени, предоставляется возможность для самообучения и самопроверки полученных знаний.

Мощной технологией, позволяющей хранить и передавать основной объем изучаемого материала, являются образовательные электронные издания, как распространяемые в компьютерных сетях, так и записанные на специальных носителях информации: CD-ROM, DVD и т.д.

Использование обучающих программ позволяет выстроить собственный образовательный маршрут, устраняя пробелы в имеющихся знаниях или получить новую, ранее неизвестную информацию.

В сети Интернет можно найти даже приложения по самообразованию, которые можно использовать, закачав в смартфон, т.е. не быть привязанным только к домашнему компьютеру. Среди них можно назвать TED, Khan Academy, iTunes U (англоязычные); Интуит, Учи Новое, Лекториум (русскоязычные) и др. Все они рассчитаны на массовую аудиторию, в том числе и школьников.

Но ни один ресурс не будет полезным, если нет четко сформулированной цели самообразования, умений работать с информацией, обрабатывать и перерабатывать, сохранять ее. Эти

умения также можно сформировать, используя информационно-коммуникационные технологии.

Таким образом, информационно-коммуникационные технологии дают школьнику возможность совершенствовать свои навыки и знания, расширять кругозор, занимаясь самообразованием.

ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО КРИЗИСА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Засицкая Анна

ГПОУ «Горловский колледж

промышленных технологий и экономики»

Научный руководитель: Горбатовская Н.В.

Население Донецкой Народной Республики составляет около 2,3 млн человек. Крупнейшими городами являются Донецк, Горловка, Макеевка.

Объектом исследования выступает зарубежный опыт стран по регулированию демографического кризиса.

Предметом исследования является разработка предложений по преодолению демографического кризиса в Донецкой Народной Республике.

Целью данной работы является изучение причин возникновения демографического кризиса и поиск путей выхода из него.

Задачами статьи является:

1. Изучить сущность демографического кризиса и причины его возникновения;
2. Обобщение опыта ряда стран по решению демографического кризиса;
3. Предложить пути выхода Республики из демографического кризиса.

На примере зарубежного опыта предложены пути выхода из демографического кризиса в ДНР.

Демографический кризис – резкое изменение численности населения, убыли населения либо перенаселение территорий. В случае перенаселения, кризис- это неспособность государства обеспечить ее жителей жизненно необходимыми ресурсами. По утверждению демографов, разрыв между смертностью и рождаемостью в большей мере обусловлен низкой рождаемостью, чем высокой смертностью.

Данная ситуация складывается во многих странах мира, в том числе в Европе, в Донецкой Народной Республике. В нашем обществе и среди

многих ученых бытует мнение, что причина низкой рождаемости кроется в тяжелом экономическом положении. Однако экономические факторы оказывают далеко не первостепенное влияние на рождаемость.

Некоторые исследователи выделяют еще несколько факторов влияющих на снижение рождаемости. Наиболее популярные из них: потребление алкоголя, экологические проблемы, бедность и плохое питание, развал системы здравоохранения, реакция на сильные изменения социальных условий, стресс.

Используя метод группировки, были обобщены данные по численности наличного и постоянного населения за период 2015-2018 гг., рассчитаны общие показатели естественного движения населения, которые показывают, что коэффициент рождаемости превышает коэффициент смертности на протяжении анализируемого периода, а коэффициент жизненности Покровского не превышает значение равное 1, что свидетельствует о естественной убыли населения.

Одной из приоритетных задач для ДНР является повышение рождаемости. Из-за нестабильной политической, социально-экономической, ситуации многие люди от 18 до 45 лет выехали из «зоны опасности», такая ситуация привела к тому, что 65% населения составляет люди преклонного возраста.

Изучив опыт зарубежных стран, предлагаем следующие шаги по стимулированию рождаемости в Донецкой Народной Республике:

1. Ввести «Налог на холостяков, одиноких и малосемейных граждан ДНР». Средства, полученные в результате сбора налога, государство сможет направить на поддержание материнства.

2. Улучшить жилищные условия. Жилищная проблема является одной из главных проблемой молодых семей. Для ее решения необходимо сделать цены на жилье более доступными для молодых и многодетных семей.

3. Разработать программу «Материнский капитал». Сейчас практически любая развитая страна имеет целый набор льгот для матерей и различных пособий на детей. В разных странах это происходит по-разному: в одних на пособия могут рассчитывать матери-одиночки, в других - пособия выдаются многодетным и семьям с низким доходом, но в каждой стране должна быть государственная поддержка, в том числе и нашей Республике.

Выводы. Все вышеизложенное позволяет смело утверждать: средства, затраченные на поддержку семьи являются отнюдь не затратами, направленными на потребление, а, напротив, инвестициями государственной важности.

Список источников

1. Сайт Главного управления статистики ДНР. – URL: http://glavstat.govdnr.ru/pdf/naselenie/chisl_naselenie_0118.pdf
2. Материнский капитал в разных странах. – URL: <https://credits.ru/publications/218388/materinskij-kapital-v-raznyh-stranah/>

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Иванисенко Влада

МОУ «Гимназия № 92 г. Донецка»

Научный руководитель: Решетина О.Г.

Главная задача руководителя- вдохновлять своих подчиненных на выполнение рабочих задач, достижение текущих и глобальных целей компании. Ведь согласитесь, любой руководитель спит и видит, чтобы его сотрудники были не только сплоченным коллективом, но и единой командой, которая работает круглосуточно над достижением результата.

Но мало кто из этих руководителей умеет создать настолько благоприятные условия для работы этих самых сотрудников, чтобы у них было собственное желание «не вылезать с работы».

Мотивация – это способ управление трудовым поведением сотрудника, целенаправленное воздействие на поведение персонала посредством различных стимулов.

Наука управления персоналом рассматривает два вида мотивации: материальная и нематериальная, которая в свою очередь делится на психологическую и социальную.

Материальная мотивация. Как правило, материальная мотивация персонала – самая часто используемая в компаниях. Под материальной мотивацией сотрудников большинство руководителей подразумевает бонусы, либо же штрафы.

Скорей всего вам знакома система «оплаты за результат». Это и есть денежная мотивация. Исследования уже давно показали, что «оплаты за результат» – самый эффективный способ мотивации сотрудников. Работает это следующим образом. У сотрудника есть цели, которые он должен достигнуть, и список задач, которые он должен выполнить, за это он получает денежное вознаграждение. Именно это и есть денежная мотивация, к которой относятся:

- заработная плата, в том числе её повышение;

- проценты от продаж (самый распространенный подход);
- бонусы, премии, надбавки;
- страховки, социальные пакеты;
- вознаграждение победителя конкурса для персонала.

Неденежная мотивация. Название «неденежная мотивация» не значит, что она бесплатная. Она стоит денег, просто их вручают сотруднику в другом виде, но при этом у организации всё также есть расходы. Это тот случай, когда нужно разнообразить варианты поощрения за хорошую работу.

- возможность пользоваться услугами партнеров компании с большими скидками, либо вообще бесплатно;
- возможность получать от компании путевки для сотрудников и членов их семей;
- возможность бесплатного получения билетов в театр, цирк и другие культурные мероприятия;
- возможность съездить в заграничную командировку за счет компании;
- возможность пройти обучение за счет компании.

Для реализации такого типа повышения эффективности нужны ресурсы. Но не обязательно делать это масштабно.

Современным методом стимулирования является грамотное совмещение. Стоит помнить, что одна возможность заработать денег не мотивирует.

Нужно не только давать возможность, но и помогать достигнуть ее с помощью нематериальной мотивации. Да, конечно этот метод не является абсолютно бесплатным, но он необходим для создания слаженной и эффективной работы в современном коллективе. Так как наличие комфортных условий, чувство защищенности и заинтересованности компании в сотруднике является лучшим стимулом для работы.

ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Иванова Анжелика

МОУ «Школа № 42 г. Донецка»

Научный руководитель: Родина О.В.

Молодежь – это будущее страны. Наше старшее поколение постоянно нам об этом твердят! Ведь это правда, мы сами строим наше будущее, никто не в праве в это вмешиваться, нам могут только

помогать советами, а действовать должны мы. И это время пришло, наше время!

Как говорил Лихтенберг Георг Кристоф: «Будущее должно быть заложено в настоящем. Это называется планом. Без него ничто в мире не может быть хорошим». Нам нельзя откладывать все на второй план. Мы должны сейчас думать о будущем и прямо сейчас действовать! Ведь после может быть поздно.

Некоторая молодежь бывает столь талантлива, но боится показать себя в каком-то деле. Страх перед старшим поколением мешает нам реализовать мечты в жизнь.

Самый умный, самый талантливый на свете человек, кто он? Конечно же, ты сам. И хотя порой кажется, что другие умнее и талантливее, внутренний голос никогда не должен замолкать: ты – самый лучший, ты всё можешь, тебе любые задачи по плечу. Как прекрасна молодость! Она – не только незабываемый период в жизни каждого человека!

Это время надежд, открытий, неумной энергии, честолюбивых планов и их реализации. Энергия молодых, нестандартные решения многих вопросов, яркие идеи, умение добиваться поставленных целей всегда востребованы нашим обществом. А задача старшего поколения – помочь молодым определить своё достойное место в этом сложном мире, максимально реализовать себя, ведь в их руках будущее родного города, региона, страны – и всем хочется, чтобы эти руки были крепкими и надёжными!

Именно перспектива молодежи на рынке труда и стала темой данного доклада.

Донецкая Народная Республика является молодым государством, находящимся на стадии становления. Как известно, во все времена свои главные надежды общество традиционно связывает с молодежью.

Содействие занятости и трудоустройству молодежи ДНР может быть организовано по нескольким направлениям:

- обеспечение прав и интересов молодых граждан на рынке труда;
- содействие трудоустройству, подготовке, переподготовке и повышению квалификации;
- организация молодежи во внеучебное время;
- привлечение к предпринимательской деятельности, создания соответствующих условий функционирования и эффективного развития молодежного предпринимательства;
- предоставление молодежи услуг, связанных с профориентацией и подготовкой к работе по новой профессии;

-создание специальных молодежных организаций для решения проблемы занятости;

-изучение и распространение передового отечественного и международного опыта по вопросам обеспечения занятости и профессиональной подготовки молодежи;

-сотрудничество с соответствующими международными организациями.

Молодежь стремится больше к самореализации в родном городе. Большинство молодежи не желает уезжать. Так давайте же поможем нашим ребятам реализоваться в этой жизни в нашем городе! Таким образом, мы сможем поднять дух нашей молодежи и им захочется внести свой вклад в будущее Республики.

Я уверена, что некоторые люди хотят задать вопрос: «Почему молодежь должна остаться в Донецке?» Потому что пришло время молодых и амбициозных людей, грандиозных планов и неожиданных открытий. Именно от нас зависит не только наше будущее, но и будущее Республики.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Иванова Олеся

ГПОУ «Донецкий техникум промышленной автоматки»

Научный руководитель: Хроменкова О.Н.

В современном менеджменте вопрос мотивации персонала приобретает наибольшую актуальность.

Любой руководитель, желающий добиться высокой производительности труда с помощью эффективной деятельности своих подчинённых, должен позаботиться о наличии для них стимулов трудиться, поэтому главной задачей современного менеджмента является создание таких условий труда, при которых потенциал работников будет использован наилучшим образом.

Опытный начальник знает, что внимательный подход к сотрудникам, своевременное поощрение и реагирование на промахи – залог успешного ведения бизнеса.

Если сотрудники недостаточно мотивированы, это может проявляться по-разному: увеличивается количество прогулов, сотрудники тратят больше времени на личные разговоры по телефону и решение личных проблем, задерживаются на перерывах. При этом бюрократизм становится частью повседневной деятельности. Кроме

того, из-за недостатка заинтересованности и внимания снижается качество выполнения работы, замедляется ее темп, у сотрудников не возникает желания брать на себя ответственность.

Существуют различные методы мотивации. Можно выделить три основных: экономические, социально-психологические, организационно-распорядительные.

К экономическим методам относят: премии, подарки, доплата за стаж и бонусы, бесплатные обеды.

Социально-психологические методы представляют собой создание благоприятного психологического климата в коллективе, к ним относят: разделение успеха, участие в инновациях, рабочее место, музыка на работе, вечеринка.

Организационно-распорядительные методы включают: карьерный рост, профессиональный рост, гибкий график работы, создание команды.

Таким образом, мотивация – это способы создания у работников желания работать более качественно и выкладываться в полной мере. У специалистов появляется внутренний мотив, который и движет ими в достижении поставленных целей. Другими словами, сотрудник сам хочет повышать свою работоспособность и улучшать качество своей работы.

Исходя из понимания мотива, как внутреннего побуждения и стимула, как побуждения внешнего, необходимо выделить мотиваторы и стимуляторы.

Мотиваторы являются внутренними побудительными причинами, заставляющими человека совершать определенные поступки, вести себя определенным образом. Стимуляторы являются внешними побудительными и нередко принудительными причинами, заставляющими работника выполнять свои обязанности. Типичным стимулятором, применяемым практически везде, является заработок, или материальное вознаграждение.

Современные методы мотивации труда персонала имеют свои сложности. Каждый руководитель задумывается, как правильно стимулировать сотрудников, но при этом без больших затрат, но с высокими результатами.

К тому же необходимо создавать такую систему мотивации, которая бы легко приспосабливалась ко всем меняющимся условиям. Также, необходимо четко определить оптимальное сочетание методов стимулирования, которые бы не требовали больших затрат со стороны руководства.

Не обязательно в организации более качественной работы использовать материальные формы и методы мотивации персонала. Есть много простых и интересных способов, которые не требуют больших денежных затрат:

1. Шутливое наказание худших сотрудников. Не обязательно штрафовать худших работников, можно придумать разные шутливые титулы и звания, которые получают те, кто не справляется со своей работой. Например, титул «Черепашка месяца».

2. Развлечения. Многие современные компании имеют игровые зоны, где сотрудники могут отдохнуть и отвлечься от проблем. Работа становится более эффективной, а у персонала не возникает мыслей о том, насколько угнетающая атмосфера в офисе.

3. Спонтанные подарки. Небольшие презенты сотрудникам просто для хорошего настроения не могут не радовать и не стимулировать работать.

4. Внимание членам семьи сотрудников. Предоставление детских путевок в лагеря или санатории, сладкие подарки на праздники, гарантированное медицинское страхование всем членам семьи каждого работника.

5. Замена премии более бюджетными вариантами, например, внеплановый выходной день.

6. Премии тем, кто имеет хорошее здоровье. В других странах уже давно практикуются такие методы мотивации и стимулирования персонала, как предоставление премии тем, кто не болел весь год и постоянно проходил медицинское обследование.

7. Свободное посещение работы. Лучшим специалистам на определенное время можно установить свободный график посещения.

8. Большой выбор призов за хорошую работу. Например, абонемент в спортивный зал, поход в ресторан или кино.

В общем можно сделать вывод, что материально-денежные стимулы – двигатель «прогресса», но все же не единственный фактор, побуждающий специалиста работать.

Важную роль в управлении персоналом играет и нематериальная мотивация, которая, несомненно, является мощнейшим стимулом к труду.

Список источников

1. Драчева, Е.Л. Менеджмент: учебник для студ. СПО/ Е.Л. Драчева, Л.И. Юликов. – М: ИЦ «Академия», 2016. – 304 с.

2. Коротков, Э.М. Менеджмент: учебник/ Э.М. Коротков. – М: Издательство Юрайт, 2017. – 640 с.

РАЗВИТИЕ И РАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Игумнова Наталья

МОУ «Школа №105 г. Донецка»

Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

Человеческие ресурсы – это люди, которые составляют деловой рынок или экономическую систему. Человеческие ресурсы являются основным двигателем и источником силы экономической системы.

Управление человеческими ресурсами представляет собой конкретную функцию управления. В последнее время эта функция приобретает все большее значение, поскольку эффективность организации, ее конкурентные преимущества зависят от эффективности использования ее главного ресурса – человека. В связи с этим повышаются требования к работнику, возрастает значимость творческого отношения к труду, высокого уровня профессионализма. Усложняется функция управления человеческими ресурсами, изменяется роль и место руководителя кадровой службы организации. Он становится одним из ее основных руководителей.

Управление человеческими ресурсами – это проектирование формальных систем организации, которые обеспечивают эффективное использование человеческих знаний, навыков и талантов для достижения организационных целей. Человеческие ресурсы представляют собой совокупность знаний, опыта, навыков, способностей, контактов и мудрости людей, работающих в организации.

Конечная цель управления человеческими ресурсами совпадает с конечной целью организации в целом.

Это обеспечение стабильного функционирования и устойчивого развития организации в долгосрочной перспективе. Непосредственной целью управления человеческими ресурсами является обеспечение предприятия необходимым персоналом, создание сплоченного эффективно работающего коллектива, способного достичь запланированных целей.

На сегодняшний день, можно смело сказать, что молодое поколение является основой развития любого государства, его социальным и экономическим будущим.

Молодежь выступает наиболее мобильным представителем всех социальных групп и, как следствие это занимает важное место в общественно политической жизни любой страны.

От того насколько молодое поколение чувствует политическую, социальную и экономическую стабильность, настолько зависит общественный прогресс любой страны.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что проблема трудоустройства молодежи является одной из важнейших и до сих пор нерешенных проблем во многих странах, и в Донецкой Народной Республике в том числе. Большая часть молодежи, окончившая высшие учебные заведения, вынуждена работать не по специальности или вообще остается не трудоустроенной. Объясняется это тем, что большинство работодателей требуют от молодых специалистов несовместимых требований: работодатели ищут работников со значительным опытом работы, но при этом молодых и энергичных. И, для решения подобного рода задач, по моему мнению, в любой стране должна быть разработана и реализована государственная молодежная политика, что выступает непосредственной задачей государственной власти страны.

Важным этапом управления человеческими ресурсами является развитие персонала, которое включает профессиональную ориентацию и адаптацию в коллективе, а также обучение и переподготовку кадров.

Когда новый человек приходит в организацию, он приносит с собой иной опыт, знания, нормы социального взаимодействия, которые могут вписаться или не вписаться в новые рамки. Поэтому необходима его адаптация к новой корпоративной культуре, ее ценностям, традициям, правилам поведения.

Кроме ориентации и адаптации необходимо непрерывное обучение персонала. Оно является важным методом управления деятельностью и производительностью работников на протяжении всей их карьеры.

Проблема заключается в том, чтобы найти механизм постоянного повышения квалификации всех занятых в процессе перехода от одного набора требуемых знаний и навыков к другому.

Процесс обучения можно определить, как систематическое приобретение знаний, навыков, ролей, которые воплощаются в улучшении выполнения трудовых функций и должностных обязанностей на рабочем месте.

Конечная цель обучения заключается в обеспечении организации достаточным количеством людей с навыками, способностями и знаниями, необходимыми для достижения целей организации. Для этого необходимы постоянные вложения капитала в программу развития человеческих ресурсов.

УСЛОВИЯ ТРАНСПОРТА

Ильницкая София
МОУ «Средняя школа №49 г. Макеевки»
Научный руководитель: Рябошапка Т.П.

Виды транспорта в ДНР:

- автобус;
- маршрутное такси;
- троллейбус;
- трамвай;
- такси;
- электрички;
- поезда.

Виды транспорта в РФ:

- автобус;
- маршрутное такси;
- троллейбус;
- трамвай;
- такси;
- электрички;
- поезда;
- самолеты;
- метрополитен;
- речной, морской транспорт.

К сожалению, условия транспорта в нашей Республике оставляют желать лучшего. Часто можно столкнуться с грязными, поломанными сидениями, поручнями, не редкость- дыры в полу, щели в стеклах, незакрывающиеся до конца двери. В связи с событиями последних лет, количество транспорта уменьшилось, но качество не улучшилось. Некоторые автобусу небезопасно пускать в эксплуатацию. На данный момент часть автобусов заменили на новые, отечественного производства. Так, 1 августа 2017 года на территории ДНР собрали первую партию автобусов под названием «Донбасс».

Сборка произведена из машинокомплектов на мощностях предприятия «Донецкгормаш». Потребность же в автобусах такого класса на территории ДНР сегодня оценивается в 400 ед. на 2017 год. Автобусы «Донбасс» уже пущены в эксплуатацию и пользуются огромным спросом. Действительно, в автобусе приятно находиться, а главное- безопасно. Мне приходилась возможность ездить на данном транспорте и у меня остались только приятные ощущения. К сожалению, таких автобусов недостаточно.

Соотношение цена-качество является равным, т.к. проезд на автобусах в России варьируется от 30-60 руб.

Помимо этого, хотелось бы обсудить транспорт с оригинальной задумкой. Например, «полосатый экспресс» в московском метро. Этот экспресс выполнен в стиле сафари, обклеен фотографиям леопардов, тигров и т.д. Еще один пример: поезд «Акварель» из московского метро. Внутри- вставки картин. Приятно не просто добираться в пункт назначения, но еще и духовно развиваться и наслаждаться прекрасным. В нашей молодой и процветающей Республике необходим такой необычный транспорт. В будущем, я бы хотела увидеть троллейбус, посвященный истории СССР, знаменитым людям Донбасса и многое другое.

Можно сделать вывод, что, безусловно, нашей Республике есть к чему стремиться, но все это можно исправить. Главное- желание. Много нашего общественного транспорта требуют ухода. Когда бережней относишься к предмету, тогда и прослужит он дольше. Людям стоит отбросить свое безразличие на второй план, потому что мы сами создаем условия нашей среды обитания.

ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Исмаева Альбина

МОУ «Средняя школа № 50 г. Макеевки»

Научный руководитель: Кисленко Н.Г.

Экономический кризис, военный конфликт, изолирование неподконтрольной территории привели к замораживанию экономических связей, что повлекло за собой сворачивание предпринимательской деятельности и выхода ряда предприятий. Некоторые крупные промышленные предприятия были разрушены, другие (в основном малые) – возобновляют работу.

Подобная нестабильность и спровоцировала безработицу, повлияла на рост предложения на рынке труда в Республике, вызвало снижение зарплат. Но особенно сложно сегодня найти постоянную работу молодежи и вчерашним выпускникам с высшими образованием, не имеющим трудового стажа или получившим невостребованную специальность.

Ориентация молодежи на получение высшего образования породила сложную социальную проблему трудоустройства. Результаты многочисленных международных исследований показывают, что в

вопросах базовой занятости молодежь представляет собой наиболее уязвимую демографическую социальную группу, т.к. находится в зоне повышенного риска не иметь занятости вообще или иметь прекаризованную (неустойчивую) занятость.

Следует отметить стабильную ориентированность молодежи на получение так называемых «престижных профессий», которую с социально-экономической точки зрения можно рассматривать как проявление «эффекта сноба», «эффекта Веблена» в контексте достаточно выраженной общей направленности на престижное потребление. Такая ситуация позволяет производителям образовательных услуг удерживать высокие цены на профессии, считающиеся престижными, при их получении по контрактной форме обучения.

Невостребованность на рынке труда побуждает молодежь к поиску возможностей применения своего квалификационного потенциала в других странах. Рост молодежных эмиграций, характерных для стран постсоветского периода, создал угрозу потери наиболее активной части человеческого капитала.

Среди основных причин, обуславливающих проблему занятости на молодежном рынке труда ДНР можно выделить такие:

низкая оплата труда у молодых специалистов и отсутствие карьерного роста;

качество подготовки выпускников не соответствует требованиям на рынке труда;

ошибочный выбор профессии, специальности студентом при поступлении в ВУЗ;

отсутствие востребованности профессий, после получения диплома выпускниками учебных заведений,

нежелание работодателей сотрудничать с выпускниками, у которых отсутствует опыт работы.

В стратегии повышения перспектив акцентируется внимание на множестве специфических моментов, таких как обеспечение роста по карьерной лестнице при трудоустройстве и создания условий для реализации этого, а также финансирование обучения тех профессий, которые востребованы рынком и множество других мероприятий.

Для того чтобы этого достичь необходимо учитывать определенный перечень рекомендаций, некоторые из которых, на мой взгляд, являются ключевыми:

1. Усиление политики, направленной на создание возможностей открытого развития молодежи.

2. Обеспечение правильного определения целевой аудитории молодежной политики.

Молодежь должна рассматриваться как поколение, имеющее потенциал для привнесения нового творческого духа в любом государстве. Потенциал молодежи ДНР является мощным и может быть еще мощнее в условиях применения более активных подходов к обучению и работе с ней. Развитие молодежной политики в ДНР позволит молодому поколению быть глубокомысленными, критическими и независимыми и не бояться брать на себя инициативу.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА БЕЗНАЛИЧНЫХ РАСЧЕТОВ В ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Камаева Владислава

МОУ «Специализированная школа –

Лицей информационных технологий г. Енакиево»

Научный руководитель: Оболенева Е.Г.

В современных условиях развитие любого государства, а также управление экономическими, социальными процессами признаются эффективными, если в государстве наблюдается стабильный рост экономических показателей, развитие финансовых институтов, стабильная денежная система.

Практика свидетельствует, что для обеспечения финансово-экономической стабильности, разрешения проблем, связанных с кредитованием субъектов хозяйствования, исполнением бюджетов разных уровней, важную роль играет применение различных форм безналичных расчетов.

Одновременно следует отметить, что со стороны государства есть заинтересованность в развитии именно безналичных расчетов, поскольку эта форма расчетов позволяет осуществлять контроль за движением денежных средств по счетам субъектов хозяйствования, противодействует развитию теневой экономики, а также обеспечивает порядок и контроль в налогообложении.

Система безналичных расчетов, которая существовала в период с 30-х до 90-х годов отвечала административно-командным методам управления экономикой. Данная система безналичных расчетов в первую очередь была направлена на удовлетворение интересов поставщиков относительно выполнения плановых заданий, связанных с производством и реализацией продукции.

Современные же условия хозяйствования, развитие форм собственности, организационно-правовых форм субъектов хозяйствования опосредуют интенсивность и оперативность всего денежного оборота и внедрение современных платежных инструментов, в значительной степени относящихся к расчетам безналичной форме.

Законодательство о безналичных расчетах, несмотря на сравнительно небольшой период своего развития, содержит значительное количество нормативно-правовых актов, отдельных законов и иные акты правового характера. При этом, практика их применения свидетельствует о наличии недостатков и коллизий, что приводит, с одной стороны, к злоупотреблениям со стороны участников безналичных расчетов, с другой – нарушению их прав и законных интересов, а также неоднозначной судебной практике.

Вопросы правового регулирования безналичных расчетов были предметом исследования таких ученых, как Л.А.Лунц, В.А.Белов, Л.Г.Ефимова, Л.О.Новоселова, Н.Ю.Ерпылева, Г.Ф.Шершеневич, В.Н.Гордон, Л.С.Эльяссон и ряда других ученых, которые внесли существенный вклад в исследование вопроса о безналичных расчетах.

При этом, на сегодняшний день в теории безналичных расчетов продолжается дискуссия относительно сущности и юридической природы безналичных денег, а также особенностей применения той или иной формы безналичных расчетов. Связано это с тем, что категория денег, как неотъемлемого элемента расчетов, является в большей степени предметом изучения экономической науки, поэтому авторами, исследовавшими сущность безналичных расчетов, являются ученые-экономисты.

Исследование юридической сущности безналичных расчетов было проведено Л.А.Лунцем еще в прошлом столетии. При этом, сегодня перед наукой хозяйственного права стоит задача исследования безналичных расчетов как неотъемлемого элемента исполнения хозяйственных обязательств путем осуществления расчетов между субъектами хозяйствования.

Исследование форм расчетов, осуществляемых в хозяйственном обороте, свидетельствует о том, что значительную часть всех денежных расчетов (80-90%), в особенности осуществляемых субъектами хозяйствования, составляют те, которые совершаются в безналичной форме.

Следует отметить, что в литературе не сформировалось однозначное мнение о периоде возникновения банковских безналичных расчетов.

Так, появление банковских расчетов, отдельные авторы, относят к Средним векам, когда банки наряду с традиционными для той поры операциями по размену денег и хранению вкладов стали осуществлять расчеты между своими клиентами [1].

Существует также и иное мнение о том, что безналичные расчеты были известны еще в античности. История свидетельствует, что ранее в качестве средства платежа использовалось золото. С развитием товарно-хозяйственных отношений возрастали доходы и золото стали передавать на хранение банкирам. Последние в свою очередь выдавали долговые расписки, по которым их держатель мог реализовать свое право требования. Для этого необходимо было лишь передать саму долговую расписку. Со временем, золото в качестве средства платежа стало использоваться крайне редко и в большей степени преобладали долговые расписки.

Для учета операций в XIV веке стали выпускать специальные книги, которые назывались учетными регистрами и представлявшие в современном понимании бухгалтерские книги.

Как отмечает Саперов С.А. для «золотых дел мастеров» (так автор называет банкиров) стало возможным не выпускать долговые расписки, а ограничиваться одной лишь записью в книге. Используя такую «расписку» в качестве средства расчета, клиент мог просто попросить его переписать в учетном регистре права требования с него на контрагента. Данный способ рассчитываться, не передавая средства платежа в наличном виде, получил название безналичных расчетов, а такие операции стали называть расчетными (переводными). Они были известны еще со времен античности» [3, с. 15].

Кроме переводных операций, начали проявляться признаки кредитования, которое, как известно, является одной из главных причин зарождения банковских учреждений. Первоначально это были займы, которые помогали осуществлять хозяйственную деятельность. Такие займы могли предоставляться животными, зерном, инструментами. Впоследствии, когда займы стали приносить определенную прибыль (приплод, увеличение урожая и др.), с предоставленных займов стали требовать часть прибыли (своего рода проценты), о которой договаривались заранее.

В отечественной практике безналичные расчеты производятся на основе расчетных документов на бумажных или электронных носителях. Неотъемлемым субъектом безналичных расчетов являются банковские учреждения, осуществляющие перечисление определенной денежной суммы со счета плательщика на счет получателя, а также перечисление по поручению предприятий и физических лиц средств,

внесенных ими наличными в кассу банка за отпущенные товарно-материальные ценности, выполненные работы, оказанные услуги, а также по другим платежам.

Субъекты хозяйствования имеют право свободного выбора форм безналичных расчетов, предусмотренных действующим законодательством. Безналичные расчеты могут осуществляться в форме платежных поручений, платежных требований, требований-поручений, векселей, чеков, банковских платежных карточек, а также прочих дебетовых и кредитовых платежных инструментов, которые применяются в международной банковской практике.

Основная задача безналичных расчетов – противодействие развитию теневой экономики, улучшение экономического положения, обеспечение своевременного получения денежных средств.

Список источников

1. Гражданское право Обязательственное право. Учебник: в 4 т. / В.В. Витрянский, В.С. Ем, И.А. Зенин и др.; под ред. Е.А. Суханова. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Волтерс Клувер, 2008. - Т. 4. - 800 с.
2. Шершеневич Г.Ф. Курс торгового права. Т. 2 / Г.Ф. Шершеневич – М., 2003. – 544 с.
3. Саперов С.А. Банковское право: теория и практика / С.А.Саперов. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2003. – 640 с.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ И ПРИЗНАКИ

Каплиенко Мария

МОУ «Школа № 64 г. Донецка»

Научный руководитель: Хлипун А.А.

Информационное общество – общество, в котором большинство работающих занято производством, хранением, переработкой и реализацией информации, особенно высшей ее формы – знаний.

Логично, что фундаментом информационного общества выступает информация. В концептуальном плане информация выступает уже самостоятельной ценностью, во многих случаях она может быть оценена, приобретена, что ставит ее на один уровень с материальными ценностями и энергией. В ряде случаев информация становится одним из ресурсов функционирования предприятий, организаций, фактором прогресса.

Информация становится предметом всеобщего потребления. Информационное общество обеспечивает любому субъекту доступ к любому источнику информации. Появляются новые критерии оценки

уровня развития общества – количество компьютеров, количество подключений к Интернету, количество мобильных и стационарных телефонов и т.д. Первые упоминания понятия информационного общества относятся к 60 гг. XX в. (США, Япония). В ту пору полагалось, что главным отличительным признаком нового общества будет информационная экономика, основным продуктом и ресурсом которой станет информация и ее высшая форма – знание, а основной функцией – экономия времени с помощью информационных технологий.

В то же время высказывались опасения, что информация может стать мощным властным ресурсом, концентрация которого потенциально может привести к возникновению информационного варианта тоталитарного государства. Со временем стало ясно, что одной информационной экономикой информационное общество не обойдется. Чтобы не возникло в нем упомянутой опасности для демократии, чтобы общество развивалось гармонично и в интересах всех граждан, оно должно быть многогранным, учитывающим все стороны жизни.

Иными словами, необходимые признаки информационного общества не должны ограничиваться материально-экономическими интересами граждан, но учитывать и их духовные потребности. На сегодняшний день сложилась некая совокупность признаков для информационного сообщества.

Признаки информационного сообщества:

1. Осознание обществом приоритетности информации перед другим продуктом деятельности человека.
2. Информация в чистом виде (сама по себе) является предметом купли – продажи.
3. Равные возможности в доступе к информации всех слоев населения.
4. Безопасность информационного общества, информации.
5. Защита интеллектуальной собственности.
6. Взаимодействие всех структур государства и государств между собой на основе ИКТ.

Кроме положительных моментов прогнозируются и опасные тенденции: все большее влияние на общество средств массовой информации; информационные технологии могут разрушить частную жизнь людей и организаций; существует проблема отбора качественной и достоверной информации; многим людям будет трудно адаптироваться к среде информационного общества; существует опасность разрыва между «информационной элитой» (людьми,

занимающимися разработкой информационных технологий) и потребителями.

Возможно, перечисленные необходимые признаки, строго говоря, недостаточны. Как бы то ни было, материальная и духовная жизнь общества в целом должна от прежних потребительских ценностей индустриального общества перейти к новым "информационным ценностям", безусловное следование которым и делает общество информационным в полном смысле данного понятия.

Отличительные черты информационного общества:

1. Увеличение роли информации, знаний и информационных технологий в жизни общества;
2. Возрастание числа людей, занятых информационными технологиями, коммуникациями и производством информационных продуктов и услуг, рост их доли в валовом внутреннем продукте;
3. Нарастающая информатизация общества с использованием телефонии, радио, телевидения, сети Интернет, а также традиционных и электронных СМИ;
4. Развитие электронной демократии, информационной экономики, электронного государства, электронного правительства, цифровых рынков, электронных социальных и хозяйствующих сетей.

Отдельно следует упомянуть и проблему информационного неравенства, когда некоторые люди оказываются отрезаны от информации, как по объективным причинам, так и по субъективным соображениям. В результате, общество разделяется на тех, кто пользуется информационной средой, и тех, кто нет. При этом многие люди, особенно старших поколений, сознательно относят все информационные технологии к зоне отчуждения и не хотят с ними связываться. Это может привести к тому, что в относительно недалеком будущем такие люди могут оказаться за бортом общественных процессов в целом.

ПРИМЕНЕНИЕ ПРОГРЕССИИ В ЭКОНОМИЧЕСКИХ РАСЧЕТАХ

*Картамышева Анастасия
МОУ «Средняя школа №1 г. Снежное»
Научный руководитель: Котова В.В.*

На уроке алгебре мы проходили арифметическую и геометрическую прогрессии. Меня заинтересовала эта тема. С помощью интернета я решила установить имеют ли арифметическая и геометрическая прогрессии прикладное значение, найти примеры

применения прогрессий в нашей жизни. Выяснила, что формулы прогрессии используются при начислении банковского процента.

Банковский процент представляет собой плату за пользование заемными денежными средствами. В частности – это плата за кредит и плата за депозит. Существует два вида начисления процентов: простые и сложные проценты. Человек несет свои сбережения в банк, чтобы обеспечить их сохранность, и самое главное - получить доходы. И вот здесь знание формулы простых или сложных процентов, а также умение составить предварительный расчет процентов по депозиту пригодится.

Если сумма A вырастает на $p\%$ в год (или за другой промежуток времени), то это означает, что она увеличится на величину, равную $p\%$ от данной суммы, т.е. на $pA/100$. В результате новое (увеличенное, наращенное) значение A_1 станет равным:

$$A_1 = A + pA/100 = A(1 + p/100)$$

Дальше увеличение величины A связано с тем, от какой величины будет исчисляться процент. Если исчисление будет происходить от первоначальной величины, то говорят об увеличении A по закону простых процентов. Если же от наращенной в течение года величины A_1 , то говорят, что величина A возрастает по закону сложных процентов.

Простой процент – это начисление вознаграждения за размещение вклада на банковском счете за весь период хранения средств. Простыми словами, простой процент начисляется лишь по окончании срока действия депозитного договора (арифметическая прогрессия).

Рассмотрим на примере: Вы разместили в банке 50000 рублей под 7% годовых на один год. По окончании срока действия договора ваша прибыль составит:

$$50000 \times 0,07 = 3500 \text{ рублей}$$

При автоматическом продлении договора на следующий срок ваша прибыль составит снова 3500 рублей. То есть спустя 2 года вы сможете в банке получить:

$$50000 + 3500 + 3500 = 57000 \text{ рублей}$$

Формула сложных процентов (геометрическая прогрессия) применяется, если начисление процентов по вкладу, осуществляется через равные промежутки времени (ежедневно, ежемесячно, ежеквартально), а начисленные проценты причисляются к вкладу, т. е.

расчет сложных процентов предусматривает капитализацию процентов.

Рассмотрим пример. Сумма депозита 50000 рублей процентная ставка в год 7%, капитализация осуществляется ежемесячно, срок действия договора один год. Произведем расчет прибыли за первый месяц пользования депозитом по формуле:

$$B=(K \times H \times P / N) / 100,$$

где: B – размер начисленной прибыли;

K – тело депозита;

H – годовая ставка;

P – количество дней, в течение которых происходит капитализация;

N – число дней в году.

$$B=(50000 \times 7 \times 30 / 365) / 100=287,6 \text{ рублей}$$

Это прибыль за первый месяц. В следующем периоде расчет будет выглядеть следующим образом:

$$B=(50287,6 \times 7 \times 31 / 365) / 100=298,9 \text{ рублей}$$

Очевидно, что капитализация позволяет получать с каждым месяцем большую прибыль по сравнению с предыдущим. Вот только при выборе депозитного предложения обязательно обратить внимание, с какой периодичностью осуществляется капитализация процентов, чем чаще, тем больше выгоды получает клиент.

Рассмотренные примеры относились к дискретным процентам, поскольку их начисление осуществляется за фиксированные промежутки времени (год, квартал, месяц, день, час). Но на практике нередко встречаются случаи, когда проценты начисляются непрерывно, за сколь угодно малый промежуток времени. Ставку непрерывных процентов называют силой роста и обозначают символом δ , в отличие от ставки дискретных процентов (j)

Пример. Кредит в размере на 100 тыс. рублей получен сроком на 3 года под 8% годовых. Определить сумму подлежащего возврату в конце срока кредита, если проценты будут начисляться: а) один раз в год; б) ежедневно; в) непрерывно.

Решение. Используем формулы дискретных и непрерывных процентов:

начисление один раз в год:

$$FV = 100'000 \cdot (1 + 0,08)^3 = 125'971,2 \text{ рублей}$$

ежедневное начисление процентов:

$$FV = 100'000 \cdot (1 + 0,08 / 365)^{365} \cdot 3 = 127'121,6 \text{ рублей}$$

непрерывное начисление процентов:

$$FV = 100'000 \cdot e^{0,08} \cdot 3 = 127'124,9 \text{ рублей}$$

Таким образом, в зависимости от частоты начисления процентов наращение первоначальной суммы осуществляется с различными темпами, причем максимально возможное наращение осуществляется при бесконечном дроблении годового интервала.

Непрерывное начисление процентов используется при анализе сложных финансовых задач, например, обоснование и выбор инвестиционных решений.

Считаю, что каждому потенциальному клиенту банка перед тем, как обращаться в банк, нужно хотя бы элементарно изучить вопрос начисления процентов, чтобы некоторые нюансы кредитования не стали неожиданностью, провести предварительные расчеты, оценить риски до подписания банковского договора.

ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Карташов Никита

МОУ г. Горловки «Лицей № 85 «Гармония»

Научный руководитель: Козлов Е.С.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что проблема трудоустройства молодежи является одной из важнейших и до сих пор нерешенных проблем во многих странах, и в Донецкой Народной Республике в том числе.

Молодёжь Донецкой Народной Республики – это кадровый потенциал, определяющий будущее нашей страны. Согласно Закону «О занятости населения» Донецкой Народной Республики молодыми работниками считаются граждане ДНР в возрасте от 14 до 35 лет.

Молодежь является перспективной категорией населения, но в то же время именно она обладает высоким уровнем уязвимости. Молодому поколению присущи такие качества, как высокая степень мобильности, работоспособность, легкая обучаемость. В настоящее время молодежный

рынок труда характеризуется усилением дисбаланса между спросом и предложением труда. Кроме того, есть ряд других проблем, с которыми сталкивается молодежь на рынке труда, например, трудовая нестабильность, безработица, низкая заработная плата и конкурентоспособность, недостаток опыта и трудовых навыков.

Ухудшение условий вступления молодежи на рынок труда привело к тому, что на сегодняшний день молодежь стала одной из самых многочисленных групп населения среди официально зарегистрированных безработных. Многочисленные открытые вакансии центра занятости показывают, что в сфере здравоохранения ДНР ощущается сильная нехватка квалифицированного медицинского персонала: медсестер, лаборантов и врачей широкого профиля. Причем наибольшая потребность во врачах и медсестрах ощущается не только в таких шахтерских городах как Макеевка, Горловка, Докучаевск, Дебальцево, Енакиево, Торез, но и в Донецке.

Вместе с тем, положение молодежи на рынке труда определяется и деятельностью образовательных учреждений города, которые через процесс подготовки и воспитания задают профессионально-квалификационный уровень подготовки своих выпускников, формируют ценностные ориентации на труд, модель поведения на рынке труда и в сфере трудовых отношений.

Сегодня новое поколение абитуриентов пытается занять опустевшую нишу в профессии и поступает на востребованные специальности. Но со временем спрос и предложение на рынке труда изменяются. Это означает, что число студентов в профильных учебных учреждениях превышает «госзаказ» в несколько раз. Исходя из этого можно с лёгкостью спрогнозировать, что «Центр занятости ДНР» получит новую волну невостребованных специалистов.

Донецкая Народная Республика является молодым государством, находящимся на стадии становления. Как известно, во все времена свои главные надежды общество традиционно связывает с молодежью.

Содействие занятости и трудоустройству молодежи ДНР может быть организовано по нескольким направлениям:

- привлечение к общественным работам, проведение которых организуют территориальные органы службы занятости Республики в целях обеспечения временной занятости населения на платной основе;
- создание гарантированного первого рабочего места для выпускников наиболее востребованных профессий;
- обеспечение прав и интересов молодых граждан на рынке труда;
- содействие трудоустройству, подготовке, переподготовке и повышению квалификации молодежи;

- предоставление молодежи услуг, связанных с профориентацией и подготовкой к работе по новой профессии;
- создание специальных молодежных организаций для решения проблемы занятости;
- изучение и распространение передового отечественного и международного опыта по вопросам обеспечения занятости и профессиональной подготовки молодежи.

Осуществление последовательной молодежной политики в развивающейся Республике будет способствовать формированию демократических ценностей в обществе и утверждению государственности в цивилизованном мире. Молодежная политика обязательно должна оставаться одним из важнейших и приоритетных направлений деятельности Республики, постоянно совершенствоваться и осуществляться с учетом ее возможностей на политическом, социальном, экономическом, законодательном и организационном уровнях с привлечением молодежи с целью ее осуществлению с новыми идеями и способами. Молодежь должна рассматриваться как поколение, имеющее потенциал для привнесения нового творческого духа в любом государстве. Потенциал молодежи ДНР является мощным и может быть еще мощнее в условиях применения более активных подходов к обучению и работе с ней. Развитие молодежной политики в ДНР позволит молодому поколению быть глубокомысленными, критическими и независимыми и не бояться брать на себя инициативу.

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

Карташова Екатерина

МОУ г. Горловки «Лицей № 85 «Гармония»

Научный руководитель: Козлов Е.С.

Одной из важнейших проблем на современном этапе развития экономики большинства стран СНГ является проблема в области работы с персоналом.

В современных условиях сложно переоценить роль управления персоналом в достижении стратегических целей и высокого уровня эффективности деятельности предприятия, так как основу экономики составляет труд людей, а потенциал каждого предприятия определяется кадрами, персоналом. Это обуславливает постоянную актуальность проблемы управления персоналом, о чём свидетельствуют многочисленные исследования зарубежных ученых в данном

направлении. В экономической литературе представлены различные методические подходы к управлению персоналом, поэтому возникает задача разработки наиболее эффективного набора методов управления персоналом, способного продвинуть теорию и практику управления на шаг вперед.

При пересмотре методов управления персоналом руководство может столкнуться с конфликтом, порождаемым неприятием новых методов организационной культурой фирмы. Так К. Девис выделил три группы причин сопротивления нововведениям. Основу всех экономических причин составляет боязнь потери в зарплате, что и формирует у работника антиинновационную установку. Особое место в процессе профессионализации управления занимает проблема "устаревания". "Устаревание" имеет место в том случае, когда отдельная личность использует точки зрения, теории, понятия и методы, которые являются менее эффективными при решении проблемы, чем другие, существующие в настоящее время. Управленческая практика показывает, что в любой фирме в результате сочетания разных причин наличие конфликтов неминуемо. Конфликты возникают, нередко, из-за недовольства персонала оценкой их работы руководителем.

В стремлении к повышению эффективности управления персоналом небесполезно обращение к опыту других стран, изучение и обобщение достижений зарубежной научной мысли и хозяйственной практики. Донецкой Народной Республике жизненно важно обобщить опыт западных фирм в области управления персоналом, обеспечить отечественным менеджерам условия для получения ими управленческих знаний высокого уровня. Для того чтобы успешно конкурировать в условиях быстро развивающегося рынка, компаниям необходимо постоянно и всесторонне совершенствовать свою деятельность.

Любая компания - это единое целое, каждое ее «слабое звено» неизбежно влияет на продуктивность работы других звеньев корпоративного механизма. Именно поэтому руководители крупных компаний все острее чувствуют потребность в выстраивании эффективных систем кадрового менеджмента.

Существуют общие проблемы управления персоналом, присущие всем предприятиям, такие как: текучесть кадров, слабая система мотивации, организация работы сотрудников, низкая производительность труда.

Актуальность управления персоналом в наше время обусловлена тем, что процессы трансформации, в которые включена организация, невозможны без изменения требований к сотрудникам и в первую

очередь к самому персоналу управления. Необходимо отметить, что важнейшим фактором эффективной работы каждого предприятия является своевременная и высококачественная подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала, что способствует обширному диапазону их теоретических знаний, практических умений и навыков. Также можно отметить, что основной задачей управления персоналом является наиболее эффективное использование способностей сотрудников в соответствии с целями предприятия и общества. При этом должно быть обеспечено сохранение здоровья каждого человека и установлены отношения конструктивного сотрудничества между членами коллектива и различными социальными группами.

Известно, что успешное развитие производства в современных условиях в немалой степени зависит от конкурентоспособности персонала. А она достигается постоянной подготовкой персонала, повышением их квалификации и стратегическим определением их количества и профессиональной ориентацией в данный момент и на данном производстве.

В процессах управления персоналом также имеется необходимость организации мышления и действий работников с учетом потребностей партнеров по рынку. Новую политику в настоящее время полностью совмещают с концепцией развития предприятия. Эта политика ориентации на тенденции и планы развития предприятия и она призвана учитывать:

- досрочное страхование предприятия;
- сохранение его независимости;
- финансирование роста;
- сохранение финансового равновесия;
- закрепление достигнутой прибыли.

Таким образом, результаты деятельности многих предприятий и накопленный опыт их работы с кадрами показывают, что формирование производственных коллективов, обеспечение высокого качества кадрового потенциала являются решающими факторами эффективности производства и конкурентоспособности продукции. Проблемы в области управления персоналом и повседневная работа с кадрами, по оценке специалистов, в ближайшей перспективе будут постоянно находиться в центре внимания руководства.

В будущем с развитием научно-технического прогресса содержание и условия труда приобретут большее значение, чем материальная заинтересованность.

СРЕДСТВА ЗАЩИТЫ ИНФОРМАЦИИ

Кашкарёва Алина

МОУ «Шахтёрская средняя школа № 2»

Научный руководитель: Морозова И.Г.

Информационной безопасностью является защищенность информации от случайных или преднамеренных воздействий естественного или искусственного характера, чреватых нанесением ущерба владельцам или пользователям информации.

Проблема информационной безопасности заключается в том, что использование технических средств вычисления, обработки и передачи информации проникает во все сферы нашей жизни.

Благодаря этому развивается компьютерная преступность, влекущая за собой ощутимые потери финансовых и материальных ценностей в масштабах корпораций и банков, а также сбои в работе предприятий небольшого масштаба.

Происходят сбои в системе электронного документооборота корпораций.

Основными аспектами информационной безопасности являются доступность, конфиденциальность и целостность (сохранение данных в первоначальном виде).

Прежде чем сказать о способах защиты, необходимо выделить, какие виды сбоев могут привести к модификации или потере необходимой информации.

Это могут быть сбои в работе оборудования, вследствие неправильного хранения данных, ошибки рабочего персонала или же пользователя, а также некорректной работы ПО (ошибки ПО или заражения компьютерными вирусами).

На основе этого можно выделить три основных вида защиты информации: физический – то есть средства архивации и средства защиты кабельной системы и сетей электропитания; программный – антивирус и средства контроля доступа, а также административный – правила доступа и работы с информацией.

К физическим средствам относятся механические, электромеханические, электронные, электронно-оптические, радио- и радиотехнические и другие устройства для воспреещения несанкционированного доступа к информации, а также других видов возможных преступных действий.

К административным - организация контроля доступа в помещения или к конкретному ПК в локальной вычислительной сети с помощью идентификационных пластиковых карточек различных видов.

Скорее всего, было бы логичнее обратить внимание на именно программный аспект, ведь с развитием глобальной сети стало куда проще использовать компьютерные вирусы в качестве инструмента для кражи и уничтожения информации или же для нарушения работы техники в крупных масштабах вследствие заражения портативных устройств хранения данных работников.

Компьютерный вирус – разновидность вредоносного ПО, которое имеет свойство размножаться путём создания копий самого себя, внедрять вредоносный код в программы, файлы, а также в разделы системной памяти или загрузочные секторы.

Вирусы подразделяются на типы: загрузочные – проникают в устройства хранения данных и нарушающие доступность файлов, программные – содержатся в файлах с расширением COM, EXE, а работа кода при запуске зараженного файла вызывает скрытые от пользователя изменения в файловой системе жестких дисков и/или в содержании других программ; макровирусы – содержатся в файлах MS Office (DOC, XLS), то есть фигурируют в офисной работе, и начинают работу при открытии файла, если не отключена возможность исполнения макрокоманд; сетевые – проникающие в оперативную память и замедляющие работу аппаратного обеспечения.

Также они разделяются по особенностям алгоритмов действия: от совершенно безобидных, лишь уменьшающих пропускную способность сети, до тех, которые способны выводить из строя программы или же рассекречивать конфиденциальные данные.

Для того чтобы предотвратить заражение, используют антивирусные программы, но и они не дают стопроцентной гарантии того, что вирус будет своевременно обнаружен и обезврежен.

Для того, чтобы обеспечить себе более безопасную работу за компьютером и снизить риски заражения компьютерными вирусами, нужно придерживаться довольно простого списка правил, включающего в себя как более внимательное отношение к файлам, скачиваемым с интернета, к ссылкам, по которым переходит пользователь, так и наличие ПО последней версии и антивирусной программы в том числе.

Из этого всего можно сделать вывод, что достичь абсолютной защиты информации практически невозможно.

Она не ограничивается техническими методами, ведь проблема значительно шире.

Основной недостаток защиты – люди, и поэтому надежность системы безопасности зависит в основном от отношения к ней. Помимо этого, защита должна постоянно совершенствоваться вместе с развитием компьютерной сети.

Список источников

1. Информационные технологии: учебник / Ю.Ю. Громов [и др.]. – Тамбов: Изд-во ФГБОУ ВПО «ТГТУ», 2015. – 260 с.
2. Нестеров С.А. Информационная безопасность и защита информации: Учеб. пособие / С.А. Нестеров. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2009. - 126 с.

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ

Квашенко Диана
МОУ «Школа № 101 г. Донецка»

Государственное управление должно включать в себя деятельность всех органов государства, которые должны реализовать возложенные на них полномочия, а также юридически властная деятельность органов исполнительной власти и ее субъектов по осуществлению возложенных полномочий. Государственное управление имеет следующие основные черты. Они описываются таким образом:

- имеет общегосударственный характер, поскольку охватывает наиболее важные стороны жизнедеятельности государства и общества;
- направлена на выполнение закона;
- имеет юридически-властный, распорядительный характер;
- имеет организационное содержание, с его помощью достигается регулирование и координация совместной работы людей;
- является активной и целенаправленной, непосредственными объектами своего влияния имеет отрасли экономического, социального и административно-политического строительства.

Принципы – основоположные идеи, научные положения данного вида гос. деятельности. Принципы государственного управления соответствуют подходам:

- принцип верховенства права (правовой подход);
- следования воле народа (политический подход);
- следования цели получения нужного социально-экономического результата (управленческий подход).

Государственное управление не мыслимо без определенных целей:

- обеспечение внутренней и внешней безопасности страны.
- развитие и укрепление общественных институтов, обеспечивающих устойчивое и надежное демократическое развитие страны.
- Конституционная защита прав и свобод граждан, общая административно-правовая регуляция.

- формирование государственной политики, направленной на повышение благосостояния людей.
- поддержание благоприятной экологической обстановки.
- регулирование рыночных механизмов.
- грамотное, взаимовыгодное сотрудничество регионов и центра.

Из этого следует, что экономическая роль государства делится на плановую и рыночную. В плановой решающую роль играет государство в производстве, распределении, обмене, потреблении производимых в стране товаров и услуг. Правда экономическая система здесь малоэффективна, потому что она не гибкая и не может преодолеть отсталость и дефицит. Роль регулятора производства, распределения и обмена играет сам рынок. Именно рынок и складывающиеся в нём отношения диктуют, что, как, сколько и для кого производить товары и услуги.

У государства есть свои принципы, на которых основывается Государственная служба. Особую актуальность приобрёл - принцип профессионализма. Государственная служба подразумевает профессиональную деятельность, и это её особенность. Поэтому государственная служба состоит в том, что призвана гарантировать стабильность в государстве, согласовать интересы людей и государства, выступать гарантом поддержания порядка выполнения в той или иной мере властные функции. Государственная служба носит публичный характер, она соединяет государства и человека, является выразителем интересов определенных групп людей, с одной стороны, и государственных структур - с другой стороны.

Для стабильного формирования и развития социальной сферы государства нужны определенные факторы. Именно социальная сфера диктует нам определенные процессы производства трудовых ресурсов, их количество и качество, уровень научно-технического развития производительных сил, культурную и духовную жизнь общества. Также базовыми факторами для социальной сферы являются такие как: здравоохранение, образование, культура, системы социального обеспечения и социальной защиты населения, жилищно-коммунальное хозяйство. Чтобы развитие и функционирование социальной сферы было успешным, оно должна включать такие группы: экономические, политические, правовые, культурной, природно-климатические, социально-демографические, национально-этнические, социально-психологические.

В каждом государстве существует ряд вопросов, который следует изучить, чтобы улучшить процесс управления качеством жизни населения. Определения качества жизни классифицируются:

субъективный, то есть степень комфортности человека; объективно-потребительский наличие возможных потребностей; количественно-потребительский удовлетворение материальных и культурных потребностей людей; аксиологический совокупность жизненных ценностей, характеризующих структуру потребностей условия существования человека.

Государство может выполнять в обществе конструктивную и деструктивную роль. В первом случае государство обеспечивает порядок, функционирование и развитие общества, то есть метод убеждения. Во втором случае встаёт над обществом, разрушая его, то есть метод принуждения.

В зависимости от изменения истории и меняется характер и функции государства, а также взаимоотношений между ним и обществом.

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Кинаш Алёна

МОУ «Школа № 102 г. Донецка»

Научный руководитель: Певнева М.С.

Качество жизни населения – обобщающая характеристика уровня потребления товаров и услуг, развития здравоохранения, продолжительности жизни, состояния окружающей среды, возможности населения удовлетворять духовные потребности.

Уровень качества жизни меняется в зависимости от социально-экономического положения общества. Вместе с тем категория качества жизни включает не только объективные характеристики, но и оценку субъективного восприятия населением условий жизни, ценностное отношение людей к этим условиям.

Субъективное восприятие качества жизни основано на субъективной самооценке, по сути, на уровне удовлетворенности своей жизнью, который во многом определяется ожиданиями каждого конкретного человека и стандартами, принятыми в социальной среде, с которой он себя ассоциирует.

Объективный подход к определению качества жизни, при котором качество жизни оценивается не по субъективной удовлетворенности самим человеком, а по ряду объективных показателей другими людьми, имеющими для этого полную и достоверную информацию и необходимую квалификацию, т.е. коллективом экспертов.

В истории экономического развития общества можно выделить три периода, которые послужили материальной базой для формирования разных уровней качества жизни:

- период доиндустриального производства, характеризующийся низким уровнем хозяйственного развития и потребления;

- первая промышленная революция (XVIII – XIX вв.), породившая индустриальное производство, при котором уровень и качество жизни большинства населения стали возрастать;

- переход в развитых странах к постиндустриальному, информационному обществу (в середине XX в.), когда резкое повышение эффективности хозяйственной деятельности в материальном и нематериальном производстве создало реальные возможности для всестороннего улучшения условий и качества жизни широких слоев населения.

Современный мир характеризуется глобальными изменениями, как в политической, так и в социально-экономической жизни во многом определяется результативностью реформ, нацеленных на повышение эффективности функционирования различных институтов общества.

Государственное управление качеством жизни в регионе заключается в целенаправленном воздействии на политические, экономические, хозяйственные и социальные и культурные процессы, определяющие прямо и опосредованно качество жизни граждан.

Повышение качества жизни населения является приоритетным направлением государственной социальной политики.

Административные реформы направлены на создание оптимальной и эффективной системы государственного управления, так, как только эффективная государственная власть способна создать условия для повышения уровня и качества жизни населения.

Существуют и другие подходы к определению качества жизни: обобщающая социально-экономическая категория включает в себя не только уровень потребления материальных благ и услуг (уровень жизни), но и удовлетворение духовных потребностей, здоровье, продолжительность жизни, условия окружающей человека среды, морально-психологический климат, душевный комфорт.

В концепции качества жизни за основу принята теория человеческих потребностей известного американского ученого А. Маслоу. Потребности А. Маслоу распределил по мере возрастания, объяснив такое построение тем, что человек не может испытывать потребности высокого уровня, пока нуждается в более примитивных вещах. В основании - физиология (утоление голода, жажды и т. п.). Ступенью выше разместились потребность в безопасности, над ней - потребность в

привязанности и любви, а также в принадлежности какой-либо социальной группе.

Следующая ступень - потребность в уважении и одобрении, над которой А. Маслоу поставил познавательные потребности (жажда знаний, желание воспринимать как можно больше информации). Далее следует потребность в эстетике (жажда гармонизировать жизнь, наполнить ее красотой, искусством). И, наконец, последняя ступень пирамиды, наивысшая, - стремление к раскрытию внутреннего потенциала (она и есть самоактуализация). Следовательно, качество жизни тем выше, чем больше потребностей и интересов людей удовлетворяется.

Для удовлетворения совокупности общественных потребностей необходимо обладать определенным объемом финансовых ресурсов, необходимых для создания этого набора общественных услуг и его доведения до населения в рамках, установленных на данный момент норм, нормативов, стандартов. Это означает, что для удовлетворения потребностей жителя вся совокупность потребностей структурируется или подразделяется на две группы - индивидуальная потребительская корзина (в настоящее время минимальная потребительская корзина) и потребительская корзина общественных товаров и услуг.

ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВА

Кириченко Виктор

ГПОУ «Макеевский профессиональный лицей»

Научный руководитель: Гелюх Л.И.

Правильное понимание и количественное измерение уровня общественного благосостояния населения позволяет лучше оценить динамику развития общества, результаты деятельности правительства отдельной страны и сравнить уровни развития стран мира.

Для измерения субъективного благополучия применяют метод опросов населения по их удовлетворению жизнью, наличию положительных и отрицательных ощущений. Одним из самых известных опросов стало Исследование мировых ценностей и Исследование европейских ценностей, насчитывающих уже около семи волн опросов с 1981 г. по 2017 г. В странах, в которых проживает 90% населения мира. Все семь опросов включали в себя два наиболее распространенных показателя субъективного благополучия - индекс счастья и удовлетворенности жизнью [1, с. 35].

В 2005 году профессор Кембриджского университета Ф. Хупперт вместе с неприбыльной международной организацией NEF разработали теоретический модуль с 50 вопросами для оценки «личного и социального благополучия», который получил название Национальные счета благосостояния. Основная новизна этого подхода в том, что ученые выделили отдельные составляющие в таком понятии как субъективное благосостояние и оценили их по отдельности. По их мнению, структура национальных счетов благосостояния состоит из трех основных компонентов (два из которых состоят из еще более низких уровней), которые отображены на рис. 1.



Рис. 1. Структура национальных счетов благосостояния

Такая детализация субъективного благополучия и оценка его отдельных компонентов позволяет лучше понять, что влияет на макроэкономическом уровне на общественное благосостояние.

Измерение этих факторов требует применения как объективных, так и субъективных данных. Наиболее известным примером эмпирического исследования построенного на принципах равенства возможностей является Индекс Человеческого Развития (ИЧР), который

основан в 1990 году Программой Развития ООН. Он состоит из трех компонентов: экономического благосостояния (ВВП), уровня здоровья (ожидаемая продолжительность жизни) и уровня образования (средний уровень грамотности и набор студентов на 1, 2 и 3 образовательные уровни).

ИЧР позволяет сделать совсем другие выводы, чем ВВП относительно уровня развития стран, так если, например, в 2018 г. Россия заняла 73-е место по ВВП на душу населения среди всех стран мира, то по ИЧР 49-е место [2].

Еще одним из примеров новых достижений в данном направлении стал расчет на международном уровне Индекса Счастья, который был введен неприбыльной международной организацией NEF в 2006 году и в 2007 году получил награду Международной ассоциации исследований качества жизни.

Первое его издание включало данные по 185 странам всего мира, второе - данные 143 стран. Он состоит из трех основных компонентов: средняя ожидаемая продолжительность жизни при рождении (данные получены с ИЧР за соответствующий период), уровень удовлетворения жизнью (часть данных получена путем опросов населения, другая часть - из объективных показателей), экологический фактор (данные получены из отчета планеты за соответствующий период и включают широкий набор показателей, таких как ВВП на душу населения, выбросы CO₂ на душу населения, плотность населения, размер индустриального сектора экономики и специальная переменная для тропических стран) [1, с. 37].

Среднее значение этого индекса для всех стран составило 49 из максимальных 100 баллов, первое же место в список стран заняла Коста-Рика благодаря высокому уровню удовлетворенности жизнью и очень высокому показателю средней ожидаемой жизни. В то же самое время Коста-Рика страдает от высокого уровня неравномерности распределения доходов и неразвитой экономической системы [2].

Второе и третье место соответственно заняли Доминиканская Республика и Ямайка. Россия в ранге стран находится на 85 месте среди 143 стран с чрезвычайно низким показателем удовлетворенности жизнью и средними уровнями двух других показателей. Следует отметить, что наиболее «счастливыми» оказались жители бедных стран Латинской Америки, наименее «счастливыми» оказались жители стран Африки, таких как Танзания, Того, Зимбабве и Бурунди. Странами с самым высоким экологическим фактором стали Люксембург, Объединенные Арабские Эмираты и США [2].

Таким образом, в целом следует отметить, что в долгосрочной перспективе и на макроуровне такие показатели как счастье и субъективное благосостояние не будут связаны с доходом или ВВП. То есть кроме удовлетворения основных потребностей, повышение уровня богатства страны не приносит большего уровня счастья населению. Существует несколько объяснений этого феномена: когда доход достигает определенного уровня, для человека более важными становятся такие факторы благосостояния как друзья и семья; нормы и потребности меняются со временем (это касается и отдельных этапов человеческой жизни и отдельных этапов развития общества); богатые люди больше тратят времени на такие виды деятельности, которые связаны с высоким уровнем стресса и нагрузки.

Список источников

1. Айвазян С.А. К методологии измерения синтетических категорий качества жизни населения / С.А. Айвазян // Экономика и математические методы. – 2018. – № 2. – С. 33-53.

2. Корнейчук Б.В. Теория креативного благосостояния и цели экономической политики / Б.В. Корнейчук. - URL: http://labecon.spbstu.ru/?issue_id=26&id=25

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ ГОСУДАРСТВА

Киселева Маргарита

МОУ «Школа №88 г. Донецка»

Научный руководитель: Шаповал И.Н.

Экономическая роль государства – деятельность по поводу реформирования отношений собственности, уровней федеративного устройства, институциональных преобразований и достижения сбалансированности между экономической эффективностью и социальной справедливостью в обществе.

В организации современной экономики все более серьезное внимание уделяется деятельности государства. Усиление его роли находит отражение в росте государственных расходов и значительном расширении прямого регулирования экономической жизни. Экономическая роль государства реализуется путем организации хозяйственной деятельности.

Здесь государство выполняет следующие функции:

1. Регулирование процесса расширенного воспроизводства.
2. Прогнозирование объемов и структуры материального производства, капитальных вложений и товарооборота.

3. Регулирование темпов роста и направление развития отраслей народного хозяйства.

4. Распределение, перераспределение и использование через государственный бюджет национального дохода.

5. Обеспечение участия страны в международном экономическом сотрудничестве, интеграционных экономических процессах.

В государственном секторе экономики государство осуществляет управление производством путем:

1. Индикативного планирования производственной деятельности предприятий.

2. Организации выполнения производственных заданий и договоров.

3. Проведения необходимой кадровой политики и подготовки специалистов в государственных высших и средних учебных заведениях.

4. Организации и регулирования коммерческих отношений между предприятиями различных укладов экономики.

5. Контроля за соблюдением трудовой, технологической и договорной дисциплины.

Современная рыночная экономика не может существовать без вмешательства государства. Исследователями дискутируются лишь масштабы вмешательства государства в экономику.

Если государство распоряжается 10-15% национального дохода, то экономика является смешанной.

В крупных промышленных странах влияние государства на экономику неуклонно возрастает.

Главными причинами возрастания государственного сектора являются:

- рост расходов на оборону и военно-космические исследования;
- рост народонаселения;
- решение проблем окружающей среды и инфраструктуры;
- решение социальных проблем: безработицы, медицинской помощи, продовольственного кризиса, жилищного обеспечения и т.д.

Таким образом, вмешательство государства в экономику вызвано стремлением правительства смягчить неэффективность преобразований, связанных с функционированием рыночной экономики.

Основной механизм экономического вмешательства государства - «налоги», «закупки» и «платежи»:

- а) налоги - объективная необходимость, но их пределы - проблема, поскольку они непосредственно сказываются на эффективности частного бизнеса;

б) трансфертные платежи - перераспределение части налоговых доходов государства (налоги платят все домохозяйства и фирмы) в пользу определенных социальных групп; следовательно, трансфертные платежи не увеличивают национальный продукт, но изменяют структуру личного потребления, а тем самым и структуру производства;

в) правительственные закупки также изменяют структуру производства в пользу прироста общественно значимых благ, но при этом увеличивают национальный продукт.

Государство всегда выступало особым экономическим субъектом, так или иначе, участвуя в экономической жизни общества. Оценка меры и последствий такого участия была и остается остро дискуссионным вопросом экономической науки.

НАСЕЛЕНИЕ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНЕЦКОГО КРАЯ. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

*Киселёва Ольга, Верижникова Анастасия
МОУ «Школа №144 г. Донецка»
Научный руководитель: Свищев Б.В.*

Наш край один из самых поздно заселённых и в прошлом назывался «Дикое поле». «Дикое поле» – историческое название неразграниченных и слабозаселенных причерноморских и приазовских южнорусских степей между средним и нижним течением Днестра на Западе, нижним течением Дона и Северским Донцом на Востоке, от левого притока Днепра – Самары и верховьев притоков Южного Буга – Синюхи и Ингула на Севере, до Чёрного, Азовского морей и Крыма на Юге.

Дикое поле стихийно осваивалось в XVI–XVII веках беглыми крестьянами и холопами, заселялось служилыми людьми в условиях борьбы против турецко-татарской экспансии.

На территории Дикого поля, в условиях противостояния татарам, возникло и сформировалось казачество. В результате русско-турецкой войны турки и татары были вытеснены из приазовских степей. После чего началось довольно быстрое заселение Дикого поля. Колонизируя отвоеванные территории, царское правительство раздавало право на пользование землей помещикам, чиновникам и офицерам, приглашало немецких колонистов.

В 1778 году Екатерина II, учитывая заинтересованность России в освоении земель на побережье Азовского моря и в бассейне Северского Донца, принимает ряд законодательных актов, продолживших начатую

ранее колонизационную политику. Начато переселение в южнорусские губернии христианского населения Крыма.

Джон Юз принял решения построить металлургический завод именно здесь (на Донбассе). Уголь на территории Донецка был известен давно и, безусловно, здесь бы рано или поздно возник город, но однозначно – это бы был другой город. Однако, история не знает сослагательного наклонения. Юз и Донецк – понятия неразделимые. Год основания – 1869-й, когда «Новороссийское общество» около села Александровка начало строить металлургический завод. Одновременно возникло рабочее поселение, которое в честь Джона Юза называли Юзовка, или Юзово. Из этого населенного пункта и вырос современный город Донецк. Первоначально Юзовка имела статус посада с упрощенным городским управлением, и территориально принадлежал к Бахмутскому уезду Екатеринославской губернии. В 1870 году он насчитывал 164 жителя...

... До 2014 Донецк был городом с численностью населения в 1 миллион человек (на 1 января 2014 года составляла 949 825 человек).

Сейчас Донецк – столица Донецкой Народной Республики. Она образовалась 7 апреля 2014 года. Образовавшееся государство является непризнанным и в ходе этих событий начался военный конфликт, который продолжается уже 5 лет. В ходе этих событий население заметно сократилось. Данные разных источников отличаются, но даже скромные подсчеты говорят о сотнях тысяч беженцев, покинувших регион. Власти ДНР говорят о 450000 беженцев, ФМС РФ отчиталось о 733000 мигрантах.

За время вооружённого конфликта в Донецке прекратило работу более 70 % предприятий (многие из них – шахты, которые поставляли уголь для предприятий и электростанций). Часть заводов пострадала непосредственно от артобстрелов, часть лишилась инфраструктуры и была обесточена: в ходе боевых действий были разрушены железнодорожные пути и повреждены линии электропередачи.

В результате инфраструктурных разрушений, вызванных войной, и дезинтеграции производственных связей, промышленное производство сократилось более чем в 2 раза. Руководство ДНР постановило произвести консервацию 22 угольных предприятий. Это больше половины действовавших в довоенное время шахт. Так же сильно пострадал потребительский сектор. Многие предприятия прекращают свою работу из-за нехватки сырья, которое раньше завозилось.

По состоянию на август 2017 года остановленными были следующие крупные предприятия на территории ДНР:

- Харцызский трубный завод (с декабря 2015 года из-за нехватки сырья);

- Донецкий электротехнический завод;

- Юзовский (Донецкий) металлургический завод.

На угольных шахтах по состоянию на август 2017 года сохранялась практика неполного рабочего времени.

Перспективы и пути решения сложившихся проблем:

1. Прежде всего нужно решить военный конфликт.

2. Донецкий край богат на полезные ископаемые. Поэтому необходимо развивать экспорт сырья.

3. Для возобновления работы многих заводов нужно возобновить поставки сырья извне.

4. Молодое государство должно развиваться и восстанавливаться после разрешения военного конфликта.

АВТОМАТИЗИРОВАННЫЕ СИСТЕМЫ МОДЕЛИРОВАНИЯ

Князский Данил

МОУ г. Горловки «Лицей №88 «Мечта»

Научный руководитель: Сошина И.П.

Наше время является временем стремительных перемен и многочисленных инноваций. Некоторые перемены происходят неожиданно, но многие довольно предсказуемы и являются лишь закономерностью. Найти и изучить эти закономерности стремится эконометрия.

Однако её можно применять не только в экономике, но и в других социальных сферах. Так как эконометрия является синтезной дисциплиной; она объединяет в себе экономическую теорию, математическую экономику, экономическую и математическую статистику, а это значит, что эту науку можно применить, имея в распоряжении достаточное количество данных. Особое место занимает исследование связи в динамических процессах путём построения регрессионных моделей и оценки возможности использования их в прогнозировании. Без эконометрических методов нельзя построить надёжного прогноза, а значит, под вопросом и успех в управлении экономическими процессами в бизнесе, банковском деле, финансах, образовании.

Очень важной сферой нашей жизни является система образования в которой всегда происходят изменения. Из-за этого качество знаний либо ухудшается, либо улучшается. Но понять к чему приведут те или иные

изменения можно будет спустя время, а что если постараться применить методы прогнозирования из эконометрии в нашей системе образования и определить тенденции дальнейшего развития?

Актуальность исследования. Прогнозирование изменений в качестве образования очень важно в наше время, ведь наше государство в будущем будет только развиваться, а для стремительного развития требуются образованные и квалифицированные специалисты. Поэтому необходимо спрогнозировать как изменится качество получаемых знаний учениками образовательных учреждений нашей Республики.

Предмет исследования: результаты мониторинговых исследований по математике обучающихся 9 классов. Методы исследования: теоретические – изучение, систематизация, анализ и обобщение методичной работы, анализ научной литературы и информационных ресурсов Интернет.

Цель исследования заключается в том, чтобы на примере результатов мониторингового исследования по математике среди учащихся 9 классов проанализировать качество математического образования г. Горловки, провести анализ наиболее распространённых сред моделирования рядов динамики.

Основные задачи: анализ результатов мониторинговых исследований по математике обучающихся 9 классов, нахождение уравнений линейной, параболической, гиперболической функции, проверка адекватности полученных экономико-математических моделей, выбор наиболее оптимальной модели, составление прогноза на несколько лет вперёд; выполнение полного анализа расчётов, построение графика динамического ряда полученных моделей.

Проведена исследовательская работа по теме: автоматизированные системы моделирования, проанализированы результаты мониторинговых исследований по математике обучающихся 9 классов, реализовав следующие задачи: проанализировал результаты мониторинговых исследований; нашёл уравнения линейной, параболической и гиперболической функции; проверил адекватность полученных экономико-математических моделей; выбрал наиболее оптимальную модель (линейную); составил прогноз на несколько лет вперёд; выполнил полный анализ расчётов; построил график динамического ряда полученных моделей.

Рассказывать о программах математического моделирования и возможных областях их применения можно очень долго, но я ограничился лишь кратким обзором ведущих программ, указав их общие черты и различия.

В настоящее время практически все современные САЕ-программы (Computer Aided Engineering, пакеты математического моделирования) имеют встроенные функции символьных вычислений. Что же делают эти программы и как они могут помочь математикам? С помощью описываемого ПО можно сэкономить массу времени и избежать многих ошибок при вычислениях. Отмечу, что спектр задач, решаемых подобными системами, очень широк: проведение математических исследований, требующих вычислений и аналитических выкладок; разработка и анализ алгоритмов; математическое моделирование и компьютерный эксперимент анализ и обработка данных; визуализация, научная и инженерная графика; разработка графических и расчетных приложений.

Наиболее известными и приспособленными для математических символьных вычислений считаются следующие математические пакеты: STATISTICA; Maple; MathCad; Mathematica; MATLAB. Я сожалею, но в школьной практике нет возможности использовать такие мощные математические пакеты, как Mathematica, Mathcad, MathLab, Maple из-за дороговизны их лицензионных программных продуктов. Однако офисные приложения MS Office есть в каждой школе.

Применение математической оболочки офисного табличного процессора MS Excel позволило мне решить математические задачи высокой сложности.

По результатам данного исследования можно строить прогноз и рассчитывать тенденции изменений качества образования. Безусловно это исследование актуально и имеет практическое применение, а также поможет принимать верные решения в системе образования в зависимости от положительного или отрицательного прогноза.

ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКАЯ СТРАТЕГИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Ковалева Татьяна

МОУ «Средняя школа № 1 г. Снежное»

Научный руководитель: Гелеверя Е.А.

Внешнеэкономическая стратегия любого государства мира является важной и определяющей частью его внешней политики. Ее основные принципы должны отражать особенности экономической ситуации в стране и соответствовать основным положениям внутренней социально-экономической политики государства. Сейчас нет практически ни

одной отрасли в промышленно развитых странах, которая не была бы вовлечена в сферу внешнеэкономической деятельности.

Актуальность выбранной тематики определяется современным состоянием внешнеэкономической деятельности в Донецкой Народной Республике, так как внешнеэкономическая деятельность становится все более важным фактором развития хозяйственного комплекса и экономической стабилизации страны.

Целью исследования является изучение внешнеэкономической стратегии Донецкой Народной Республики.

На фоне политических, экономических и других потрясений, которые произошли за последние годы в Донбассе, отечественными субъектами хозяйствования были потеряны не только рынки многих стран и регионов мира, а и ряд кооперационно-технологических связей, позволяющих выдерживать ценовую конкуренцию в глобальном масштабе. Ситуация усложняется и недостатком мер по поддержке внешнеэкономической деятельности со стороны органов исполнительной власти, неустоявшейся нормативной правовой базой ее осуществления.

Следует отметить, что на законодательном уровне термин «внешнеэкономическая деятельность» в ДНР определяется во Временном положении о порядке аккредитации субъектов внешнеэкономической деятельности и регистрации внешнеэкономических договоров (контрактов) субъектов внешнеэкономической деятельности Донецкой Народной Республики, утвержденного Приказом Министерства доходов и сборов ДНР от 19.10.2015 № 370. Согласно указанному нормативному правовому акту, под внешнеэкономической деятельностью понимается внешнеторговая деятельность по осуществлению сделок в области внешней торговли товарами, инвестиционная деятельность между субъектами хозяйствования ДНР и иностранными субъектами хозяйствования.

Анализ данных Главстата ДНР о состоянии внешнеэкономической деятельности позволяет сделать вывод о существующей тенденции ее роста.

ДНР осуществляет внешнеэкономическое сотрудничество с 58 странами мира. Согласно анализу географической структуры внешней торговли можно отметить, что наиболее активно предприятия Республики экспортируют продукцию на рынки стран СНГ, основной внешнеторговой сферой остается рынок Российской Федерации - 65,8% экспорта и 83,6% импорта. В Республиканском экспорте в Россию ведущее место занимают следующие товарные группы: зерновые

культуры, продовольственные товары, каменный уголь, целлюлозно-бумажные изделия, химические продукты, металлы и изделия из них.

Импорт из России представлен товарами следующих групп: продовольственные товары, горючесмазочные материалы, машины, оборудование и транспортные средства, строительные материалы, лекарственные и медицинские изделия, текстильные изделия и обувь, металлы и изделия из них. На высоком темпе находятся торгово-экономические связи с Белоруссией.

Кроме того, основными внешнеторговыми партнерами предприятий ДНР являются Германия, Польша, Китай, Египет, Эквадор. При этом существенное количество перспективных рынков Европы, Азии, Африки, Америки, на которые когда-то поставляли свою продукцию предприятия Донбасса, потеряны.

Предприятия ДНР активно экспортируют товары в Луганскую Народную Республику. Предприятия Донецкой Народной Республики осуществляют и экспорт услуг, который также ориентирован на рынок Российской Федерации (95,5%). Однако существует и проблемы, связанные с условиями осуществления внешнеэкономической деятельности в Республике:

- формирование перечня приоритетных отраслей во внешнеэкономической деятельности и видения перспективных рынков сбыта в государствах с особым экономическим статусом;

- создание условий экономического стимулирования осуществления внешнеторговых операций, в первую очередь как источника поступления денежных средств в Республику и формирования дохода государства;

- отсутствие союза экспортеров для консолидации всех субъектов и системного мониторинга внешнеэкономической деятельности.

Кроме того, в существующих условиях необходимо разработать комплекс экономических, правовых и административно-управленческих мер, направленных на формирование благоприятных условий хозяйствования субъектов внешнеэкономической деятельности, обеспечивающих их экономическую поддержку и правовую защищенность на внутреннем и внешнем рынках.

Во внешнеэкономической стратегии нашей Республики должна преследоваться главная цель - обеспечить благосостояние людей, жизнеспособное развитие личности, общества, государства в контексте разнообразности и единства внутренних и внешних условий, которые выдвигают параметры адаптации построения внешнеэкономической деятельности к изменяющимся закономерностям системы международных отношений.

ИНФОРМАТИКА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Коваленко Юлия

МОУ «Средняя школа № 7 г. Макеевки»

Научный руководитель: Николенко В.А.

Мы живем в информационном обществе и компьютеры присутствуют в каждой сфере нашей жизни, в том числе в образовании. В настоящее время в системе образования актуальна проблема интеграции информационных и педагогических технологий.

Современный урок не мыслим без возможности показать фрагмент научно-популярного фильма, презентации, теста, схемы, иллюстративного материала. Знания информационных компьютерных технологий (ИКТ) значительно облегчает подготовку к уроку. Уроки становятся более интересными, динамичными, запоминающимися, нетрадиционными.

Использование ИКТ позволяет:

- проводить уроки на высоком эстетическом и эмоциональном уровне;
- реализовать индивидуализацию и дифференциацию обучения;
- повысить объём выполненной работы на уроке;
- рационально организовать учебный процесс, совершенствовать контроль знаний;
- формировать навыки исследовательской деятельности;
- обеспечить доступ к различным справочным системам;
- сделать больший акцент на самостоятельную работу, развивать критическое мышление.

Каждый урок, этап обучения требует своего типа программных средств:

- при освоении нового материала нужна демонстрационная программа, позволяющая в доступной, яркой и наглядной форме довести до учащихся теоретический материал;
- с помощью программ-контролеров учащиеся закрепляют полученные знания и навыки;
- с помощью компьютера учащиеся выполняют практические работы (например, построение графиков, диаграмм);
- на уроке контроля знаний учитель с помощью компьютера может проверить, насколько ученик усвоил материал.

Электронные аудиовизуальные средства применяются в технологии визуализации учебного материала. Применение этой технологии должно быть направлено на сокращение энергетических и временных затрат учащихся на освоение программы. Программа Power Point проста в освоении и дает все необходимые возможности для показа

презентаций и графического редактирования. Правда существует опасность перехода педагога к роли диктора – чтеца экранных текстов. Следует помнить, что это лишь дополнительные средства, обогащающие живой контакт преподавателя с аудиторией.

Технология проверки знаний. Современный учитель должен быть помощником ученика, координатором его деятельности, диагностом. Чтобы выполнять эти задачи, учитель должен быть «вооружен» - без сомнения педагогическим мастерством и объективным, надежным, мотивационным и качественным инструментом измерения уровня знаний, умений и навыков учащихся. Таким инструментом измерения параметров педагогического процесса считается тест, который обеспечивает быстрый, общий и систематический контроль за ходом процесса обучения вообще и индивидуальный подход к каждому учащемуся. Тест позволяет учителю контролировать педагогический процесс на каждом уроке, что позволяет немедленно вносить коррективы в обучение.

Самостоятельная работа учащихся. С помощью Интернета обеспечивается доступ к массивам цифровой информации, расположенным в самых дальних точках планеты, к различным научным документам, в том числе, картам, космическим снимкам, учебникам и библиотекам. Поиск информации в Интернете и её распечатка не занимают много времени, поэтому многие учащиеся используют Интернет при подготовке творческих заданий. Компьютер служит хорошим помощником при написании дипломных, курсовых работ и рефератов. Для демонстрации результатов работ используются графики, диаграммы, карты, построенные с применением компьютерных технологий.

Интернет предлагает пользователям и другие возможности, как например, *дистанционное обучение*. Происходит это следующим образом: по электронной почте высылаются задания по предмету, и после их выполнения учащийся отправляет их таким же образом. В случае успешного выполнения заданий высылается сертификат, подтверждающий знания. Система дистанционного обучения Moodle – это веб-инструмент, доступ к которому можно получить через веб-браузер. Для работы с учебными материалами могут понадобиться стандартные приложения MS Office (Word, Power Point, Excel).

Компьютер помогает вычислять сложные задачи и уравнения. Такие программы, как MatLab и MatCad просто незаменимы для студентов, так как предлагают массу возможностей по вычислению сложных логарифмических функций и других уравнений, которые самостоятельно вычислить весьма проблематично.

Не менее популярным и хорошо зарекомендовавшим себя инструментом в руках педагога для реализации инновационного подхода к образовательному процессу с помощью компьютеров стало применение ресурсов сети интернет и *создание личного сайта*. Эти ресурсы позволяют вести активную проектную деятельность, реализовывать профильное обучение, проводить дистанционные конкурсы и олимпиады.

Выводы. Компьютер – величайшее достижение современной технологии. Он должен стать незаменимым помощником учителя. Но заменить учителя он не сможет. Поэтому необходимо соблюдать баланс между традиционными и компьютерными технологиями.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ

Комарь Дарья

Ясиноватская общеобразовательная школа №1

Научный руководитель: Самсонова Н.А.

Государственное управление – это деятельность всех органов государства по реализации возложенных полномочий; Государственное управление – это функция общества, осуществляемая специальной подсистемой (государственными органами) и направленная на обеспечение выживания и развития общества посредством организации, координации, взаимодействия всех социальных подсистем

Государственное управление имеет следующие основные черты:

1) Это исполнительно-распорядительная деятельность по применению законов и иных (подзаконных) нормативных правовых актов.

2) Осуществляет административное правотворчество (правоустановление). Правотворческая деятельность заключается в том, что органы государственного управления в пределах своей компетенции самостоятельно разрабатывают и утверждают обязательные для других субъектов права (объектов управления) правила поведения, контролируют соблюдение этих правил и самостоятельно осуществляют административную юрисдикцию (правоохранительную деятельность).

3) Осуществляется везде, где возникает необходимость в обеспечении исполнения законодательных актов, а также защиты прав и свобод граждан.

4) Это непрерывная, постоянная и планомерная деятельность, основанная на объективных закономерностях функционирования исполнительной власти и направленная на обеспечение государственных интересов, прав и свобод граждан, общественного порядка и безопасности.

5) Осуществляется специальными органами государственной исполнительной власти. Эти органы наделяются полномочиями и действуют в пределах компетенции.

6) Отвечает принципу законности, т.е. деятельность органов исполнительной власти основывается на требованиях законов и подзаконных актов.

7) Строится на основе вертикальных и горизонтальных связей и отношений.

8) Основывается на принципе организационности, т. е. для него характерно многообразие организационных форм, совокупность которых обеспечивает целенаправленное, устойчивое функционирование всего управленческого механизма.

9) Обеспечивает административный (внесудебный) порядок осуществления органами исполнительной власти так называемого «принуждающего» управления.

Принципы государственного управления — это основополагающие идеи, научные положения данного вида деятельности.

Классификация принципов:

а) общесистемные:

- объективности государственного управления;
- демократизма государственного управления;
- правовой упорядоченности государственного управления;
- законности государственного управления;
- распределения власти в государственном управлении;
- публичности государственного управления;

б) структурно-целевые:

- согласованности между собой целей государственного управления по основным параметрам;
- взаимодополнения целей, при котором одна цель способствует другой;
- подчинение частных, локальных целей общим целям государственного управления;

в) структурно-функциональные:

- дифференциации и фиксации функций путем издания правовых актов и закрепления управленческих функций в компетенции органов государственного управления;

- концентрации;
- соответствия управленческого влияния реальным требованиям и запросам объектов управления;

г) структурно-организационные:

- единства системы государственной власти;
- территориально-отраслевой принцип;
- принцип разнообразия организационных связей;

д) структурно-процессуальные:

- соответствия элементов управленческой деятельности органов государственного управления их функциям;
- конкретизации управленческой деятельности и личной ответственности за ее результаты;
- стимулирование рациональной и эффективной управленческой деятельности.

Цель государственного управления – предполагаемые результаты, к которым стремится субъект при осуществлении управленческой деятельности. Различают такие цели:

- 1) социально-экономические – упорядочение общественной жизни и удовлетворение публичного интереса;
- 2) политические – участие в управлении всех политических сил в стране, выработка позитивных предложений и процессов в обществе и государстве;
- 3) обеспечительные – обеспечение прав и свобод граждан, законности в обществе, общественного порядка и общественной безопасности;
- 4) организационно-правовые – формирование правовой системы, а также организационно-функциональных образований.

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ

Коновальченко Даниил
МОО «Харьковская средняя школа с углубленным
изучением отдельных предметов № 25»
Научный руководитель: Скрипкина Н.А.

Государственное управление – это деятельность органов исполнительной власти по управлению в трёх больших сферах: в экономике, социально-культурной, административно-политической сферах.

Государственное управление, осуществляемое органами исполнительной власти, имеет *характерные черты*:

1. Выполнение общезначимых функций: прогнозирование, планирование, организация, координирование, надзор, контроль.

2. Нормативно-распорядительное регулирование, которое осуществляется при помощи законов, указов и др. нормативно-правовых актов.

3. Деятельность органов исполнительной власти носит подзаконный характер, т.е. она осуществляется на основе и во исполнение закона.

4. Использование в своей деятельности властных полномочий.

5. Непрерывный и оперативный характер государственной деятельности выражается в том, что государственное управление осуществляется в процессе повседневного руководства всеми сферами.

6. Осуществление специализированных функций, требующих использования единообразной технологии.

7. При необходимости применение мер административной ответственности.

8. Государственное управление представляет собой деятельность иерархически построенного аппарата управления.

9. Высокий профессионализм государственных служащих.

Принципы государственного управления:

1. Законность, т.е. строгое соблюдение и исполнение всеми субъектами и объектами государственного управления действующих правовых предписаний.

2. Объективность. Содержанием принципа является изучение имевших место закономерностей общественного развития и на их основе научное определение путей и способов дальнейшего совершенствования процесса государственного управления.

3. Конкретность, т.е. осуществление государственного управления применительно к конкретным жизненным обстоятельствам.

4. Эффективность, т.е. стремление к достижению целей государственного управления с применением минимальных затрат сил, средств и времени.

Государство влияет на экономический баланс внутри страны, обеспечивая замедление инфляции и стабильность. Как бы ни была государственная власть вовлечена в развитие экономики и как бы ее ни регулировала, без нее невозможно было бы осуществлять коммерческую деятельность на должном уровне. Государство может влиять разными способами: правовыми, финансовыми. Регулируя правила игры на рынке и финансовые потоки, держа в тонусе предпринимателей, государство обеспечивает необходимую дисциплину в частном секторе. Его степень влияния определена, в первую очередь, степенью развития

областей предпринимательства. Одним из методов регулирования экономической жизни страны является экономическое программирование. Оно заключается в том, что государство составляет примерные планы развития экономики на некоторый период.

Среди принципов, на которых основывается государственная служба, и который приобрел особую актуальность – *принцип профессионализма*. Требование, относительно последнего, отражает сущность государственной службы как профессиональной деятельности по обеспечению исполнения полномочий государственных органов. Особенность государственной службы как профессиональной деятельности состоит в том, что она призвана гарантировать стабильность в государстве, согласовывать интересы людей и государства, выступать гарантом поддержания порядка, выполняя в той или иной мере властные функции.

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Коньчева Анфиса

МОУ «Школа №119 г. Донецка»

Научные руководители: Рябкина Е.А., Бааджи А.В.

Быстро развивающиеся компьютерные информационные технологии вносят заметные изменения в нашу жизнь. Информация стала товаром, который можно приобрести, продать, обменять. При этом стоимость информации часто в сотни раз превосходит стоимость компьютерной системы, в которой она хранится. От степени безопасности информационных технологий в настоящее время зависит благополучие, а порой и жизнь многих людей.

Информационная безопасность – защищенность информации и соответствующей инфраструктуры от случайных или преднамеренных воздействий, сопровождающихся нанесением ущерба владельцам или пользователям информации.

В основе информационной безопасности лежит деятельность по защите информации – обеспечению её конфиденциальности, доступности и целостности, а также недопущению какой-либо компрометации в критической ситуации. К таким ситуациям относятся природные, техногенные и социальные катастрофы, компьютерные сбои, физическое похищение и тому подобные явления.

Основные типы угроз информационной безопасности:

1. Угрозы конфиденциальности – несанкционированный доступ к данным (например, получение посторонними лицами сведений о состоянии счетов клиентов банка).

2. Угрозы целостности – несанкционированная модификация, дополнение или уничтожение данных (например, внесение изменений в бухгалтерские проводки с целью хищения денежных средств).

3. Угрозы доступности – ограничение или блокирование доступа к данным (например, невозможность подключиться к серверу с базой данных в результате DDoS-атаки).

Источники угроз:

1. Внутренние:

а) ошибки пользователей и системных администраторов;
б) ошибки в работе ПО;
в) сбои в работе компьютерного оборудования;
г) нарушение сотрудниками компании регламентов по работе с информацией.

2. Внешние угрозы:

а) несанкционированный доступ к информации со стороны заинтересованных организаций и отдельных лица (промышленный шпионаж конкурентов, сбор информации спецслужбами, атаки хакеров и т.п.);

б) компьютерные вирусы и иные вредоносные программы;

в) стихийные бедствия и техногенные катастрофы (например, ураган может нарушить работу телекоммуникационной сети, а пожар уничтожить сервера с важной информацией).

На сегодняшний день развитие информационных технологий охватывает множество сфер жизнедеятельности каждого человека. Обеспечение информационной безопасности государственного управления играет значимую роль в построении как внешней, так и внутренней политики государства.

Конкурирующие фирмы могут использовать в своей деятельности уже доступную информацию о разработках друг друга и работать над их усовершенствованием, что не противоречит закону и называется «конкурентной разведкой». Это сбор и обработка данных из разных источников, для выработки управленческих решений с целью повышения конкурентоспособности коммерческой организации, проводимые в рамках закона и с соблюдением этических норм. В теории конкурентная разведка выгодна всем: предприятиям, государству, которому первые платят налоги, и потребителям.

Выделяют такие функции конкурентной разведки, как изучение деятельности конкурентов и выявление их слабых сторон, выявление

новых и потенциальных конкурентов, сбор информации в сети Интернет и СМИ, исследование и оценка рынков, получение информации законным путем, анализ новых технологий и т.д. Таким образом, сущность конкурентной разведки заключается в сборе и анализе информации, что является полезным для развития бизнеса фирмы, на которую работает служба, занимающаяся разведкой.

Также один из ее самых больших плюсов состоит в том, что это всегда недорого, доступно абсолютно всем, но каждому на своем уровне. Если же получение информации о разработках фирмы-конкурента осуществляется незаконным путем, то данная деятельность является «промышленным шпионажем». Это такая форма конкуренции, при которой осуществляется незаконное получение, использование, разглашение информации, составляющей коммерческую, служебную или иную охраняемую законом тайну с целью получения преимуществ при осуществлении предпринимательской деятельности.

Основное назначение промышленного шпионажа — экономия средств и времени, которые требуется затратить, чтобы догнать конкурента, занимающего лидирующее положение, либо не допустить в будущем отставания от него, а также чтобы выйти на новые для предприятия рынки.

Кроме того, похищенные информации становятся эффективным средством в борьбе с монополизмом, подрывая доминирующее положение отдельной компании. Промышленный шпионаж является мощным инструментом государственных разведок, действующий в интересах и по поручению своей страны, нарушая законы иностранных государств. Считается, что лучше защищена запатентованная информация, но даже это не может гарантировать полную безопасность.

Таким образом, можно сказать, что основной движущей силой как промышленного шпионажа, так и конкурентной разведки в нашем обществе всегда была конкуренция. И любая организация всегда стремится сохранить всю свою информацию в тайне. Это может быть: технологические процессы, стратегии маркетинга, результаты научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ и т.д. Такая информация должна быть строго защищена от хищений и несанкционированного доступа к ней. Чем больше такой информации, тем острее стоит проблема обеспечения безопасности. С другой стороны, обычному покупателю такая конкуренция даже выгодна: с большой скоростью появляются новые товары и услуги, и с каждым разом их качество возрастает.

КАЧЕСТВЕННЫЙ ПОДХОД К РАЗВИТИЮ «ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА» - УСПЕШНЫЙ ЗАЛОГ КРЕАТИВНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

*Коринева Александра
МОУ «Гимназия №6 г. Донецка»
Научный руководитель: Ярмолюк Г.И.*

Человеческий капитал является крепкой жизненной основой для каждого из нас, поэтому он нуждается в постоянном развитии и совершенствовании. От человеческого капитала зависит не только жизнь отдельно взятого человека или определённой группы людей, но и целого государства. Ведь народ-это основная масса трудящегося населения страны.

Абсолютно все люди хотят жить в экономически развитом государстве, получать желаемый доход, а, следовательно, иметь возможность путешествовать, совершать различные покупки, иными словами удовлетворять свои потребности.

Но не каждый задумывается о том, что для достижения таких целей необходимо неустанно развивать свой человеческий капитал. «Если ты, что-нибудь делаешь, делай это хорошо. Если же ты не можешь или не хочешь делать хорошо, лучше совсем не делай», - утверждал Л.Н. Толстой.

Для того, чтобы построить процветающее постиндустриальное государство, требуются профессионально подобранные кадры, которые будут владеть прочными и глубокими знаниями, умениями и навыками в той или иной сфере деятельности. «Ум человеческий имеет три ключа, все открывающих: знание, мысль, воображение, - все в этом», - писал Виктор Гюго.

Таких людей нужно готовить с раннего детства: вовлекать их в общественные организации, волонтерские движения, мотивировать чем-либо для достижения высоких результатов в учёбе, предоставлять высококвалифицированных учителей, и, как следствие, получить образованную и разностороннюю личность. Древний философ Сократ говорил: «Если ты будешь любознательным, то будешь много знающим».

Образование-это единственная сфера, которая сама по себе полностью воспроизводя, влияет на все другие сферы, признавая тенденции и перспективы их развития. Чем больше человек получит знаний в школе, университете, каких-либо кружках или объединениях, тем больше у него будет возможностей внести вклад в развитие экономики государства, улучшить свои личные потребности.

На настоящий момент, существует масса источников, из которых можно черпать различную информацию, например, телевидение, газеты, книги и всемирная информационная компьютерная сеть-интернет. Такой обширный выбор информационных источников указывает на то, что хорошие знания в современном мире гораздо легче получить, чем раньше, главное - захотеть учиться и никогда не лениться.

Но не всё должно быть построено только на образовании, человек должен обладать и нравственными качествами, уметь находить подход к совершенно разным по характеру людям и быть готовым помочь им в любую минуту. Такие знания нельзя освоить, читая какую-либо книгу, или, смотря интересный фильм, их можно получить только практическим путём, используя иногда и собственный опыт.

Если люди будут обладать определённым набором из большинства вышеизложенных теоретических и практических знаний (составной части человеческого капитала), то будет сформирован из этого высококлассный персонал, обладающий отличным уровнем подготовки, нестандартным мышлением и благородными качествами.

От решения человека, его стремления, сил, волеизъявления зависит функционирование человеческого капитала. Уровень отдачи от использования человеческого капитала зависит от индивидуальных интересов личности, от её преимуществ, моральной и материальной заинтересованности, мировоззрения, от общего уровня её культуры.

Каждый сам вершит свою судьбу, именно от человека зависит не только его будущее, но и будущее целого государства. Как говорил Антуан де Сент-Экзюпери: «Тебя заботит будущее? Строй сегодня. Ты можешь изменить всё. На бесплодной равнине вырастить кедровый лес, но важно, чтобы ты не конструировал кедровые, а сажал семена».

По своим убеждениям и характеру - я лидер, тот кто идет первым, всегда впереди. Стараюсь участвовать во всех сферах деятельности ученического коллектива. Поэтому меня и избрали президентом самоуправления в нашем учебном заведении. Лидерство ко многому обязывает, вот я и хочу во всем преуспеть, постичь то, что еще не знаю, быть любознательной, эрудированной, вырабатывать в себе лучшие моральные и нравственные качества, чтобы соответствовать званию лидер, быть полезной людям.

А.П. Чехов, в свое время, обращал внимание на лучшие качества человека, свойственные настоящему лидеру, обогащающему себя «человеческим капиталом», - «чем выше человек по умственному и нравственному развитию, тем он свободнее, тем большее удовольствие доставляет ему жизнь».

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ

Корко Алёна

МОУ «Средняя школа №4 г. Макеевки»

Научный руководитель: Петрушева Л.Ю.

ERP (Enterprise Resource Planning, планирование ресурсов предприятия) – организационная стратегия интеграции производства и операций, управления трудовыми ресурсами, финансового менеджмента и управления активами, ориентированная на непрерывную балансировку и оптимизацию ресурсов предприятия посредством специализированного интегрированного пакета прикладного программного обеспечения, обеспечивающего общую модель данных и процессов для всех сфер деятельности. ERP-система – конкретный программный пакет, реализующий стратегию ERP.

Эффективное решение для автоматизации крупного и среднего бизнеса на современной платформе «1С: Предприятие 8».

Назначение: «1С: ERP Управление предприятием 2» («1С:ERP») – это инновационное и эффективное решение от компании «1С» для создания комплексной информационной системы управления любым предприятием. Этот продукт позволяет автоматизировать основные бизнес-процессы, контролировать ключевые показатели деятельности предприятия, организовать взаимодействие служб и подразделений, координировать деятельность производственных подразделений, оценивать эффективность деятельности предприятия, отдельных подразделений и персонала.

Для чего используют «1С:ERP»?

1. Для оптимизации процесса производства, составления достоверного графика деятельности с учетом загрузки оборудования и обеспечения ресурсами.

2. При переходе от морально устаревших разрозненных систем управления – чтобы организовать эффективную работу в едином информационном пространстве.

3. Для простого и удобного отслеживания ключевых показателей работы предприятия на всех уровнях управления.

4. Для согласованной работы служб предприятия при построении и исполнении планов продаж, производства и закупок.

5. Чтобы внедрить эффективную систему управления денежными средствами, выработать оптимальные способы достижения финансовых целей компании.

6. Чтобы повысить эффективность работы коммерческих и логистических служб, улучшить качество обслуживания клиентов, повысить точность и оперативность получения информации.

7. Для получения достоверных данных о деятельности предприятия, себестоимости и выручке в разрезе требуемых аналитик.

Мониторинг и анализ показателей деятельности предприятия. Монитор целевых показателей используется для контроля и анализа целевых показателей деятельности предприятия. Инструменты решения «1С:ERP Управление предприятием» позволяют анализировать текущие значения показателей и динамику их изменения, получать краткую или расширенную форму представления показателей, с графическим отображением данных и расшифровкой значений.

Основные возможности:

построение иерархической модели целей и целевых показателей;

создание различных вариантов показателей с возможностью сравнения;

мониторинг целевых показателей с расшифровками исходных данных, контроль «День-Неделя-Месяц»;

возможность анализа финансовых результатов по направлениям деятельности;

многообразии графических форм аналитических отчетов;

доступ с мобильного устройства, отправка отчетов на электронную почту.

Инструменты мониторинга и анализа показателей деятельности позволяют:

задавать неограниченное количество целевых показателей эффективности и различные варианты их анализа;

контролировать работу организации в режиме реального времени, «охватить весь бизнес одним взглядом»;

своевременно выявлять отклонения от плана, негативную динамику, точки роста;

расшифровывать показатели с детализацией до отдельных операций.

Система планирования. В системе поддерживается несколько уровней планирования:

поддержка многосценарного планирования;

разделение целевых и управляющих планов;

наличие различных вариантов заполнения планов (данные прошлых периодов, формулы, импорт данных и др.);

возможность использования сезонных коэффициентов;

прогнозирование остатков с учетом плановых доходов и расходов;

автоматическое планирование материалов для обеспечения плана производства;

проверка корректности и сбалансированности планов, оценка выполнимости планов потребностей за счет планов обеспечения; наличие инструментов план-фактного анализа.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ

Корнейчук Анна

МОУ «Средняя школа № 50 г. Макеевки»

Научный руководитель: Кисленко Н.Г.

Информационные технологии сегодня охватывают все больше сфер нашей жизни. Эта отрасль стремительно развивается даже на фоне кризисных явлений в мировой экономике. Эффективное управление сложными системами, такими как, например, предприятие, регион и государство, предполагает сбор и обработку большого массива информации по налаженным каналам коммуникации. Оптимизация этих каналов позволяет оперативно принимать управленческие решения, идти в ногу со временем. Для бизнеса и экономики такой подход имеет первостепенное значение. Кроме того, на IT-технологиях можно зарабатывать. Место информационным технологиям найдется в любой отрасли и на любом подразделении в организации.

Информационные технологии в бизнесе способствуют росту продуктивности труда.

IT используется как при планировании, так и при непосредственном управлении подразделениями или же сотрудниками напрямую.

Автоматизация оперативного управления бизнес-процессами с использованием интегрированных систем (класса ERP – Enterprise Resource Planning) получило широкое распространение и является своеобразным стандартом для средних и крупных современных предприятий. Потенциальные выгоды от ее использования очевидны:

- упрощение процедур управленческого и бухгалтерского учета;
- предоставление оперативной информации в режиме реального времени;
- повышение эффективности использования производственных мощностей.

Таким образом, информационными процессами достигается сразу несколько целей: актуальность решений; своевременность действий; обширность тактических решений; контроль на всех этапах производства. Роль информационных процессов в управлении предприятием неопределима.

Благодаря анализу информационных потоков предприниматель получает возможность анализировать внешнюю среду, более эффективно отвечать на ее вызовы, планировать деятельность в соответствии с ее рисками, держать руку, так сказать, на пульсе и многое другое. Эффективный управленец сегодня – это в первую очередь новатор, который понимает ценность информационных процессов.

Для эффективной работы любого предприятия необходимо создание единой информационной системы (ИС), удовлетворяющая все существующие информационные потребности всех сотрудников, служб и подразделений. Однако на практике создать такую ИС слишком сложно или даже невозможно, поэтому на предприятии обычно функционируют несколько различных информационных систем (ИС), решающих отдельные группы задач: управление производством, финансово-хозяйственной деятельности и т.д. Часть задач бывает «покрыта» одновременно несколькими ИС, часть задач – вовсе не автоматизирована. Такая ситуация получила название «лоскутной автоматизации» и является довольно типичной для многих предприятий.

Поскольку ИС создаются для удовлетворения информационных потребностей в рамках конкретной предметной области, то их можно отнести к системам с управлением.

В Донецком крае с 2007 года реализуется Программа информатизации, которая предусматривает внедрение современных информационных технологий в бюджетную сферу. В 2006 году по решению Донецкого областного совета было создано коммунальное предприятие «Донецкий областной центр информатизации», работа которого сегодня, по объективным причинам, приостановлена.

В 2013 году Донецким областным центром информатизации совместно с компанией «Вода Донбасса» было разработано и реализовано техническое задание на информационно-аналитическую систему, которая предназначена для автоматизации процессов контроля качества поверхностных, подземных и сточных вод и сбросов вредных веществ в водные ресурсы края.

Система обеспечила сбор, накопление и обработку лабораторной информации о качестве воды в регионе. Она допускает интеграцию с любыми информационно-аналитическими системами на уровне потоков данных. Ядро системы базируется на системах с открытым исходным кодом, что обеспечивает ее лицензионную чистоту и бесплатное использование в бюджетной сфере.

Информационно-аналитическая система «Коммунальная собственность» позволяла обрабатывать информацию о хозяйственной

деятельности коммунальных учреждений и предприятий Республики. Её пользователями являлись 297 учреждений и коммунальных предприятий.

Можно сделать вывод: Уровень информатизации является одним из главных факторов успешного развития любого предприятия.

Среди задач, которые предстоит решить сегодня можно назвать ускоренное формирование кластеров компьютерных и других высоких технологий. Планируется, что IT-кластер в регионе будет формироваться вокруг высших учебных заведений. При этом решающими факторами являются кадровая поддержка и развитие университетской инфраструктуры и интенсификация ее связей с административной, промышленной и деловой средой региона.

ХИКИКОМОРИ: ГЕРОЙ ИЛИ АНТИГЕРОЙ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

Корниенко Олег

МОУ «Школа № 42 г. Донецка»

Научный руководитель: Бочевская Н.В.

В работе в основу положено следующее определение информационной культуры – как отдельной области культуры, которая связана с функционированием информации в обществе и образованием информационных качеств конкретной личности.

Рассматриваются зарождение и трансформация термина «хикикомори», а также собственно социальное явление, называемого так.

Хикикомори (яп. *引きこもり* или *引き籠も*, букв. «нахождение в уединении») или, в просторечии *хикки*, – японский термин, обозначающий людей, отказывающихся от социальной жизни и, зачастую, стремящихся к крайней степени социальной изоляции и уединения вследствие разных личных и социальных факторов. Такие люди зачастую не имеют работы и живут на иждивении родственников. Словами, сходными по значению, являются социофобия, отшельничество, тунеядство.

Ввёл этот термин японский психолог Тамаки Сайто в 2006 году. Явление хикикомори можно рассматривать как добровольную социальную изоляцию от общества и всех видов общения, стремление свести к минимуму любые контакты с людьми, в том числе с друзьями и родственниками, проводя большую часть своего времени дома. По данным отчёта правительства Японии от 2018 года в стране

насчитывалось 700 000 индивидуумов, ведущих образ жизни хикикомори, чей средний возраст составлял 31 год. Хотя существуют и другие оценки численности населения хикикомори. В этой группе можно выделить возрастных затворников (им более 40 лет), их принято называть первым поколением. К текущему моменту они имеют стаж изоляции более 20 лет, и существуют определённые трудности с тем, как они будут интегрироваться в общество, когда их родители начнут умирать, а самим хикикомори будет по 60 лет и они будут иметь стаж изоляции по 40 лет. Проблема получила название «Вызов 2030 года». Вдобавок к этому, правительство Японии предполагает, что ещё 1,55 миллиона человек находятся на грани превращения в хикикомори.

Площадкой для общения живущих в изоляции японцев стали позволяющие сохранить анонимность имиджборды. Основной темой для обсуждений в интернете стали японская массовая культура и компьютерные игры. Выяснилось, что сидящие дома молодые люди способны дни напролет проводить за просмотром любимых аниме или чтением комиксов-манги. Психиатр Энди Фарлонг даже выделил таких хикикомори в отдельный тип – «хикки-отаку».

К нам этот термин пришел с развитием аниме-культуры. Идеальным примером хикикомори является Джинтан из Ано Хана. Расстроенный потерей дорогих ему людей, он изолирует себя, как только не проходит тестирование для вступления в школу, которую сам выбрал, т.е. встретился с минимальными жизненными трудностями.

Отдельно стоит упомянуть сериал «Добро пожаловать в NHK» (NHK – Nippon Nikikomori Kyōkaі японская ассоциация хикикомори).

Из аниме культуры через интернет термин перекочевал в соцсети, где стал использоваться для ников и названий групп. В группе ВК Nikkikomori 667000 чел., а в группе донецкого магазина аниме-атрибутики более 15000.

Проведенное исследование в школе среди старшеклассников (средний возраст опрошенных 13 лет) показало, что из 73 опрошенных:

- знакомы с аниме 42 чел. - 58%;
- часто просматривают 20 чел. - 27%;
- относятся позитивно 15 чел. - 21%;
- нейтрально 43 чел. - 59%;
- негативно 14 чел. - 20%;
- с термином знакомы 12 чел. - 16%.

Нынешнее юное поколение подойдет к этой проблеме к 2030 году. «Вызов 2030» - это когнитивные технологии, основанные на изучении сознания, мыслительных процессов и поведения живых существ как с

нейрофизической и молекулярно-биологической точки зрения, так и с помощью уже известных видений и подходов [1, с. 122].

Масштаб явления хикикомори позволяет спрогнозировать его распространение в массовой культуре. Это можно и нужно исследовать сейчас для того, чтобы найти способы игнорирования виртуальной реальности и пресечения социальной изоляции. Исследование подобных феноменов в ближайшем будущем будет развивать новые позиции общественных наук.

Список источников

1. Евзрезов Д.В. «Образование 2030» – вызов системе образования / Д.В. Евзрезов, Б. О.Майер // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета, 2014. - 2(18). – С. 118-130.

ВЫБОР ПРОФЕССИИ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Коссе Вероника

ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации»

Научный руководитель: Белик Е.Н.

Донецкая Народная Республика - молодое государство, в котором молодежь составляет значительную часть ее населения. Так, при численности населения Республики 2302,4 тыс. чел., 47,3 тыс. чел. - студенты ОУ высшего профессионального образования, 29,6 тыс. чел. обучаются в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, 148,5 тыс. человек - в общеобразовательных учебных заведениях [2].

Поэтому для развития экономики Донецкой Народной Республики, крайне важно, чтобы эта, самая активная часть населения, реализовала себя в трудовой деятельности. Для того, чтобы этого достичь, очень важно сделать правильный выбор своей будущей профессии. Об этой проблеме можно судить, как опираясь на личный опыт выбора профессии, опыт молодых людей, которые обучаются в ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации», так и на материалы исследований ГУ «Институт экономических исследований».

Цель данной работы - рассмотрение факторов, влияющих на выбор будущей профессии, поиск путей решения данной проблемы.

Но как показывает статистика, многие студенты даже не связывают свое образование с профилем будущей работы. Так, лишь 44%

выпускников намерены в будущем работать по специальности, для 32% важна высокая оплата, для 15% - важна близость к месту проживания [1].

Следствием такого подхода к выбору будущей профессии, а также сложной экономической ситуации в Республике, стал незначительный процент трудоустроенных по специальности. Статистика 2018 г. говорит, что 52% выпускников в ДНР трудоустраиваются не по специальности. Относительно высок процент работающих по специальности для технического (44% от трудоустроенных) и юридического (43%) профиля. Причем, сразу после окончания ВУЗа по статистике начали работать только 36% выпускников [1].

Отчасти это объясняется тем, что недостаточно количество вакансий, и выпускники рады любой работе. Так, при численности штатных работников предприятий, учреждений и организаций ДНР в июне 2017 г. в 351,5 тыс. чел., в центрах занятости Донецкой Народной Республики на учете состояло 51,7 тыс. чел. Не всегда достаточен уровень предлагаемой оплаты труда, 26% выпускников считают уровень своей подготовки не соответствующим требованиям работодателей [1].

Кроме того, значительная часть обучающихся поступают учиться на специальности, трудоустройство по которым не всегда возможно. Так, наиболее «ёмкими», в соответствии с численностью студентов по направлениям подготовки, являются: «Экономика и управление» - 25% от общего количества студентов, «Юриспруденция» - 20,2%, что суммарно составляет почти половину всего объема подготовки в системе высшего профессионального образования в Республике [2]. В то же время, в условиях восстановления хозяйственного комплекса ДНР, инженерные и технологические профессии объективно становятся наиболее востребованными. Это также объясняется действием такого фактора, как рост среднего возраста персонала, который для этой группы специальностей составляет 45-50 лет.

В современных условиях существует потенциальная объективная заданность трудностей профессионального самоопределения человека, вытекающая, прежде всего, из самого факта дестабилизации социальной жизни, кризиса традиционных норм и ценностей. Психологи отмечают нарушение способности лиц школьного возраста к продуктивной занятости, выражающейся в рассредоточенности деятельностных усилий. Поэтому возрастает роль профессиональной ориентации, эффективности ее форм, обеспечения направленности на формирование у человека осознанного, наиболее целесообразного для него в данных условиях профессионального выбора в соответствии с его склонностями, интересами, потребностями.

Из проведенных исследований видно, что определяющими факторами выбора будущей профессии являются: уровень зарплаты, престиж профессии и многие другие, и всего лишь 16% абитуриентов выбирают профессию по своим способностям [1]. Однако, как говорил многим известный Дейл Карнеги, «Самый лучший способ заставить человека что-то сделать — это сделать так, чтобы он сам захотел это сделать.»

Для того, чтобы быть максимально полезными на своем рабочем месте и качественно выполнять свою работу, необходимо желание. Тогда вы принесете максимум пользы, но самое главное, будете получать удовольствие от работы. Как же правильно выбрать профессию? Правильно выбрать профессию сложно даже тем, у кого есть любимый школьный предмет. Скажем, подросток любит биологию, а она открывает широкий простор для выбора: ветеринар, агроном, биолог, преподаватель и т. д. Поэтому судить о профессиональной склонности по школьным предпочтениям не совсем верно.

Когда начинаешь анализировать все варианты, часто приходишь к выводу, что одна специальность не нравится, вторая не подходит по личным качествам, освоить третью не по карману, а к четвертой просто нет способностей. Остается несколько, выбрать из них уже легче. Грамотный подход к собственному будущему означает, что надо принимать в расчет не только моду и собственные устремления. Помимо этого, стоит оценить способности, личные качества, возможные перспективы.

Перспективы той или иной специальности оценить трудно, но всегда можно почитать прогнозы, посетить различные семинары и ярмарки вакансий, чтобы понять какие специальности будут востребованы в будущем и конкретно вашем регионе.

Поскольку реализация трудового потенциала человека является фактором его социального, экономического и психологического самочувствия, находясь вне профессиональной занятости, молодые люди не имеют возможности для накопления профессионального опыта, дальнейшего формирования профессиональной компетентности. Это приводит к сокращению их человеческого капитала, увеличению риска социальной эксклюзии.

Так как многим из здесь присутствующих еще предстоит выбор профессии, хочу побудить, очень серьезно проанализировать все факторы, влияющие на выбор, и самому принять решения и не перекладывать ответственность на родителей, преподавателей и т.д. Самое главное получать удовольствие, от того что ты делаешь. Если каждый из абитуриентов, будет со всей ответственностью относиться к

этому вопросу, то все будут способствовать развитию экономики, и соответственно улучшению жизни в Донецкой Народной Республике.

Список источников

1. Коваленко В.П. Послевузовская молодежь на рынке труда Донецкой Народной Республики: брошюра / В.П. Коваленко; науч. ред. М.В. Борисенко; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2018. – 40 с.

2. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований»; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2018. – 260 с.

РАЗВИТИЕ И РАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Котышева Алина

ГПОУ «Комсомольский индустриальный техникум»

Научный руководитель: Ларионова Н.К.

В работе освещается роль и место человеческих ресурсов в современной системе экономических отношений, характеризующих рынок труда, их влияние на современное производство и значение в создании новой инновационной экономики. Человеческие ресурсы, востребуемые современным производством, представляют собой совокупность не только профессиональных навыков, но и личностных качеств человека, приводящих к повышению эффективности от использования профессиональных способностей. В современных условиях становится нормой для носителей человеческих ресурсов постоянный профессиональный рост в виде различных курсов повышения квалификации, мастер-классов и т.п., или освоения дополнительных профессий.

Такой профессиональный рост характеризует, в основном, человеческие ресурсы, занятые в производстве, необходимый для удержания достигнутых карьерных позиций. Повышение квалификации также сказывается на повышении эффективности труда и повышении качества кадрового потенциала организации. Как правило, высококвалифицированные участники производства легче адаптируются к изменяющимся технологическим и экономическим условиям. Да и инновационная экономика с ее креативным характером, представляет собой совершенно новый тип общественного

производства, где информация выступает основным фактором производства, отодвигая традиционные факторы на второй план.

При этом одним из важнейших носителей информации, и ее преобразователем выступает человек. Повышение роли человеческого ресурса в креативной экономике становится закономерным результатом становления нового типа общественного производства. Таким образом, человеческие ресурсы как совокупность человеческого капитала, рабочей силы, человеческого потенциала, предпринимательских способностей, выступают человеческим фактором производства, наряду с вещественными факторами, к которым можно отнести ресурсы земли, финансового и производительного капитала [1].

В то же время человеческие ресурсы наиболее сложны в использовании. Во-первых, хотя в менеджменте и других дисциплинах выражение «человеческие ресурсы» используется широко, такой термин употреблять достаточно трудно. В более широком смысле людей нельзя использовать так же, как используются деньги, материальные ресурсы, технология и информация. Существуют законы этики, которые предписывают уважительное отношение к людям. Эту мысль сформулировал немецкий философ Эммануил Кант, который утверждал, что человек - это всегда цель, но никак не средство. По этой причине человеческие ресурсы иногда называют «трудовыми ресурсами».

Во-вторых, каждый человек неповторим, он имеет психологические особенности, которые отличают его от других людей. И эти особенности руководству приходится учитывать, когда происходит распределение обязанностей. У любого человека есть сферы, в которых он чувствует себя «как рыба в воде», а также сферы, в которых он испытывает неуверенность. Чтобы сделать работу организации более эффективной, эти особенности личности надо по возможности учитывать.

Концепция развития человеческого потенциала предлагает четыре способа достижения баланса между экономическим и человеческим (социальным) развитием:

- 1) увеличивать инвестиции в здравоохранение и профессиональную подготовку;
- 2) добиваться более справедливого распределения дохода и капитала;
- 3) достигать сбалансированности социальных расходов, укрепляя экономическую базу социальной сферы;
- 4) расширять возможности граждан в осуществлении своего выбора в политической, социальной и экономической сферах [2].

Поскольку функционирование любого предприятия основано на человеческом факторе, то появляется объективная необходимость в регулировании данного процесса. Управление человеческими ресурсами ставит своей целью наиболее эффективное использование труда персонала с целью получения максимальной экономической выгоды. Этот процесс основан не только на умении организовать коллектив с количественной и качественной точки зрения, но также и на умении использовать психологические приемы. Каждый менеджер должен быть готовым к тому, что руководство персоналом - это более сложный процесс, чем управление технологической частью производства. Это связано с высокой вероятностью возникновения конфликтных ситуаций, как по рабочим, так и по личным вопросам [3].

Внедрение робототехники дает обществу следующие преимущества:

- освобождение человека от тяжелого, неквалифицированного труда, связанного с повышенной опасностью и вредными факторами для здоровья;

- даже при существенных затратах на внедрение имеет место экономия за счет повышения сменности работы оборудования, исключения расходов на заработную плату и создание социальной инфраструктуры;

- повышается качество продукции, качество контроля, исключается человеческий фактор;

- человек получает большее количество свободного времени для отдыха и своего развития.

Очевидно, что внедрение робототехники имеет как неоспоримые достоинства, так и порождает новые проблемы, решение которых во многом зависит от того, какую траекторию своего развития выберет общество.

Возможно, это будет новый мир, в котором люди поймут, что предыдущие поколения жили лишь наполовину, посвящая большую часть своего времени нетворческой и не всегда любимой работе [4].

Список источников

1. Система человеческих ресурсов в организации. - URL: https://studwood.ru/2034045/menedzhment/chelovecheskie_resursy_proizvodstve.

2. Экономика труда: Концептуальные основы управления человеческими ресурсами общества. - URL: https://bstudy.net/617509/ekonomika/kontseptualnye_osnovy_upravleniya_chelovecheskimi_resursami_obschestva.

3. Управление человеческими ресурсами в организации. Человеческие ресурсы: определение, управление, особенности. - URL: <https://businessman.ru/new-chelovecheskie-resursy-opredelenie-upravlenie-osbennosti-upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-organizacii.html>.

4. Экономика. Битва за профессии: в каких сферах роботы заменят людей. - URL: <https://robo-sapiens.ru/stati/bitva-za-professii-v-kakih-sferah-robotyi-zamenyat-lyudey/>

ФУНКЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Кочагин Евгений

ГПОУ «Макеевский профессиональный лицей»

Научный руководитель: Гелюх Л.И.

Макроэкономические цели и проблемы экономической политики государства могут быть компенсированы только через специальный государственный механизм. В этом механизме особое место занимает воспроизводство совокупного капитала. При этом государство решает такую важную глобальную экономическую задачу, как развитие всей экономической системы общества.

Без широкомасштабного вмешательства государства в экономику во всех сферах общественного воспроизводства современная экономическая система не смогла бы существовать. Поэтому государство объективно вынуждено исполнять роль субъекта регулирования через реализацию определенных экономических функций.

Таким образом, необходимость государственного регулирования экономики обусловлена экономическими функциями государства. Выделяют основополагающие функции государства, выступающие базой для анализа роли государства в управлении экономикой. Определим и рассмотрим их.

В контексте данного вопроса необходимо обратить внимание на тот факт, что существуют различные точки зрения разных ученых относительно определения экономических функций государства в управлении экономикой. Однако, также следует отметить, что принципиальных различий между ними нет [1, с. 66].

Так, в экономической литературе [2, с. 162] выделяются следующие основные экономические функции государства в управлении экономической системой общества:

- определять главные цели и приоритеты макроэкономического развития страны, исходя из состояния экономики и перспектив ее

развития (разработка стратегии социально-экономического развития страны, определение экономических ресурсов, необходимых для ее реализации, определение приоритетных направлений социально-экономического развития страны);

- разрабатывать и утверждать правовые аспекты функционирования экономической системы общества, закрепляющие права собственности, регламентирующих деятельность предприятий и регулирующих товарно-денежные отношения между субъектами рынка;

- обеспечивать макроэкономическую стабилизацию экономики, в частности обеспечивать устойчивый экономический рост, стабильный уровень цен, достижение полной занятости;

- стимулировать экономический рост и экономическое развитие страны;

- осуществлять целенаправленное воздействие на экономическую деятельность субъектов хозяйствования через систему таких экономических регуляторов, как государственный бюджет, налоги, кредит, деньги, цены, заработная плата и другое;

- защищать конкуренцию и в соответствии с этим разрабатывать, внедрять и осуществлять контроль над соблюдением антимонопольного законодательства;

- корректировать социальные параметры общества путем установления социальных гарантий, минимального уровня заработной платы, различных льгот при налогообложении доходов и тому подобное;

- решать глобальные проблемы.

Американские ученые, авторы учебника «Экономикс» К.Р. Макконнелл и С. Л. Брю [3, с. 131] выделяют следующие экономические функции государства:

- обеспечение правовой базы и общественной атмосферы с целью содействия эффективному функционированию рыночной системы;

- защита конкуренции;

- перераспределение доходов и богатства;

- корректировка распределения экономических ресурсов с целью изменения структуры национального продукта;

- стабилизация экономики, то есть контроль над уровнем занятости и инфляции, а также стимулирование экономического роста.

Некоторые экономисты [1, с.38] ставят ударение на таких функциях государства, как:

- определение цели и приоритетов макроэкономического развития;

- реализация социальных ценностей;

- регулирование экономической деятельности, направленной на выравнивание совокупного спроса и предложения;
- защита конкуренции;
- перераспределение доходов, направленных на устранение избыточных разниц в уровне доходов различных слоев и групп населения, присущих рыночной системе;
- финансирование «общественных благ»;
- регулирование внешнеэкономических отношений и валютного рынка;
- стабилизация экономики, которая обеспечивает полную занятость и стабильный уровень цен.

Рассмотрение различных подходов к функциям государства позволило составить обобщающую схему экономических функций государства, которая приведена на рис. 1.



Рис. 1 – Экономические функции государства

Как видим, экономисты называют неодинаковое количество экономических функций государства в условиях рынка, однако суть их в принципе сводится к одному: в современной экономической системе общества есть много социально-экономических проблем,

неподвластных рынку, решение которых возможно только при государственном вмешательстве.

Таким образом, на основе выше сказанного, можно констатировать наличие и выполнение государством таких экономических функций, как: создание правовой базы; защита конкуренции; обеспечение макроэкономической стабилизации экономики; распределение и перераспределение экономических ресурсов и результатов общественного производства и доходов; производство «общественных товаров»; минимизация негативных проявлений; защита национальных экономических интересов.

Список источников

1. Лившиц, А.Я. Введение в рыночную экономику / А.Я. Лившиц. - М: МП ТПО «Квадрат», 2013. - 206 с.
2. Стерликов, Ф.Ф. Экономическая теория в вопросах и ответах. Учебное пособие. Части I - II. / Ф.Ф. Стерликов - М.: Соц.-полит. журнал, 2016. - 284 с.
3. Макконел, К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика / К.Р. Макконел, С.Л. Брю. - М.: ИНФРА- М, 2003. - 972 с.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ И ПРИЗНАКИ

Кошелев Лев

МОУ «Средняя школа №4 г. Макеевки»

Научный руководитель: Петрушева Л.Ю.

Информационное общество — общество, в котором большинство работающих занято производством, хранением, переработкой и реализацией информации.

Информация становится предметом всеобщего потребления. Информационное общество обеспечивает любому субъекту доступ к любому источнику информации. Появляются новые критерии оценки уровня развития общества — количество компьютеров, количество подключений к Интернету, количество мобильных и стационарных телефонов и т.д.

Признаки информационного общества:

1. Осознание обществом приоритетности информации перед другим продуктом деятельности человека.
2. Информация в чистом виде (сама по себе) является предметом купли - продажи.

3. Равные возможности в доступе к информации всех слоев населения.

4. Безопасность информационного общества, информации.

5. Защита интеллектуальной собственности.

6. Взаимодействие всех структур государства и государств между собой на основе ИКТ.

Отличительные черты информационного общества:

1) увеличение роли информации, знаний и информационных технологий в жизни общества;

2) возрастание числа людей, занятых информационными технологиями, коммуникациями и производством информационных продуктов и услуг, рост их доли в валовом внутреннем продукте;

3) нарастающая информатизация общества с использованием телефонии, радио, телевидения, сети Интернет, а также традиционных и электронных СМИ;

4) создание глобального информационного пространства, обеспечивающего: эффективное информационное взаимодействие людей; их доступ к мировым информационным ресурсам; удовлетворение их потребностей в информационных продуктах и услугах;

5) развитие электронной демократии, информационной экономики, электронного государства, электронного правительства, цифровых рынков, электронных социальных и хозяйствующих сетей.

Этапы развития информационного общества. В развитии человечества существуют четыре этапа, названные информационными революциями, которые внесли изменения в его развитие.

Первый этап – связан с изобретением письменности. Это обусловило качественный гигантский и количественный скачок в развитии общества. Знания стало возможно накапливать и передавать последующим поколениям, т.е. появились средства и методы накопления информации. В некоторых источниках считается, что содержание первой информационной революции составляет распространение и внедрение в деятельность и сознание человека языка.

Второй этап – изобретение книгопечатания. Это дало в руки человечеству новый способ хранения информации, а также сделало более доступным культурные ценности.

Третий этап – изобретение электричества. Появились телеграф, телефон и радио, позволяющие быстро передавать и накапливать информацию в любом объеме. Появились средства информационных коммуникаций.

Четвертый этап – изобретение микропроцессорной технологии и персональных компьютеров. Толчком к этой революции послужило создание в середине 40-х годов ЭВМ. Эта последняя революция дала толчок человеческой цивилизации для перехода от индустриального к информационному обществу- обществу, в котором большинство работающих занято производством, хранением, переработкой и реализацией информации, особенно высшей ее формой – знанием. Началом этого послужило внедрение в различные сферы деятельности человека современных средств обработки и передачи информации – этот процесс называется информатизацией.

Проблемы информационного общества:

- нарушение частной жизни людей;
- усиление влияния средств массовой информации
- проблема отбора качественной и достоверной информации при ее большом объеме;
- проблема адаптации людей к необходимости постоянно повышать свой профессиональный уровень;
- информационное неравенство пользователей, как следствие – социальная напряженность;
- сокращение числа рабочих мест за счет использования новых информационных технологий;
- информационные войны – открытое или скрытое информационное воздействие государственных или иных систем друг на друга с целью получения определенного выигрыша в политической или материальной сфере.

НАСЕЛЕНИЕ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Кравцов Артем

ГПОУ «Донецкий техникум промышленной автоматике»

Научный руководитель: Максецкая С.С.

Население - совокупность людей, проживающих на определенной территории или в пределах государства. Оно является природной основой формирования трудовых ресурсов. Население выполняет две важные функции: с одной стороны, оно является производителем материальных благ и услуг, создателем общественного национального продукта, с другой – их потребителем. Наиболее активной его частью являются трудовые ресурсы. От численности, динамики и структуры всего населения, трудовых ресурсов, уровня его общей

подготовленности и специальной квалификации, профессиональных и трудовых навыков зависит как развитие хозяйства, так и его размещение в разных районах. Особенно существенны эти различия в городской и сельской местности. Изучение демографической структуры населения позволяет установить возможную численность на перспективу и определить ее сдвиги.

На рис. 1 представлено изменение численности населения ДНР.

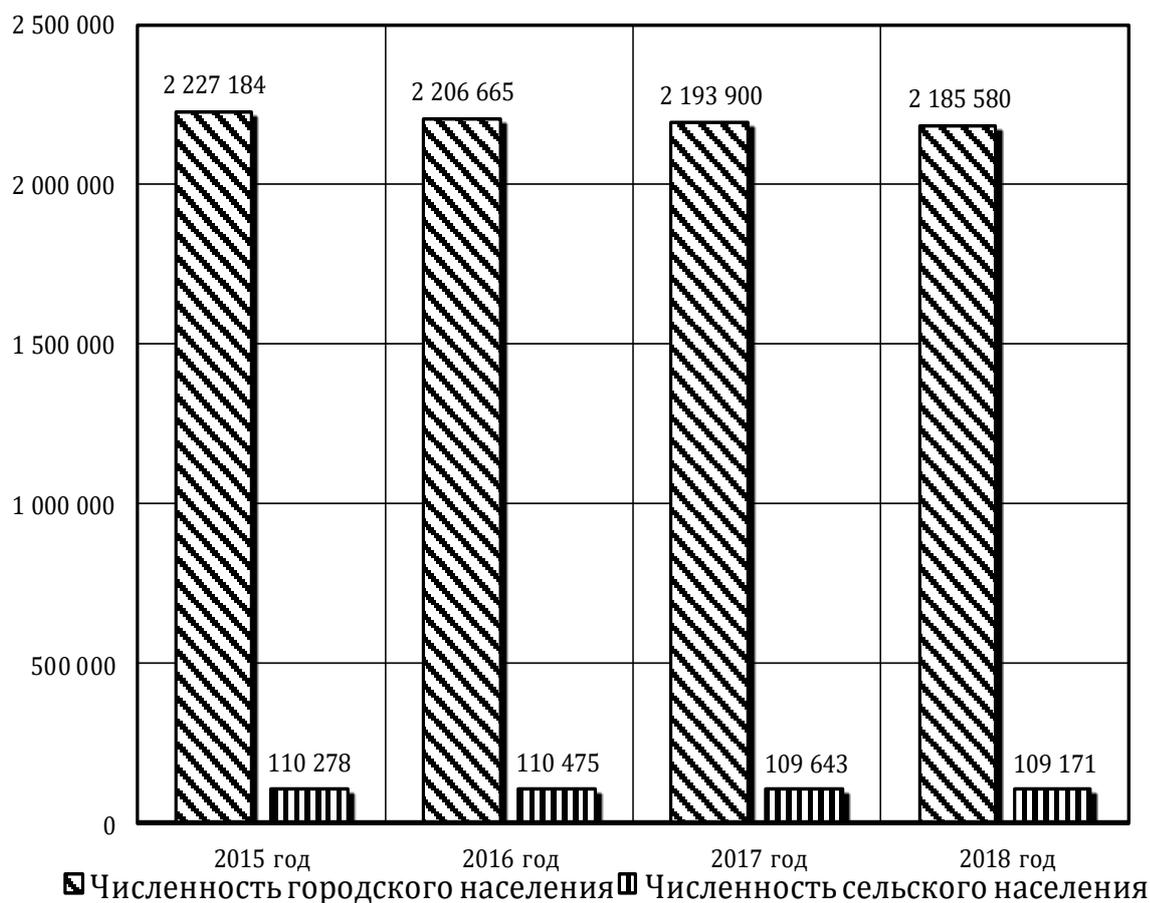


Рис. 1 – Численность населения Донецкой Народной Республики

Анализ из диаграммы показывает, что с каждым годом численность городского населения уменьшается. Процент сокращения колеблется от 0,4% до 1% в год. Численность сельского населения в 2016 году по сравнению с 2015 годом увеличилось на 197 человек, то есть на 0,18%, а затем наблюдается его снижение на 0,8% и 0,4% в 2017 и 2018 годах соответственно. За рассматриваемый период количество людей, которые проживают в сельской местности не превышает 4,8% от общей численности.

Основные причины небольшой численности сельского населения заключаются в том, что для сельских населенных пунктов характерен более низкий уровень жизни и сравнительно высокий уровень

безработицы, а также из-за невысокой доступности объектов социальной инфраструктуры.

Сокращение общей численности населения можно связать с естественным движением, а именно коэффициент рождаемости за рассматриваемый период колеблется от 3,94% до 5,13%, а коэффициент смертности от 12,6% до 16,7%. Решить проблему старения населения можно с помощью проведения политики стимулирования рождаемости, а именно предоставления различных социальных льгот и финансовой помощи семьям с детьми.

Трудоспособное население – это совокупность лиц, преимущественно в рабочем (трудоспособном) возрасте, способных по своим психофизическим данным к участию в трудовом процессе.

В ДНР установлен следующий интервал трудоспособного возраста; для мужчин – от 16 до 59 лет, для женщин – от 16 до 54 лет.

В настоящее время на территории нашей Республики количество пенсионеров превышает 0,6 млн человек, и с каждым годом их количество увеличивается. Процент населения старше трудоспособного возраста в городах составляет почти 25%, а в селах - 28%. Трудоспособное население региона в среднем составляет более 53%, молодежь - 21%, а пенсионеры - 26%.

Одной из проблем трудоспособного населения является безработица. Так, на рисунке 2 представлены данные Республиканского центра занятости ДНР по количеству безработных людей, а также количество трудоустроенных.

Анализ диаграммы показывает, что количество безработных за рассматриваемый период превышает 50000 человек, а количество трудоустроенных с каждым годом увеличивается. Особенно радует, что количество трудоустроенных на постоянные рабочие места значительно увеличивается с каждым годом.

Но также одной из причин безработицы является нерациональное поведение безработных, так как большое количество людей не уведомляет компетентные органы о своей потребности в трудоустройстве, тем самым лишая себя возможности получить актуальную информацию о вакансиях. Что касается молодежи, тут здесь можно отметить и слишком высокие амбиции, и отсутствие интереса в получении знаний в образовательных учреждениях.

Наша Республика является достаточно молодой и только начинает развиваться и это, к сожалению, происходит в условиях военно-политического конфликта. Но уже сейчас перед Министерством экономического развития ДНР стоят следующие задачи:

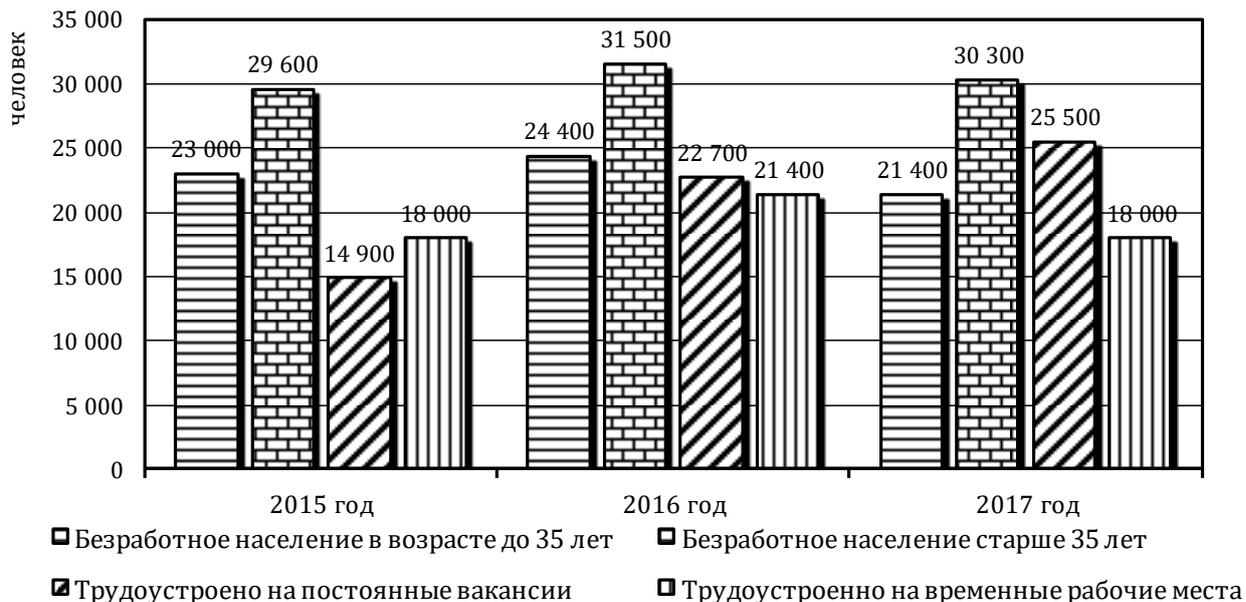


Рис. 2 – Безработные и трудоустроенные люди в ДНР

- преодоление негативных демографических тенденций, стабилизация численности населения и создание условий для ее роста, повышение уровня и качества жизни в целом;
- создание эффективных механизмов регулирования рынка труда, обеспечивающих сочетание конкуренции на рынке труда с партнерскими отношениями работников, работодателей и государства;
- обеспечение продуктивной занятости населения, устранение структурных диспропорций на рынке труда, а также содействие самозанятости населения и создание удобных условий для их легализации.

СОЦИАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ

Кравченко Ева

МОУ «Лицей № 2 «Престиж» г. Макеевки»

Научный руководитель: Солопака Л.В.

Современный предприниматель обладает множеством важных человеческих качеств. Считается, что они относятся к «особой социальной группе, имеющей свои ценности». Предприниматели включают в себя такие качества как: лидерство, личностные качества, психологические качества и профессиональные качества. Всё это помогает достигнуть определённых целей и хороших отношений в

коллективе. Но как же подробнее понять, что несёт к себе каждая характеристика?

Изучив литературу и интернет-ресурсы, было определено и разобрано, что обозначают эти предпринимательские качества. Основные ресурсы, используемые организацией, - это люди, основной и оборотный капитал, технология и информация. Результативность является следствием того, что «делаются нужные и правильные вещи».

Эффективность является следствием того, что «правильно создаются эти самые вещи». Основным качеством современного предпринимателя является лидерство. Это управленческие взаимоотношения, которые настраивают коллектив на достижение общих целей.

Лидер обладает характерными качествами:

стремление к самостоятельности, автономности;

независимость к достижениям в трудовой деятельности, к карьере и власти;

решительность и уверенность в себе;

«особая энергетика»;

инициативность и предприимчивость;

деловая активность;

умение действовать в условиях недостатка информации;

настойчивость и умение быть ответственным.

Далее идёт интеллект – умение анализировать, мыслить и уметь принимать решения:

особые интеллектуальные способности:

гибкость мышления и аналитический склад ума;

умение думать;

генерировать идеи.

Особые качества предпринимателя – его индивидуальность, внешность и отношения в коллективе:

деловой имидж современного предпринимателя;

знание этикета и творческое использование своего имиджа;

соблюдение норм служебной субординации и служебных отношений;

умение общаться.

Психологические качества помогают сообразить и сосредоточиться человеку в его трудовой деятельности, а именно:

восприимчивость к переменам;

склонность к новаторству, инновациям, риску;

устойчивость к стрессам;

творческое начало;

стремление к новизне, самостоятельности;
желания добиться, достигнуть чего-то.

Социальные характеристики современного предпринимателя выражаются:

в умении выделять и чётко формулировать перспективные и важные в конкретной ситуации задачи;

в умении своевременно принимать аргументированные решения и обеспечивать их выполнение;

в умении согласовывать свои замыслы с условиями действительности;

в умении организовать, координировать, направлять и контролировать деятельность подчинённых;

проверять и оценивать работу персонала;

уметь вести переговоры;

вовремя и правильно сдавать отчётность о проведённой работе;

организаторские способности.

Предпринимательская деятельность – труд нелёгкий, требующий мобилизации всех человеческих способностей и усилий. Этот труд, в первую очередь, направлен на удовлетворение личных интересов. Но «думая о собственной выгоде, предприниматель, неизменно решает задачи общественного развития», т.к. само «служение обществу приносит прибыль».

ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Красилич Арина

МОУ «Гимназия г. Макеевки»

Научный руководитель: Харченкова О. Н.

Рынок труда и занятость населения занимают особое место в системе рыночных отношений государства. Большинство экономических, социальных, демографических явлений рыночной экономики, прямо или косвенно, полностью или частично, отражают процессы, происходящие на рынке труда.

В данной работе я хочу поближе познакомиться с перспективами молодежи на рынке труда.

Рынок труда представляет собой действующий в рамках определенного экономического пространства механизм взаимоотношений между работодателем, нуждающимся в рабочей силе, и человеком труда, т.е. потенциальным работником, предлагающим свою рабочую силу в данный момент времени.

На сегодняшний день, можно смело сказать, что молодое поколение является основой развития любого государства. Молодежь выступает наиболее мобильным представителем всех социальных групп и, как следствие это занимает важное место в общественно-политической жизни любой страны.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что проблема трудоустройства молодежи является одной из важнейших и до сих пор нерешенных проблем, в том числе и в Донецкой Народной Республике.

Молодежный рынок труда – система социально-экономических взаимоотношений между молодыми людьми, вступающими в трудовую жизнь, и работодателем по поводу найма или продажи рабочей силы с учетом уровня квалификации, знаний, умений и навыков.

Источниками формирования рынка труда молодежи являются подростковая группа (до 18 лет); студенты и молодые люди, завершающие в основном профессиональную подготовку (18–24 лет); молодые люди (25–29 лет), сделавшие свой профессиональный выбор.

Молодежь является перспективной категорией населения, но в то же время именно молодежь обладает высоким уровнем уязвимости. Молодому поколению присущи такие качества, как высокая степень мобильности, работоспособность, легкая обучаемость.

Молодые люди легче осваивают новые технологии по сравнению с работниками более старшего возраста, и все больше пользуются этим как средством заработка, хотя в разных регионах этот процесс протекает по-разному – в зависимости от распространения и доступности цифровых технологий.

Меняется и структура кадровых потребностей. Спрос на специалистов средней квалификации снижается, зато на высококвалифицированных и неквалифицированных работников, наоборот, растет, что приводит ко все большей поляризации на рынке труда. Спрос на высококвалифицированную молодежь особенно растет в странах с высоким уровнем доходов, в то время как в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком повышается спрос на неквалифицированный труд. При этом занятость малоквалифицированных молодых работников сокращается в большинстве стран независимо от уровня развития. Тенденция к поляризации в области занятости может усугубиться с дальнейшим внедрением новых технологий и привести к углублению существующего неравенства.

Все больше молодых людей, ищущих работу, и молодых предпринимателей обращаются к интернету, то есть туда, где бизнес делается на сетевых платформах или «на заказ». Там можно найти

разнообразные новые формы занятости вроде так называемого краудворкинга, которые отличаются гибкостью и расширяют возможности заработка. В то же время они связаны с существенными рисками, включая низкий уровень доходов, отсутствие гарантии постоянной занятости, стабильного дохода, доступа к связанным с работой пособиям и льготам.

Трудовую жизнь многие молодые люди начинают с работы на условиях временной занятости, сознавая при этом, что стабильной занятости могут никогда и не дожждаться. В развитых странах и странах с формирующимся рынком шансов получить стабильную работу на приемлемых условиях у них больше, чем в развивающихся странах. Важнейшее значение имеют дальнейшие вложения в качественное образование и профессиональное обучение: чем дольше молодой человек учится, тем меньше времени займет его переход к трудовой деятельности.

Директор департамента политики в области занятости Международной Организации Труда (МОТ) Азита Берар Авад призывает международное сообщество к развитию стратегического многостороннего сотрудничества в рамках Глобальной инициативы по обеспечению достойных рабочих мест для молодежи. Это всеобъемлющая платформа, созданная в области устойчивого развития на период до 2030 года для активизации и повышения эффективности действий в области занятости молодежи.

В заключении необходимо отметить, что проводить такую политику необходимо не только для решения уже существующей ситуации на рынке, но и для предотвращения роста безработицы у молодежи в будущем.

Для этого необходимо составлять рейтинги специальностей, как по уровню спроса, так и по уровню предложения, чтобы уже выпускники школ могли здраво оценивать состояние рынка труда и сделать правильный и грамотный выбор, чтобы по окончании вуза не пополнить ряды молодых безработных. И конечно, устраивать различные встречи, ярмарки вакансий и конференции с работодателями для студентов старших курсов вузов, чтобы они могли оценить ситуацию с рабочими местами, непосредственно в своём регионе.

Поэтому, проблема молодёжной безработицы требует комплексного решения, в которой бы принимали участие учебные заведения – государство – работодатели.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК СПОСОБ РЕАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

Красножон Надежда

МОУ «Школа 80 г. Донецка»

Научный руководитель: Архипцева В.А.

Государственное управление выделяется из управления вообще на основе характера и объема, охватываемых управлением общественных явлениями и на основе специфики субъекта управления. Государственное управление - это практическая деятельность государственных органов по реализации интересов государства, направленная на упорядочение, сохранение и развитие общества. В теории государственного управления существует три основных подхода к формулированию основных принципов государственного управления:

- правовой подход;
- политический подход;
- управленческий подход.

Согласно правовому подходу, ключевыми ценностями государственного управления являются ценности верховенства права, защиты прав граждан. Государственный служащий подчинён не столько своему руководству, сколько требованиям правового государства и Конституции.

Согласно политическому подходу, основной задачей государственного управления - является максимально лучшее воплощение воли народа. Государственные служащие должны быть политически ответственны (подотчётны), восприимчивы к текущим интересам граждан.

Согласно управленческому подходу, основными ценностями государственного управления должны быть эффективность, экономичность и результативность, формулируемые, по возможности, в квантифицируемой (измеримой) форме. Основная проблема, которая ставится в этом подходе, состоит в том, как обеспечить нужный результат с наименьшими затратами или, как вариант, как получить максимальный результат при заданных затратах.

Общие принципы государственного управления можно охарактеризовать следующим образом:

1. Принцип объективности управления означает - строгое соответствие управленческой деятельности объективным закономерностям, учет реальных возможностей и действительного состояния объекта управления в процессе принятия управленческого решения.

2. Принцип законности и дисциплины в управлении. Конституция в прямой форме закрепила принцип законности как основу деятельности и всех его органов. Государственная дисциплина означает повиновение порядкам и правилам, установленным полномочными органами государства, основанным на законах, выполнении распоряжений начальников.

3. Принцип конкретности управления - этот принцип означает, что в процессе каждого единичного управленческого цикла необходимо строго учитывать конкретные ситуации, т. е. конкретные условия и факторы, влияющие на осуществление поставленной задачи.

4. Принцип участия граждан в управлении. Непосредственно право граждан участвовать в управлении государством закреплено в Конституции РФ. Обозначены и организационные формы такого участия.

5. Принцип эффективности управления. Суть данного принципа заключается в том, чтобы достигнуть целей управления при наименьших затратах сил, средств и времени.

Цель государственного управления - отражение общественных потребностей и интересов. Иерархия целей государственного управления строится на принципе приоритета потребностей и интересов развития общества. Можно выделить следующие виды целей:

общественно-политические - вовлечение в управление всех политических сил в стране, поддержание процессов в обществе и государстве, способствующих совершенствованию государственных и общественных структур, развитию человека;

организационно-правовые - формирование правовой системы, способствующей реализации основных функций государства и решению его задач при помощи демократических институтов и механизмов правового государства, а также организационно-функциональных образований;

производственно-обеспечительные - обеспечение прав и свобод граждан, законности в обществе, общественного порядка и безопасности, необходимого уровня благосостояния, создание и поддержание производственной активности управляемых объектов;

социально-экономические - упорядочение общественной жизни и удовлетворение публичных интересов; достижение экономического благосостояния, построение и поддержание определенной системы экономических отношений;

духовные - восстановление духовных и культурных ценностей;

информационно-разъяснительные – отработка знаний, мотивов и стимулов, способствующих практическому осуществлению комплекса целей, и обеспечение необходимой информацией.

РОЛЬ ГЕОГРАФИЧЕСКОГО ФАКТОРА В ОЦЕНКЕ ЗЕМЛИ

Кривицкий Владимир

МОУ «Школа № 2 им. Героя Советского Союза

Ю.М. Двужильного г. Донецка»

Научный руководитель: Яценко А.А.

Тема данного исследования была и остается одной из самых дискутируемой в науке и по своей сути является междисциплинарной, поскольку всегда была в центре внимания географов, экономистов, управленцев, юристов, историков и др.

Сначала попробуем определиться с основными терминами и понятиями, на основании которых проводилось исследование.

1. Цена. Цена, согласно экономической теории - это денежное выражение стоимости.

2. Стоимость. Стоимость-это политэкономическая категория, имеющая ряд определений, в содержании которых доминируют посылки к труду и отношениям между людьми, по поводу присвоения материальных благ или отношениям собственности.

3. Земля. Земля - это особый предмет и средство труда, один из факторов производства, и она, конечно, имеет различную цену, в зависимости от различных географических условий. Земля - это место обитания всего человечества и каждый человек вправе считать её своим домом. Люди, которые живут в лучших географических условиях, не имеют права единолично обогащаться и не думать о других.

Так можно продавать и покупать землю или нет? Приносит ли эта процедура улучшение жизни не для кого-то одного, а для всех землян?

Посмотрим и проанализируем конкретные факты.

1. Во всех странах с высоким ИЧР земля продаётся и покупается.

2. Проанализируем содержание слайдов с низким и высоким уровнем ИЧР.

Исходя из содержания двух слайдов, иногда делают ошибочный вывод, о том, что географический фактор не играет существенной роли в оценке земли.

Например, две Кореи, два города Ногалес на границе Мексики и США.

Посмотрим на страны, где нельзя продавать землю (Венесуэла, Таджикистан, Куба, Конго). Как видим, запрет на продажу-куплю земли не всегда ведет к благополучию и высокому уровню жизни населения.

Ну, а как же у нас? Земельные ресурсы нашего города находятся в муниципальной собственности. Лица, использующие земельный ресурс, находятся с его собственником (т.е. муниципальными властями) в арендных отношениях.

Недостроенные многоэтажные дома:

долгострой офисного центра (пресечение пр. Мира и ул. 50 -летия СССР)

проект гостиницы после ремонта (ул. Артема). Проект есть, а ремонта нет уже почти 10 лет.

больница скорой неотложной помощи в Ленинском районе
здание на пересечении пр. Театральный и ул. Челюскинцев.

бывший киноконцертный комплекс «Донецк» в Калининском районе.

Возможно, нужно упростить процедуру купли-продажи земли, что даст возможность завершить строительство.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Кривоухова Элина

МОУ «Школа № 116 г. Донецка»

Научный руководитель: Потапенкова А.Н.

Современные методы мотивации труда персонала имеют свои сложности. Каждый руководитель задумывается, как правильно стимулировать сотрудников, но при этом без больших затрат и с высокими результатами. Также, необходимо четко определить оптимальное сочетание методов стимулирования, которые бы не требовали больших затрат со стороны руководства.

Итак, для начала разберемся, что же такое мотивация и стимулирование.

Стимул – это внешнее побуждение к действию, причиной которого является интерес. Процесс использования различных стимулов для мотивирования людей называется стимулированием, либо же мотивацией. Мотивация персонала оказывает значительное влияние на развитие у работников таких важных характеристик их трудовой деятельности, как качество работы. Существует два метода мотивации: материальные и нематериальные. Соответственно, это деньги и

моральное поощрение. Ведь всем известно, что премии, надбавки, доходы за условия работы мотивируют персонал на улучшение качества работы. Но если человек будет морально ущемлен, то всякое желание работать у него, конечно же, пропадет, поэтому ему необходимы нематериальные стимулы.

К ним относятся:

- поддержание корпоративного духа;
- возможность обучения, повышение квалификации;
- комфорт и атмосфера;
- гибкий график;
- карьерная лестница и возможные перспективы.

Между материальными и нематериальными стимулами существует прямая связь. Так, заработная плата влияет на оценку и самооценку работника, т.е. материальный стимул выступает одновременно и как социальный, моральный, психологический. Но если использовать лишь материальный стимул, не задействовав моральных стимулов, то вся система стимулирования перестанет выполнять присущие ей функции в полной мере, что приведет к преобладанию экономических стимулов в ущерб моральным и нравственным.

Если бы я была управляющим предприятия, то в первую очередь подумала о комфорте своего сотрудника. Ведь персоналу будет намного приятнее работать в уютной, даже, возможно, домашней обстановке. Так же, я бы обязательно позаботилась о моральном состоянии сотрудника. Похвала со стороны начальства и уважение коллег благоприятно влияют на работоспособность подчинённых, ведь они осознают, что являются частью большой команды, где тебя ценят, где можно высказать свои идеи и предложения, а также почувствовать поддержку со стороны коллектива, что очень важно для уверенной и сплоченной работы.

Многие считают, что внутренние дела персонала не должны касаться начальства. Но это не так. Чтобы работа продвигалась быстро и эффективно, нужен слаженный и дружный коллектив. Сплочение коллектива - это и есть очень важный нематериальный метод мотивации; не зря же существует выражение: «Вместе мы сила».

Для сплочения коллектива можно и нужно проводить корпоративы, дружеские соревнования на тему «Кто лучше?», а также различные беседы на тему индивидуальности каждого члена коллектива. Казалось бы, зачем об этом говорить, но на самом деле в погоне за похвалой и карьерным ростом человек может попросту забыть об окружающих, и долг начальства напомнить ему о том, что все в коллективе должны быть дружны и едины.

Важнее всего знать, что подчинённый находится в хорошем настроении, чему способствовали в первую очередь не материальные доходы, а это значит, что он будет выполнять работу качественно, с энтузиазмом и интересом. А это самое главное при выполнении любой деятельности.

ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Крижановская Ирина

МОУ «Школа №28 г. Донецка»

Научный руководитель Соломчук И.Е.

«Экономический контроль неотделим от контроля над всей жизнью людей, ибо, контролируя средства, нельзя не контролировать и цели»

Фридрих Август фон Хайек

Экономика социальной сферы связана с потребностями людей и потреблением ими благ и услуг. Социальная сфера - это совокупность отраслей национального хозяйства, создающие социальные блага в виде услуг образования, здравоохранения, культуры, туризма и т.д. Социальная сфера играет большое значение, так как она влияет на качество жизни населения и его благосостояние.

В нашей Республике учёные и практики указывают на важную роль социальной сферы в современном обществе. Недопонимание ее значения в качестве одного из главных факторов социально-экономического прогресса, социальной ориентации экономики-тормозит ход экономических реформ.

Чтобы изучать, анализировать все процессы, которые происходят в экономике социальной сферы, создали специальную науку - социальную экономику. Предмет изучения социальной экономики-доходы населения. Социальная сфера неотделима от форм собственности, интересов людей в части собственности, а также отношений между социальными группами. Сюда относят: присвоение, образование, как личной, так и семейной собственности, имущественный передел. Одна из областей социальной экономики изучает характеристику условий труда, занятость населения, уровень оплаты и безработицы.

Факторы социального развития. В отечественной научной литературе выделяется большое количество факторов и условий, определяющих региональные различия формирования и развития социальной сферы.

По длительности факторы разделяют на два блока: временные и долговременные.

К временным относятся: экономические (связаны с уровнем социально-экономического развития страны, каждого конкретного региона, типом и характером собственности на предприятиях, особенностями развития социальной инфраструктуры, распределительных отношений), социальные, демографические, градостроительные факторы (учитывают численность населения по социальным группам и их полувозрастной состав, занятость, рождаемость и смертность).

К числу долговременных относятся: природно-климатические, национальные и исторические особенности развития территории, которые оказывают влияние на развитие социальной сферы территориальных образований любого ранга.

Важное место среди отраслей социальной сферы занимает образование. Его функция - приумножение образованности, интеллектуальности, духовного потенциала общества. Образование играет огромную роль в подготовке квалифицированных работников и повышении их численности, которые повышают производительность труда.

Образование - важнейшая часть государственной политики, так как от его качества зависит будущее страны, вот поэтому оно постоянно совершенствуется. Пример: при поступлении, допустим, на хирурга нужно постоянно учиться, знать все изучающие предметы на 5, также дополнительно саморазвиваться (так как это очень ответственная профессия), выучиться на отлично и практиковаться. После этого можно идти работать и проводить различные операции, ведь от знаний, которые мы получим - зависят многие жизни людей, и уже твои знания будут решать судьбу людей! Поэтому странам нужны высококвалифицированные работники.

Здравоохранение способствует улучшению здоровья населения, росту продолжительности жизни. Эффективное развитие здравоохранения позволяет избавиться от ущерба, который могли бы нанести экономике в результате нетрудоспособности работников. Благодаря быстрому расширению системы здравоохранения, использованию современного медицинского оборудования, тем самым, мы улучшаем качество медицинского обслуживания, следовательно, быстрому выздоровлению или уменьшению заболеваемости.

Это все помогает повысить производительность труда. В современных условиях важным фактором развития сферы социальных услуг является глобализация как социальный процесс, который снимает

территориальные ограничения на социально-культурные и экономические условия жизни людей на земном шаре.

Традиционно большинство предприятий сервисных услуг были привязаны к конкретным местам нахождения потребителя или производителя услуг. Территориально-географическая привязка услуг преодолевается путем перемещений потребителей и производителей услуг, т. е. путем развития транспортных услуг, путем развития грузового и пассажирского транспорта.

Главенствующая роль в экономике социальной сферы отведена тому, какую вообще социальную политику проводит государство в условиях рыночного хозяйства. Она должна осуществляться с помощью таких тонких инструментов, чтобы, с одной стороны, смягчать социальную напряженность в отношениях между разными слоями общества и уровне их жизни, а с другой, стимулировать предпринимательство и высокую эффективность труда наемных работников.

Социальная сфера удовлетворяет потребности населения в образовании, здравоохранении, культуре и влияет на производство материального богатства через ускорение научно-технического прогресса. А также создания необходимых предпосылок для повышения уровня занятости в общественном производстве, обеспечение расширенного воспроизводства рабочей силы, укрепление научного потенциала общества.

Таким образом, экономическая роль социальной сферы – реализация потребления материальных и духовных благ, создаваемых человеком, она формирует высокий интеллектуальный уровень, развивает высокую трудоспособность, и в общем влияет на жизнь населения в целом.

РАЗВИТИЕ ВОЛОНТЕРСКОГО ДВИЖЕНИЯ

Крот Диана

МОУ «Средняя школа № 1 г. Снежное»

Научный руководитель: Белая В.Е.

В настоящее время начало развиваться такое движение как волонтерство. Эта тема приобретает актуальность, так как огромное количество людей нуждается в помощи и поддержке. Волонтеры по собственному желанию делятся своим временем, энергией, навыками и знаниями для того, чтобы помочь другим людям или окружающей среде без какой – либо материальной выгоды. Каждому хочется верить в

то, что работа, которую он выполняет, является очень важной, даже если она очень простая. Таким образом, волонтерское движение (деятельность) носит гражданский характер. Волонтерская деятельность выполняет функцию нравственного воспитания, возрождение в молодежной среде фундаментальных ценностей -гражданственность, милосердие, справедливость, гуманность, отзывчивость и других важных ценностей.

Объектом исследования является волонтерское движение.

Цель: изучить основные аспекты и сущность волонтерского движения.

В соответствии со Всеобщей декларацией добровольцев, принятой 14 сентября 1990г. в Париже на XVI Конгрессе Международной Ассоциации добровольцев, волонтерская деятельность рассматривается как институт социального, культурного, экономического и экологического развития.

В мировой практике главным признаком волонтерства является то, что волонтер часть своего времени, сил, энергии, знаний и опыта добровольно, без принуждения и указания сверху тратит на совершение полезных дел отдельным гражданам и обществу в целом.

Добровольческим организациям свойственны следующие черты: они организованы для защиты общих интересов своих членов; членство является добровольным, поэтому лидеры оказывают сравнительно небольшое влияние на членов ассоциации; всегда существует возможность выйти из организации, если не устраивает деятельность ее лидеров; ассоциации не связаны с местными государственными или правительственными органами; члены добровольческой организации работают бесплатно.

Добровольческие организации в процессе своего развития на разных этапах проходят все этапы роста: создания команды, роста компетентности, стадии «зрелости». Некоммерческие организации могут зависеть от финансовой помощи других или нейтральные. Успешность деятельности волонтерской организации в своей основе зависит от команды волонтеров, которые в ней работают и их мотивации. Мотивация волонтера имеет широкий диапазон: от религиозных мотивов до корыстных.

Такие страны как США, Великобритания, Япония, Австралия задают тон добровольчеству, ежегодно увеличивая численность участников и их активность. В Японии свыше 3000 добровольческих центров. В Великобритании около 800 благотворительных организаций и агентств. В США 48,8% взрослого населения посвящают безвозмездному труду в среднем 4,2 часа в неделю (помимо основной

работы). С учетом подростков старше 14 лет в добровольном труде участвует 79% граждан.

На Западе и США волонтерство является особой системой трудовых отношений, которая, как и любая другая, строится на определенных механизмах материального и нематериального стимулирования.

В России, в отличие от США и стран Западной Европы, уровень развития волонтерской деятельности является невысоким, но в настоящий период набирает очень высокие темпы.

С началом военных действий на Донбассе, для нас жителей ДНР, меняется содержательная линия волонтерства и мотивация этой деятельности. Ещё в 2014 году появилась масса общественных организаций, которые занимаются оказанием помощи местному населению. Это - волонтерский центр «Дом добрых дел»; волонтерские группы «Дети войны»; «Солнечный круг»; «Политехник»; «Natasha Trend»; волонтерская организация «С Донбассом в сердце»; общество помощи пострадавшим и раненым в ходе боевых действий «Добродея»; общественные организации - «Амикус», «Возрождение Донбасса», «Вариант», «Новый Донбасс».

Направление деятельности самое разное: раздача еды, тёплых вещей, медикаментов, восстановление разрушенного жилья, помощь брошенным животным, т.е. эти организации занимаются всем понемногу. Также были созданы целевые организации, куда нужно обращаться с конкретной проблемой: общественное движение «Донецкий городской волонтерский центр»; инициативная группа жителей Донбасса «Ответственные граждане» обеспечивает необходимыми средствами для поддержания жизни уязвимых слоёв населения, информационное обеспечение внешних потребителей информации о реальной ситуации в регионе.

Организация молодёжи «Максимал» оказывает юридическую помощь жителям, передаёт гуманитарную помощь нуждающимся, детям.

Группа «Донецк Радужный» занимается восстановлением разрушений или минимизацией последствий артиллерийских обстрелов на социально значимых объектах города (больницы, детские сады, школы, общежития и др.), оказывает гуманитарную помощь населению, пострадавшему от боевых действий.

Из всего многообразия волонтерского движения Донецкой Народной Республики можно условно выделить пять групп: религиозные общины; организации, распределяющие помощь международных гуманитарных миссий; гражданские активисты; волонтерские группы; волонтеры из Российской Федерации.

В заключение можно отметить, что развитие волонтерского движения должно выступать важнейшим элементом государственной молодёжной политики, включая разработку и создание правовой, научной и практической базы.

МОНТАЖ ВИДЕО В ПРОГРАММЕ ADOBE AFTER EFFECTS

Крукович Антон

ГПОУ «Донецкий политехнический колледж»

Научный руководитель: Михеев В.В.

Adobe After Effects – программное обеспечение компании Adobe Systems для редактирования видео и динамических изображений, разработки композиций (композитинг), анимации и создания различных эффектов. Широко применяется в обработке отснятого видеоматериала (цветокоррекция, пост-продакшн), при создании рекламных роликов, музыкальных клипов, в производстве анимации (для телевидения и web), титров для художественных и телевизионных фильмов, а также для целого ряда других задач, в которых требуется использование цифровых видеоэффектов.

Уникальность *After Effects* заключается в том, что он одинаково устраивает профессионалов, работающих на телевидении, киностудиях и тех, кто только начинает постигать секреты мастерства.

Заслуживает внимания и возможность расширения функций *After Effects* с помощью подключаемых модулей *plug-ins*. С их помощью пакет композитинга может превратиться в генератор оптических эффектов, фейерверков, акустики, 3D примитивов, ландшафтов и т.д. С момента своего создания *After Effects* претерпел довольно значительные изменения, как в плане удобства пользовательского интерфейса, так и по функциональным возможностям.

Начать можно с банальной чистки и тоновой коррекции, ретуширования мелких дефектов - для этого *After Effects* поначалу обычно и используют. И лишь потом обнаруживается, что с помощью этой программы можно объединить в одном экране не только цифровое видео, но и все без исключения виды графики - растровую, векторную, анимированную! То есть если нужно украсить ваш кадр живенькой рамочкой или наложить анимированные титры - лучшей программы вам не найти.

Благодаря *After Effects* вы можете совместить несколько видеодорожек в одном кадре (эффект «кадр в кадре»), или сотворить из фильма эдакий «слоеным пирожок». Можно добавить в фильм и

трехмерные изображения - After Effects, конечно, не 3D Max, однако и в трехмерной графике весьма мастеровит. К примеру, можно работать с видео слоями в трехмерном пространстве, манипулируя камерами и источниками света. Особенно впечатляют возможности расширенной версии Production Bundle, в поставку которой включен специальный модуль трехмерной графики Zaxwerks 3D Invigorator Classic, благодаря которому можно создавать трехмерные объекты из обычной, плоской графики. Правда, за счет этого и стоимость программы вырастает вдвое...

При работе с After Effects можно не только накладывать на видеодорожку уже готовые изображения, но и создавать новые прямо в программе, используя видеокادر в качестве полотна! В After Effects встроен весь необходимый инструментарий как для работы с растровой, так и с векторной графикой.

В этой программе можно создавать не только видео, но и, например, анимированную графику для веб-сайтов, «живые» заголовки и визуальные эффекты. After Effects способен работать совместно не только с Premiere, но и с Photoshop и Illustrator, которые приобретают благодаря ему расширенные способности создания анимационной графики.

При помощи новой команды Create Shapes From Vector Layers можно выполнить конвертирование векторных файлов AI и EPS из программы Illustrator в слои Shape Layers, а затем отредактировать параметры заливки, обводки и пр. непосредственно в After Effects. Слои Shape теперь также можно выдавливать, делая кривые трехмерными. Благодаря новому движку трассировки, к 3D-элементам можно применять реалистичные эффекты освещения, отражения, преломления и карты окружения

Встроенный 3D Camera Tracker анализирует движение объектов в видео и создает трехмерную камеру, которая следует за перемещающимся объектом.

Возможность сокращения времени, затрачиваемое на создание сложных взаимодействий между слоями путём использования выражений.

Для разработки проекта и функционирования программы необходима электронная вычислительная машина типа PC с техническими параметрами: процессор Core Duo 2 и выше; оперативная память (RAM) 2048 Мбайт и выше; чем больше память, тем быстрее производятся вычисления; свободная память жесткого диска от 6 до 25 Гб.; сетевая операционная система WINDOWS 7 x64, WINDOWS XP x64; средства ввода-вывода; доступ к сети Интернет на скорости не менее 56

кб/сек.; большой объем оперативной памяти позволяет ускорить процесс работы с программой; для комфортной работы необходим монитор с разрешением 1280x1024 или более.

Повышение эффективности управления проявляется, прежде всего, в росте информационной отдачи на одного специалиста, то есть в росте производительности их труда и уменьшения расходов, связанных с обработкой каждой единицы информации. Исключительно важное значение имеет косвенная эффективность, которую не всегда можно измерить непосредственно. Она достигается в результате значительно лучшего выполнения типовых операций.

Из своего личного опыта скажу, что программа, не смотря на сложный вид, очень простая. В интернете большое количество обучающих уроков и курсов по обучению работе с After Effects.

Большим плюсом этой программы является ее многофункциональность, удобство, и возможность воплощать свое воображение. Стоит учесть тот факт, что с помощью данной программы легко можно зарабатывать себе на жизнь. Т.к. мы живем в век цифровых технологий, ТВ, стримов, блогов, и т.д., то мир нуждается в людях, которые смогли бы умело делать нужную анимацию и спецэффекты. Искренне надеюсь, что моя статья поможет вам или приблизит вас к представлению о мире спецэффектов и видеомонтажа.

ВОСПОЛНЕНИЕ ИДЕОЛОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ДНР ПОСРЕДСТВОМ РЕСПУБЛИКАНСКОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЕКТА

Кузьменко Кирилл

*МОУ «Специализированная физико-математическая
школа №17 г. Донецка»*

Научный руководитель: Ефремова Н.В.

Инновация — понятие широкое. В плане образования – это использование новых технологических, методологических исследований и своевременная замена устаревших стандартов. Противоречия состоят в следующем:

несоответствие принятых стандартов интересам и способностям учащихся;

различия в темпах развития науки и возможностей восприятия.

Психологами установлено, что ребёнок не может мыслить незнакомыми абстракциями, и только та информация, которая значима

для него самого, будет усвоена и принята им. И здесь возникает несколько проблем.

Отсутствие адаптированных видеоматериалов к урокам. Был проведен виртуальный опрос 128 педагогов Республики на сайте Ассоциации учителей начальных классов г. Донецка. Он показал слабое оснащение уроков аудио и видеоматериалами.

Низкий уровень владения ИКТ самими учителями. Как показывает практика, в современной школе спрос обучающихся на использование медиаресурсов значительно превышает предложение педагога.

А значит, настало время использовать компьютерную грамотность наших детей для помощи учителям путем реализации проекта «Ученик-учителю». Он был представлен на Республиканском конкурсе социальных проектов «Моя идея», проводимом Министерством молодежи, спорта и туризма ДНР в 2017 году, где занял 1 место.

В прошлом году на III Республиканской научно-практической конференции «Молодёжь в управлении и экономике» был анонсирован данный проект, но на тот момент он был на стадии внедрения. Сегодня может быть предоставлена полная информация о результатах работы.

Цель проекта: создание открытого веб-ресурса «КОМПАС» - видеоархива детского экранного творчества к Урокам гражданственности Донбасса в рамках Республиканского проекта «Ученик-учителю» по адресу <http://kompasdn.ucoz.net/>

Поддерживающие цели (задачи проекта): создать единый банк видеоматериалов к Урокам гражданственности Донбасса. Получить поддержку Министерства образования и науки и Министерства молодежи, спорта и туризма ДНР для проведения Республиканских конкурсов видеороликов к урокам гражданственности по программам МОН ДНР с последующим размещением отобранных видеоматериалов на сайте «КОМПАС».

Результаты работы. 10 января 2018 года при поддержке Министерства молодежи, спорта и туризма, МОН ДНР, Общественного движения «Донецкая Республика» с привлечением преподавателей очно-заочной школы «МАН», преподавателей ДонРИДПО, работников краеведческого и Художественного музеев г. Донецка, был дан старт Республиканскому конкурсу патриотических видеороликов «Ученик-учителю» по восьми номинациям.

В конкурсе приняли участие более 100 работ мастеров детского экранного творчества со 2 по 11 класс. Нам удалось объединить творческую молодёжь городов: Донецка, Макеевки, Харцызска, Шахтёрска, Снежного, Тореза и других населенных пунктов ДНР.

Они размещены на канале конкурса, где по результатам голосования был выбран победитель в номинации «Приз зрительских симпатий».

Компетентное жюри отобрало 25 лучших видеороликов – лауреатов конкурса, которые стали «золотым фондом» созданного информационно-образовательного сайта «КОМПАС». Сегодня в распоряжении учителей Республики 65 видеоматериалов для уроков.

19 апреля 2018 года на базе СФМШ №17 г. Донецка состоялась торжественная церемония награждения финалистов Республиканского конкурса видеороликов, на которой присутствовали более 50 учащихся школ ДНР и почётные гости (Приложение 3).

Вывод. Учащимся МОУ «СФМШ №17 г. Донецка», удалось создать и внедрить уникальный образовательный проект Республиканского значения при поддержке высокопоставленных представителей двух министерств, общественного движения «Донецкая Республика», преподавателей МАН и ДонРИДПО, наших уважаемых учителей и родителей.

Именно совместными усилиями проект «Ученик-учителю» вышел на новый, Республиканский уровень, существенно расширил поле творческой деятельности учеников, объединил их усилия по приобретению краеведческих знаний, а главное – внедрил инновации в учебно-воспитательный процесс.

Список источников

1. «КОМПАС»// Видеоархив детского экранного творчества к Урокам гражданственности Донбасса. - URL: <http://kompasdn.ucoz.net>
2. Церемония награждения// «Компас» [Электронный ресурс]. - URL: http://kompasdn.ucoz.net/index/ceremonija_nagrazhdenija/0-7

УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЕМ (МЕНЕДЖМЕНТ)

Куксенко Даниил

МОУ «Школа №77 г. Донецка»

Научный руководитель: Азаренко С.Ф.

Одна из функций предпринимателя – функция управления. В небольших фирмах ее не отделяют от других функций, и она является составной частью предпринимателя. В крупных организациях управление предприятиями осуществляют менеджеры-профессионалы. Их деятельность охватывает различные виды менеджмента: финансовый, производственный, транспортный, кадровый,

маркетинговый. Деятельность современного предприятия невозможна без совершенного управления процессом производства.

Управление, или *менеджмент* (от английского manage – управлять), - это деятельность по координации труда других людей.

Сущность управления (менеджмента) состоит в выполнении функций планирования, организации, мотивации, контроля. Эти функции являются составными процесса управления. Характеристика составляющих процесса управления приведена в табл. 1.

Таблица 1

Характеристика составляющих процесса управления

№ п/п	Составляющие процесса управления	Характерные черты
1	2	3
1	Планирование - это совокупность методов, средств, действий, обеспечивающих, направленность усилий всего коллектива на достижение общей цели	<p>Дает ответы на следующие вопросы;</p> <ul style="list-style-type: none"> – где мы сейчас находимся? – менеджер реально оценивает состояние финансовых, материальных, трудовых ресурсов фирмы, уровень ее научных разработок; – чего мы хотим достичь? Фирма определяет цели, ориентиры оценивания; – как мы можем достичь наших целей? Фирма использует конкретные средства плановой деятельности: распределяет ресурсы, изучает внешнюю среду, координирует работу всех подразделений, прогнозирует свое будущее. <p>Ответы на эти вопросы фирма дает уже в начале своей деятельности при разработке бизнес-плана.</p>
2	Организация - это процесс образования такой структуры предприятия, которая обеспечивает всем работникам возможность эффективно сотрудничать для достижения общей цели.	<p>Организация имеет два аспекта: 1) формирование подразделений в соответствии с общей целью; 2) распределение полномочий по различным уровням и звеньям производства.</p> <p>Передача полномочий от менеджера руководителям подразделений называется <i>делегированием полномочий</i>. Руководители подразделений берут на себя ответственность, т.е. обязательство выполнять задание и отвечать за результаты своей работы.</p>
3	Мотивация – это процесс побуждения к деятельности ради достижения общей цели и частных целей организации.	<p>Менеджер может удачно осуществлять планирование и организацию, но без мотивации деятельности фирма не достигает успеха. Менеджер обязан заинтересовать каждого исполнителя в необходимости и целесообразности плодотворного труда. Чтобы мотивировать труд людей, следует влиять, во-первых, на их потребности, во-вторых, на их восприятие и ожидания.</p>

Продолжение табл. 1

1	2	3
4	Контроль – это проверка соответствия фактического состояния дел определенной цели.	Контроль состоит в установлении стандартов, измерении фактически достигнутых результатов и корректировании, если эти результаты существенно отличаются от стандартов. В процессе производства необходимость контроля обусловлена постоянной угрозой возникновения непредвиденных обстоятельств, приводящих к ошибкам, неудачам, срывам.
5	Регулирование - это деятельность, посредством которой достигается необходимое состояние упорядоченности и устойчивости системы производства в случае отклонения от плановых заданий.	Регулирование включает в себя ряд мер оперативного характера, которые необходимы, главным образом, для устранения отклонений от плановых показателей, которые были выявлены в процессе мониторинга.
6	Координация процесса управления – обеспечение согласованности действий всех звеньев управления, сохранение, поддержание и совершенствование режима работы предприятий (организаций) и обеспечения его бесперебойности и непрерывности.	Координация обеспечивает взаимодействие различных частей организации в интересах выполнения стоящих перед ней задач. Координация конкретно определяет кто, что и когда делает, с кем и как взаимодействует, в каком порядке передает собственные результаты труда другим участникам деятельности и пользуется их результатами.
7	Стимулирование – система морального и материального воздействия на работников предприятия для повышения эффективности их труда, достижения максимально возможной результативности производственной деятельности.	Сущность стимулирования работников заключается в следующем: 1) это стимулирование высоких трудовых показателей работника; 2) это формирование определенной линии трудового поведения работника, направленной на развитие организации; 3) это побуждение работника к наиболее полному использованию своего физического и умственного потенциала в процессе осуществления возложенных на него обязанностей.

Современный менеджер обязан владеть основными теориями управления, уметь творчески применять их на практике, создавать

возможность для развития творческих способностей сотрудников. Это обеспечит фирме достижение цели.

Менеджеру должны быть присущи такие черты:

- концептуальность мышления, т.е. умение увидеть деятельность фирмы в целом адаптировать ее к изменениям в деловом мире;
- оперативность и гибкость мышления, способность быстро ориентироваться в ситуации и выбирать наилучший вариант из возможных;
- широкий кругозор и глубокие специальные знания, умение применять теорию на практике;
- натура лидера, умение организовать людей, заинтересовать их в деле;
- коммуникационность – умение передавать свои идеи, доносить их до исполнителей в доступной для них форме;
- коммуникабельность – умение общаться с коллегами, партнерами, конкурентами.

Таким образом, менеджер – не просто представитель престижной профессии, но и интересный человек, способный сделать свою жизнь и жизнь окружающих содержательнее.

РАСЧЕТ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ MS EXCEL

Кулага Т.Ф.

ГПОУ «Комсомольский индустриальный техникум»

Целью исследования является обоснование необходимости применения прикладного продукта MS Excel для автоматизации расчета экономических показателей деятельности предприятия. Разработаны специальные массивы таблиц, позволяющих провести горизонтальный, вертикальный анализ, расчет коэффициентов необходимых для объективной оценки деятельности предприятия.

Увеличение объемов информации, необходимость непрерывного учета и своевременного отражения хозяйственных операций обуславливают применение прикладных программных продуктов MS Office для обработки и анализа экономической информации.

Данной теме посвящено множество научных трудов. Экономический анализ хозяйственной деятельности как наука представляет собой систему знаний, связанную с исследованием взаимозависимости экономических явлений, выявлением положительных и отрицательных факторов и измерением степени их

влияния, резервов, упущенных выгод, изучением тенденций и закономерностей деятельности организаций.

С переходом к рыночной экономике, предприятия получили самостоятельность в управлении и ведении хозяйства, право распоряжаться ресурсами и результатами труда и одновременно несут всю полноту экономической ответственности за все свои решения и действия. В таких условиях благополучие и коммерческий успех предприятия полностью зависят от того, насколько эффективна его деятельность. Экономический результат торговой деятельности, как это принято в международной и отечественной теории и практике, может выражаться тремя основными показателями: объемом продаж (в данном случае оборотом розничной торговли); доходом (добавленной стоимостью); прибылью предприятия.

Система экономических показателей деятельности торгового предприятия, которая включает в себя следующие подсистемы (табл. 1).

Таблица 1

Экономические показатели деятельности торгового предприятия

Оценка финансовой деятельности	Оценка торгово-технологической деятельности	Оценка использования персонала	Оценка маркетинговых мероприятий	Оценка организационно-управленческой деятельности
Коэффициенты ликвидности. Коэффициенты платежеспособности. Показатели деловой активности. Показатели рентабельности.	Фондоотдача. Соотношение общей и торговой площади. Розничный оборот на 1 м ² торговой площади. Коэффициент сменности. Коэффициент непрерывности работы предприятия. Месторасположение торгового предприятия.	Производительность труда, измеренная: - оборотом (в действующих и сопоставимых ценах); - прибылью; - доходами (добавленной стоимостью). Средняя заработная плата. Фондовооруженность.	Формирование ассортиментной политики. Гибкость ценообразования. Доля отчислений на рекламную деятельность. Эффективность хозяйственных связей. Расходы на проведение маркетинговых мероприятий. Доля рынка данного торгового предприятия.	Организационная структура управления предприятием. Оптимизация численности работников управленческого персонала. Информационное обеспечение (расходы). Система планирования.

Показатели классифицируются по ряду признаков: видам эффекта (результата); видам ресурсов и затрат. Обобщающие показатели построены применительно к экономическому потенциалу (совокупным ресурсам) и функционирующему капиталу (ко всему хозяйственному

имуществу), а также к совокупным текущим затратам. Это значительно сократит время, затрачиваемое работниками на обработку экономической информации. В качестве исходных данных были использованы Форма № 1 – бухгалтерский баланс, форма № 2 – отчет о финансовых результатах в другие приложения к балансу. На основании данных отчетности, внесенных в приложение MS Excel и таблиц для расчета экономических показателей, был произведен расчет. Пример, таблиц для расчета приведен на рис. 1.

	N	O	P	Q	R	T	U	V	W	X	Y
1	Горизонтальный анализ					код	примеч.	2011-2010	2012-2011	2013-2012	2014-2013
2	(обслютите изменение статей)					показатель					
	АКТИВ										
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ										
3	Нематериальные активы					110		=H3-G3	=I3-H3	=J3-I3	=K3-J3
4	Основные средства					120		=H4-G4	=I4-H4	=J4-I4	=K4-J4
5	Незавершенное строительство					130		=H5-G5	=I5-H5	=J5-I5	=K5-J5
6	Доли участия в материальных активах					135		=H6-G6	=I6-H6	=J6-I6	=K6-J6
7	Долгосрочные финансовые вложения					140		=H7-G7	=I7-H7	=J7-I7	=K7-J7
8	Отложенные финансовые активы:					115		=H8-G8	=I8-H8	=J8-I8	=K8-J8
9	Прочие внеоборотные активы					150		=H9-G9	=I9-H9	=J9-I9	=K9-J9
10	ИТОГО по разделу I					190		=H10-G10	=I10-H10	=J10-I10	=K10-J10
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ										
12	Запасы					210		=H12-G12	=I12-H12	=J12-I12	=K12-J12
13	в том числе:										
14	сырье, материалы и другие аналогичные ценности					211		=H14-G14	=I14-H14	=J14-I14	=K14-J14
15	запасы на выполнение работ					212		=H15-G15	=I15-H15	=J15-I15	=K15-J15
	A	B	C	D	E	F	G				
1	Показатель	2012	2013	2014	Относ. изменение 2014.2012	Относ. изменение 2014.2014	Нормативный коэффициент (%)				
2	Собственные оборотные средства										
3	Величина собственных оборотных средств, тыс. руб.	239015	329173	261258	=(C3/B3)/B3*100	=(D3/C3)/C3*100	по плану не менять				
4	Коэффициент обеспеченности СОС	0,35	0,37	0,31	=(C4/B4)/B4*100	=(D4/C4)/C4*100	более 0,1 – критично				
5	Коэффициент обеспеченности запасов СОС	0,18	0,18	0,61	=(C5/B5)/B5*100	=(D5/C5)/C5*100	0,6-0,8				
6	Коэффициент маневренности	0,13	0,22	0,61	=(C6/B6)/B6*100	=(D6/C6)/C6*100	оптимальн 0,2				
7	Всего активов	220118	648065	890138	=(C7/B7)/B7*100	=(D7/C7)/C7*100	по плану не менять, УР				
8	Оборачиваемость оборотных средств										
9	Коэффициент оборачиваемости общей	1,44/83	6,02/213	1,10/394	=(C9/B9)/B9*100	=(D9/C9)/C9*100					
10	Коэффициент оборачиваемости запасов	1,985439	2,726424	2,176539	=(C10-D10)/D10*100	=(D11-C11)/C11*100	для пром-сти - 4-8 оборотов в год				
11	Длительность оборота, дни	251,7536	172,1927	331,6975	=(C11-D11)/D11*100	=(D11-C11)/C11*100	желательно сокращение				
12	Коэффициент закрепления ОС	3,689736	0,165231	0,907116	=(C12-D12)/D12*100	=(D12-C12)/C12*100					
13	Анализ дебиторской задолженности										
14	Качество долга (по изменению дебиторки)	5,799568	10,91787	3,14797	=(C14-R14)/R14*100	=(D14-C14)/C14*100					
15	Длительность исполнения дебиторки, дни	57,91577	33,43143	116,134	=(C15-R15)/R15*100	=(D15-C15)/C15*100					
16	Доля дебиторской задолженности в СОС, %	74,99891	19,21512	95,07549	=(C16-R16)/R16*100	=(D16-C16)/C16*100					
17	Доля сомнительной задолженности в СОС, %										

Рис. 1. Фрагменты таблицы MS Excel для проведения горизонтального анализа и расчета экономических показателей предприятия

Как видим, приложение предоставляет широкие возможности по обработке бухгалтерских регистров, благодаря чему возможно оптимизировать затраты труда и расходы предприятия. Полученные результаты расчетов подвергаются дальнейшей обработке, сравниваются с нормативными значениями коэффициентов, выявляются тенденции увеличения или уменьшения показателей и делается вывод об эффективности предприятия.

Функциональность прикладного продукта MS Excel достаточна многообразна, помимо использования встроенных функций с

построения собственных формул, есть возможность построения диаграмм различного типа, позволяющих иллюстрировать табличный материал, загружать данные из баз данных, созданных в MS Access, с сервера SQL Server и других источников.

Проведенный краткий анализ возможностей MS Excel дают достаточное представление рациональности использования данного продукта с целью оптимизации затрат предприятия. Одними из главных причин необходимости использования MS Excel являются: доступность данного продукта, наличие большого количества литературы и специальных курсов, позволяющих самостоятельно ознакомиться с возможностями MS Excel, широкий набор инструментов, отвечающий современным тенденциям и позволяющий исследовать деятельность предприятия в полном объеме.

Список источников

1. Excel в экономических расчетах: Учеб. пособие / П.А. Муzychкин, Ю.Д. Романова. – М.: ЭКСМО, 2009. – 304 с.
2. Абрютин М.С. Анализ финансово-экономической деятельности предприятий: учеб. пособ. / М.С. Абрютин, А.В. Грачев. – 2-е изд., испр. - М.: Дело и сервис, 2013. – 256 с.
3. Методические указания к выполнению лабораторных работ: «ТАБЛИЧНЫЙ ПРОЦЕССОР MS EXCEL 2007» / Составители: Е.Н. Акоева, Л.Г. Итазова; Северо-Кавказский горно-металлургический институт (государственный технологический университет) – Владикавказ: Изд. «Терек», 2014. – 112 с.
4. Пикуза В. Экономические расчеты и бизнес-моделирование в Excel / В. Пикуза. – СПб.: Питер, 2012. – 400 с.

ИНФОРМАЦИОННО - ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО ШКОЛЫ

Кулакова Алла

МОУ «Школа № 45 г. Донецка»

Научный руководитель: Адамова С.Е.

«Кто владеет информацией, тот владеет миром»

Натан и Якоб Ротшильды

Начало XXI века отмечается осознанным интересом общественности к повышению качества образования на основе информатизации.

Информатизация образования декларирована Законом Донецкой Народной Республики «Об образовании». В Государственном образовательном стандарте среднего общего образования, в

Требованиях к условиям реализации основной образовательной программы сказано, что:

– у педагогического работника, должны быть сформированы умения использовать возможности ИКТ, работать с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием.

– в Организации должны быть созданы условия для: реализации электронного обучения, применения дистанционных образовательных технологий, а также сетевого взаимодействия с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, обеспечивающими возможность восполнения недостающих кадровых ресурсов.

Образовательным стандартом определено, что информационно-образовательная среда должна обеспечивать: информационно-методическую поддержку; планирование, проектирование и организацию; разные виды мониторинга; современные процедуры обработки информации; дистанционное взаимодействие.

С целью повышения эффективности методической работы, повышения качества знаний у учащихся, полной реализации запросов педагогов и учащихся школы деятельность школ направлена на создание единого информационного пространства. Создаётся единое, открытое доступное педагогам, ученикам и их родителям, управленцам, другим специалистам информационное пространство, целостная информационная среда.

За последние 3 года, произошли позитивные качественные изменения в области информатизации вообще, и нашей школе в частности.

Во-первых, произошел приток компьютерной техники в школу.

Во-вторых, стало ясно, что информатика является весьма важным и необходимым предметом школьного образования, своеобразной "точкой роста".

В-третьих, заметно выросло число учеников и педагогов, которые владеют ИКТ.

В-четвертых, сознание школьников подготовлено к восприятию информационного мира, мы интуитивно понимаем законы информационного мышления.

Возможности информационной среды обеспечивают реализацию необходимых условий для формирования самостоятельности и потребности в постоянном самообразовании. Именно эти качества в настоящее время являются залогом успешности и востребованности выпускников на рынке труда.

Единое информационное пространство школы выполняет такие функции как: управленческая, образовательная, воспитательная, методическая, информационная, техническая, коммуникативная. Для формирования единого информационного пространства учитываются такие ее составляющие как:

- физическая (кабинеты информатики, предметные и специальные кабинеты),
- информационная (аппаратное обеспечение, программное обеспечение, методическая поддержка),
- психологическая составляющая (взаимоотношения, желание участников образовательного процесса применять информационные технологии, переход от философии “Давать знания” к философии “Учить добывать знания”),
- интеллектуальная составляющая

Информационная среда школы охватывает следующие участки, направления и виды деятельности: учебный процесс, методическую работу, повышение квалификации преподавателей, внеклассную работу, проектную деятельность, систему управления школой, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, кадровую службу.

В нашей школе сегодня все педагоги владеют основами компьютерной грамотности. В 2011 году все учителя школы прошли курсы по программе «Курс Microsoft по цифровым технологиям».

Многие готовятся к занятиям, используя Интернет-ресурсы. Достаточно широко применяются, компьютерная диагностика знаний, видео и аудио материалы на цифровых носителях и др.

Учителя, изучая современные информационные технологии, работают над внедрением в процесс обучения нестандартных форм уроков, над созданием дидактических материалов, презентаций. Учащиеся и педагоги участвуют в различных образовательных программах, он-лайн олимпиадах, конкурсах, конференциях, осуществляется дистанционное обучение и информационный обмен с помощью электронной почты, различных сайтов.

Учителями созданы профессиональные сайты. Функционирует сайт школы. Стабильно работает электронная почта. Документооборот с внешними организациями ведется в электронном виде.

Для всех учителей и учеников доступны в соответствии с их потребностями компьютеры и основные сопутствующие сервисы: печать, сканирование, запись на CD и т.д.

Анализируя ИКТ-компетенции всего коллектива можно сказать, что хорошо освоена технология работы в текстовом редакторе Word. На

достаточном уровне выработана компетенция создания презентаций PowerPoint, работа с интернет-ресурсами, поиском информации, участие в вебинарах, публикации материалов в Интернете. Школьный коллектив в совершенстве владеет табличным редактором Excel, почтовым сервисом Интернета, поиском во Всемирной паутине, технологией создания видеороликов.

В школе широко применяется дистанционное обучение. Дистанционный преподаватель всегда доступен по интернету и готов ответить на любые возникающие у нас вопросы.

Проведена систематизация и составлен полный перечень компьютерной и офисной техники школы. К сожалению, большая часть оборудования требует модернизации или морально устарела. Поэтому, идет серьезная работа администрации и всего школьного коллектива по техническому переоснащению школы.

В нашей школе есть традиция, ко дню Святого Николая мы проводим ярмарку изделий ручной работы, эти изделия мы с любовью готовим сами. На вырученные средства были закуплены клавиатуры, мыши и аккумуляторные батарейки для материнских плат на 2 учебных кабинета, а это 19 компьютеров.

По словам президента России В.В.Путина: «Насколько эффективно мы сможем использовать колоссальные возможности технологической революции, как ответим на её вызов, зависит только от нас. И в этом смысле ближайшие годы станут решающими для будущего страны. Подчеркну это: именно решающими».

И в становлении этого будущего одной из движущих сил является современное образование.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ПОНЯТИЕ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ

Кулишова Дарина
МОУ «Школа №40 г. Донецка»

Государственное управление - это практическое, организующее и регулирующее воздействие государства на общественную жизнедеятельность людей в целях ее упорядочения, сохранения или преобразования, опирающееся на его властную силу. В узком понимании - подзаконная, юридически властная деятельность органов исполнительной власти и ее субъектов по осуществлению возложенных полномочий.

Признаки государственного управления:

1. Управление государственными учреждениями.
2. Регулирование функционирования негосударственных учреждений.
3. Обеспечение реализации прав и обязанностей
4. Осуществление государственного контроля и надзора в процессе управления.

Принципы государственного управления- это основные теоретические положения, идеи, руководящие правила, отражающие объективные закономерности развития общества и государства, объединяющие наиболее существенные стороны организации государственного управления.

Экономическая роль государства. Роль государства в экономике - заключаются в регулировании занятости, безработицы, стимулировании экономического роста, поощрении прогрессивных сдвигов отраслевой и региональной структуры, поддержке внешнеэкономического равновесия через сдерживание экспорта или импорта определённого товара или капитала.

Если рассматривать функции государства в рыночной экономике, то можно сказать о том, что вся деятельность должна быть направлена на достижение основной цели достижения благополучия человека, включая нравственное и физическое благополучие, максимальную правовую защищенность личности.

Среди экономических функций современного государства можно выделить функцию перераспределения доходов, корректировки распределения ресурсов, обеспечения стабильности экономики. Также основной экономической функцией государства является функция обеспечения правовой базы рыночного функционирования, стимулирования и защиты конкуренции в качестве основной движущей силы рынка.

Государство может регулировать уровень цен, динамика и структура которых объективно отражает экономическое состояние. Цены могут активно воздействовать на процессы инвестиций, устойчивость национальных валют и социального состояния. Цели регулирования экономики заключаются в предотвращении экономических кризисов с помощью контроля за инфляцией, уровнем доходов населения, уровнем спроса и предложения, за деятельностью банков.

Государственная служба как профессиональная деятельность. Государственная гражданская служба является профессиональной деятельностью, требующей для своего осуществления специальных

знаний и навыков. И требует определенной подготовки с учетом многоаспектного характера ее функционирования.

С их помощью государственная служба проводит в жизнь принятые органами государственной власти решения. Непосредственная взаимосвязь государственной власти с государственной службой определена законодательно. В связи с этим государственная служба, как профессиональная деятельность, характеризуется социомичностью, нормативностью и творчеством.

Социальность, прежде всего социомичность государственной службы вытекает из ее функций, предназначения. Социальным называется такое действие, которое по предполагаемому действующим лицам или действующими лицами смыслу соотносится с действием других людей и ориентируется на него. Социальность замещения и использования должности государственной службы обеспечивается установлением ее функций.

Обоснование функций должности возможно через определение ее целей и задач, а также критериев их достижения. На этой основе создается функциональная организация государственной должности государственной службы.

Государственная служба должна привести в государственное управление программно-целевой подход, управленческий профессионализм, правовую компетентность, организованность и дисциплину, устойчивость и надежность конституционного строя, внимательное обслуживание потребностей гражданина, законность, рациональность, эффективность и многое другое.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ ГОСУДАРСТВА

Кульков Владислав

МОУ «Школа №88 г. Донецка»

Научный руководитель: Пушкина Г.И.

Государственная политика довольно сильно зависит от прямой деятельности правительства. Так, косвенно или прямо государство влияет на экономический баланс внутри страны, обеспечивая замедление инфляции и стабильность. Как бы ни была государственная власть вовлечена в развитие экономики и как бы ее ни регулировала, без нее невозможно было бы осуществлять коммерческую деятельность на должном уровне.

Регулируя правила игры на рынке и финансовые потоки, держа в тонусе предпринимателей, государство обеспечивает необходимую

дисциплину в частном секторе. Его степень влияния определена, в первую очередь, степенью развития областей предпринимательства.

Государство использует различные методы регулирования экономической жизни.

Правовые методы. Заключаются в том, что государство принимает законы, призванные упорядочить взаимоотношения участников рыночной игры. Особое место среди этих законов занимает так называемое антимонопольное законодательство, законы, направленные на поддержку мелкого и среднего бизнеса.

Финансово-экономические методы. К ним относятся прежде всего налоги. Увеличивая или уменьшая размер налогов, государство либо способствует развитию производства, либо тормозит его. Государство оказывает определенное влияние на экономику при проведении своей денежной политики. Под денежной политикой понимают политику государства по управлению денежной массой и кредитами. Главную ответственность за ее проведение, как правило, несет государственный банк страны, который регулирует ставку банковского процента.

Государственная политика в экономике – самый важный инструмент здоровых коммерческих отношений. Да, очень часто, как бы не всегда, коммерция хитрит и плохо регулируется государством, но без государства все еще хуже – исчезает доверие и надежность, что плохо влияет на бизнес.

На самом деле можно утверждать, что государство – это и есть его экономика. От каждого решения политиков зависит то, как страна будет жить. Малейший просчет государства в экономике, социальных программах или плохо организованной защите, влияет на бизнес и благосостояние граждан, что в итоге приводит к недовольствам и политическим кризисам, которые разрешаются лишь сменой власти и внедрения полного государственного регулирования

ИННОВАЦИОННЫЙ БИЗНЕС И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЕ ИНИЦИАТИВЫ

Кутонова Екатерина

МОУ «Школа № 90 г. Донецка»

Научный руководитель: Делюкина Н.Н.

Инновационная составляющая экономики возникла и стала развиваться еще в середине XX века. И на данный момент инновационное обновление является залогом успешного

экономического развития государства. Малый бизнес в рыночной экономике выступает в роли основного сектора, который определяет экономический рост Валового Национального Продукта. Сектор малого бизнеса получил огромную государственную поддержку в развитых странах. Но, к сожалению, в странах СНГ он находится еще в стадии зарождения.

Идея масштабного внедрения инноваций в малый бизнес должна стать ключевой для привлечения талантливых и перспективных предпринимателей.

Развитие данной идеи не может не заинтересовать государство, ведь успех в этом плане может означать выведение экономики государства на совершенно новый уровень.

Задачами данной работы являются: определение места инноваций в понятии малого бизнеса; установление проблем, связанных с развитием инновационного малого бизнеса в странах СНГ, на примере Западноевропейских и Азиатских стран; нахождение предпринимательской инициативы решением одной из выявленных проблем.

Сам термин «инновации» для обывателя покажется неподходящим к понятию «малый бизнес». Однако это не так. В наше время существует, как минимум, два пути внедрения инноваций в малый бизнес. Во-первых, бизнес может стать «проводником» инновационности, активно осваивая новые технологии, а во-вторых, он может стать непосредственным создателем инновационных продуктов. В пример можно привести огромное количество небольших и средних германских инженерных компаний, которые работают вместе с гигантами, производя отдельные детали для машин или конкретную электронику, а также единолично выводя на рынок собственные проекты.

Такой бизнес получил развитие не только в странах Западной Европы, но и в странах Азии, например, в Японии и Китае, где за 13 лет была увеличена доля малого бизнеса в экономике страны до 60%, а сам малый бизнес стал основным двигателем инноваций. А вот, например, в России почти весь малый бизнес занят в торговле. Большая его часть занимается распространением и продажей продукции иностранного производства.

Внедрению инноваций и развитию сектора малого бизнеса в России, скорее всего, поспособствуют санкции. Именно после введения санкций в экономике России был сделан упор на поддержание отечественного производителя.

Однако в России и многих других странах СНГ остается множество проблем, которые будут мешать развитию инновационного малого бизнеса.

Во-первых, это нехватка квалифицированных специалистов и общий уровень контингента. Большинство специалистов покидают родные страны ради более перспективного будущего за границей. К этому пункту можно отнести и сам уровень образования населения этих стран.

Во-вторых, большой проблемой остаются недостаток финансирования и узкий рынок сбыта продукции. Не менее важными проблемами являются коррупция и монополизированность. В странах с таким укладом малому бизнесу выжить очень трудно. Однако государству следует обратить свое внимание именно на этот сектор.

Так правительство Российской Федерации задумалось о решении части проблем и о том, как стимулировать малый бизнес работать в инновационной нише. К решению данного вопроса можно отнести несколько документов, вступивших в силу с 1 января 2016 года: закон о ежегодном увеличении на 5% расходов госкомпаний на закупку инноваций; перечень компаний, которые обязаны совершать закупки инноваций у малого бизнеса; документ, обязывающий включать в план закупок инновационную и высокотехнологичную продукцию, произведенную в том числе и малым бизнесом; положение о закупке инноваций, которым компании будут регламентировать свою закупочную деятельность.

Понятно, что на практике решить все проблемы так просто не удастся, особенно, если проблема заключается в самих людях. Поэтому главным направлением в решении данных проблем выступает предпринимательская инициатива. Это стремление предпринимателя к самоорганизации, развитию каналов сбыта и производства продукции, задействуя при этом внутренние личностные резервы и новейшие достижения науки.

Да, в большинстве случаев предпринимательские способности можно сравнить с талантом, но качества хорошего предпринимателя можно воспитать в человеке. Так, как это делают в Японии и Китае, прививая студентам интерес к предпринимательскому делу. Также именно в этих странах особую ставку сделали на культуру предпринимательства, которую продвигают путем создания факультативных «кружков качества» на предприятиях.

Итак, следует отметить важность инноваций в малом бизнесе для государства.

Инновации закладывают фундамент для будущего экономического развития страны, позволяют заниматься бизнесом более эффективно, снижают затраты и усилия. При этом инновации решают вполне конкретные проблемы, например, контроль работы сотрудников с клиентами, упрощение постановки на учет в налоговой инспекции и организацию кассового сбора и так далее.

Это как раз те вещи на данный момент, без которых сложно вести бизнес и развивать сектор малого бизнеса на государственном уровне.

ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ И ЭКОНОМИКЕ

Лавриненко Ксения

МОУ «Школа №49 г. Донецка»

Научный руководитель: Щепилова А.В.

Масштаб внедрения инноваций в экономику один из важнейших показателей эффективности работы любого государства. В основе инновационного развития государства находится ряд основополагающих факторов. Это наличие базы для развития фундаментальной и прикладной науки. Речь идет о качественной системе образования, формировании сети научно-исследовательских институтов. Внедрение научно-технических разработок невозможно без высокой предпринимательской активности. Представители бизнеса должны быть заинтересованы в использовании передовых технологий. Способствовать этому процессу должно эффективное государственное регулирование. Основные инструменты – участие в финансировании проектов, льготное налогообложение, формирование необходимой инфраструктуры.

Инновационный путь развития государства требует значительных финансовых вложений. Тем не менее, опыт самых развитых стран мира подтверждает его безальтернативность. Согласно данным авторитетной французской бизнес-школы INSEAD, в тройке лидеров по уровню развития инноваций в 13 году находились следующие страны.

На первом месте – Швейцарская Конфедерация. На территории государства размещена Европейская организация по ядерным исследованиям. Главный проект – Большой адронный коллайдер. Далее следует Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии. Третье место занимает Королевство Швеция. В первую десятку входят США, Финляндия, Гонконг.

Одной из организационных форм реализации инновационной политики являются технопарки. Это объединение ресурсов научно-

исследовательских учреждений, промышленных предприятий, финансовых организаций, местной администрации. Главной целью является обеспечение экономического роста национальных экономик. По данным специализированных агентств в мире насчитывается порядка 700 технопарков.

В качестве примера можно привести всемирно известную Силиконовую Долину (США). По оценкам на долю этого технопарка приходится до 20% мирового производства компьютерной и вычислительной техники. В технопарке работает более 150 компаний-резидентов с общей численностью сотрудников 225 тысяч человек. В Российской Федерации в 2010 году был создан центр Сколково. В 14 году на территории технопарка работало 15 тысяч специалистов в сфере информационных, ядерных, биомедицинских технологий. Количество проектов в разработке – порядка 1000. Центром инновационного развития является Европейский Союз. Научный парк Кембридж (Великобритания): 85 резидента, 18 тысяч сотрудников. Доминирующие области деятельности: электроника, машиностроение, телекоммуникации.

Донбасс традиционно характеризуется мощной промышленной базой. Регион обладает опытом формирования научных центров. Разработками в сфере машиностроения, металлургии, информационных технологий занимались специалисты технопарков «Углемаш», «УНИТЕХ». В 13 году на территории региона работало 63 научных учреждения с общей численностью сотрудников более 7 тысяч человек.

Выдающиеся достижения были достигнуты учеными ДонНАСА, Донецкого Ботанического Сада, Донецкого Медуниверситета.

Артем Крамаренко, член Экспертного Совета комитета НС ДНР прокомментировал: «Инновации являются важнейшей составляющей в стимулировании роста национальной экономики. Здесь существует плотная связь между инновациями, экономическим ростом и инвестициями. Ведущие мировые новаторы, такие как Южная Корея или же Нидерланды расходуют от 7 до 12 % внутреннего валового продукта. В условиях таких государственных расходов мы можем говорить, исключительно о догоняющей модели развития, и то на ограниченных условиях. Ни о какой модернизации, экономическом росте без стимулирования инновационного развития и речи быть не может».

На современном этапе развития Республики достижение таких показателей является скорее долгосрочной перспективой. Сейчас

трудно говорить о масштабных инновационных программах. Тем не менее, определенные шаги в данном направлении уже сделаны.

В процессе разработки находится законопроект «Об инновационной и инвестиционной деятельности». Формируется необходимая инфраструктура. Возобновили работу центральная научно-техническая библиотека и патентный фонд. В проекте – создание центра передовых технологий. Осуществляются практические инновации в сфере энергосбережения, экологии, коммуникационных систем. Учеными ДНР разработаны стратегия перехода к водородной энергетике и эффективные методы существенного повышения урожая.

В то же время в Республике отсутствует комплексная стратегия инновационного развития. Первоочередной задачей, по мнению аналитиков, должна стать разработка соответствующей «дорожной» карты. Необходимо обеспечивать льготные условия работы для предприятий, занимающихся внедрением инноваций. Особое внимание нужно уделять привлечению в сектор инвестиций, в том числе иностранных. И, безусловно, результата можно будет добиться только при условии расширения научного сотрудничества с зарубежными партнерами. Инновации – движущая сила экономического и социального развития. Внедрение новейших разработок в различных сферах общественной жизни – залог возрождения Донбасса.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Лазарева Дина

МОУ «Школа №28 г. Донецка»

Научный руководитель: Соломчук И.Е.

Мотивация труда – организация работы компании таким образом, чтобы каждый старался выполнить свои обязанности наилучшим образом.

Грамотный подход к оплате работы увеличивает производительность труда. Разделяют 2 подвида: денежную (премии, увеличение оклада, пенсионные надбавки) и не денежную (гибкий график, сокращённый трудовой день, бесплатные билеты на концерт, в театр)

Существует четыре методики мотивации персонала, разработанные на базе теорий мотивации:

теория Герцберга;

теория Макклелланда;

теория Тейлора;

теория Маслоу.

Сейчас мы рассмотрим теорию А. Маслоу на примере Гугл офиса. По мнению психологов, применить на практике эту теорию достаточно сложно. А. Маслоу предлагает рассматривать работу, как возможность персонала удовлетворить свои потребности. Все потребности он рассматривает в виде пирамиды. Он разделяет:

- физиологические нужды: всё что нужно для выживания;
- безопасность: чувство защищённости;
- любовь: желание нравится коллегам;
- признание: человек хочет иметь определенный статус в коллективе;
- самосовершенствование.

1. Физиологические нужды. Сам офис достаточно большой. На каждом шагу – развлечения и еда. В офисе куча игровых комнат, есть бильярдная, зал с пианино и вообще всё, что нужно для весёлого досуга. На каждом шагу – мини-кухни с едой. В здании есть несколько столовых, кафе и даже массажные кабинеты. За твоей работой наблюдает не только шеф, но и твои коллеги. Работать плохо в такой обстановке стыдно.

2. Безопасность. К этой группе относятся потребности в безопасности. Охранная система офиса, страховые полисы здоровья и жизни.

3. Любовь. Это социальные потребности человека. Они выражаются в стремлении завести новые знакомства, найти новых друзей. Человек нуждается в том, чтобы проявлять свою любовь и получать по отношению к себе.

4. Признание. После того как человек удовлетворяет потребность в любви, в центре внимания оказывается желание быть уважаемым. В случае успешной реализации своего потенциала человек приходит к уверенности в себе.

5. Самосовершенствование. В Google всё просто: если успеваешь сдавать свои проекты быстрее прочих, тебя продвигают вверх по карьерной лестнице. А если карьера для тебя не так важна, как какие-то личные проекты, то можно, например, работать 3 дня в неделю, получать хорошую зарплату и иметь при этом много свободного времени.

Несмотря на существование теорий и методик стимулирования персонала, многие руководители сталкиваются со сложностями. Система мотивации должна соответствовать потребностям коллектива и легко изменяться вслед за меняющимися условиями.

Теория А. Маслоу интересна со стороны бизнеса. Она даёт ответы на вопросы об успехах и неудачах и отношении людей к ним.

Свою учебу я мотивирую тем, что хочу получить хороших аттестат и поступить на бюджетную форму обучения в академию. Я считаю, что в своей учебе я выкладываюсь на 70%.

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

Ланг Эдуард

ГПОУ «Горловский многопрофильный техникум 37»

Научный руководитель: Грошева А.И.

Современные автоматизированные системы управления технологическим процессом (АСУ ТП) представляют собой сложную многоуровневую систему, связанную с механизмом предприятия. В настоящее время высокая структурированность является важным свойством АСУ ТП. Но многоуровневые системы все еще уязвимы при атаках с нижних уровней, которые, в свою очередь, защищены очень плохо.

Злоумышленник, способный обойти защиту компьютера предприятия, имеет не только доступ к остальным компьютерам, связанным с первым по локальной сети, но, что важнее всего, он способен нарушить работу самого производства, что вполне может привести к сбоям системы, авариям на самом предприятии, человеческим жертвам, поэтому эта тема актуальна.

Целью работы является исследование основных видов кибератак и методов их анализа, поиск путей для более точного анализа файлов, поступающих на предприятие из внешних источников.

Задача – проанализировать принцип действия известных вредоносных программ, выявив при этом уязвимые точки современных компьютеров.

Давайте посмотрим на пирамиду кибератак. Внизу находятся самые массовые угрозы. Это «черви», «трояны», фишинговые письма, и большая часть атак в интернете. Чуть выше находятся целевые атаки или их ещё называют таргетированные. Они нацелены на конкретных людей или организации. А верхушку венчает новинка нашего столетия-кибероружие.

Массовые атаки направлены на глобальное распространение вредоносных программ, способных нарушить работоспособность компьютера. Занимают они 90% общей массы атак. Программа-шутка (вызывает отображение изображений и окон на мониторе), руткиты

(устанавливают и выполняют в системе код без согласия или оповещения пользователя), вирусы («троянский конь», сетевые и т.д.), всё это вредоносные программы.

Руткиты-очень опасные разновидности вируса. Они проникают в систему и маскируются таким образом, что обнаружить его практически невозможно. Одним из известных руткитов является Hacker Defender. Замаскировавшись и обойдя брандмауэр, он открывает тайные пути в интернет, позволяющие злоумышленникам управлять зараженным компьютером. Таким образом злоумышленник получает личные данные и может внедрять в систему другие вредоносные программы.

Но наибольший вред приносят вирусы. Троянский конь (Троян, Trojan) - вирусная программа, являющаяся частью безвредной программы. В трояне могут сидеть самые разнообразные вирусы, начиная от простеньких (реклама в браузере, и смена домашней страницы) и заканчивая бэкдором и скрытыми майнерами. Backdoor (с англ. Задняя дверь) - алгоритм, который даёт возможность преступникам удалённо управлять компьютером заражённого.

Но относительно предприятий применяют таргетированные (целенаправленные) атаки. Это атаки, которые направлены на поражение конкретных компьютеров, определённых людей или предприятий. Это уже более сложные атаки по сравнению с массовыми, занимают они всего 9.9% кибератак. В большинстве случаев, массовые кибератаки не приносят прибыли, либо она очень мала. Целенаправленные атаки, направлены на хищение денежных средств или информации.

Они обладают многоступенчатостью. Примером такой угрозы является вирус-червь Flame. Основной задачей Flame является заражение систем управления нефтяной индустрии. Он содержит в себе большой пакет программных модулей, состоящих из большого количества библиотек. Завершив процесс распаковки, программа создает свою базу данных и заносит в нее файлы пораженного оборудования. Также червь делает скриншоты экрана зараженного компьютера и способен записывать разговоры в помещении, в котором непосредственно находится компьютер. В пассивном режиме работы червь производит сбор информации с компьютера. В активном режиме он удаляет информацию с оборудования, на которую была произведена кибератака.

Еще одним примером подобной программы можно назвать недавно на шумевший зловард WannaCry. Это сетевой червь, поражающий только компьютеры с операционной системой Microsoft Windows. Принцип его работы состоит в том, что он ищет через интернет

устройства с открытым портом 445, данный порт, в свою очередь, отвечает за совместную работу Windows с файлами.

Потом программа устанавливает дефект алгоритма, через который загружается код червя. После запуска червь генерирует пару ключей асимметричного алгоритма. Потом, просканировав содержимое оборудования, червь зашифровывает каждый файл. Когда процесс шифрования завершится, на экране появится окно, извещающее о требовании перевода денежных средств. Если сумма не будет переведена в срок, файлы удаляются. Эта программа появилась в начале 2017 г., однако за год она заразила более 500 тыс. компьютеров. 150 стран подверглись ее нападению, в том числе Россия, Испания, Индия и прочие.

Но всё это кажется игрушками, по сравнению со Stuxnet, первым в мире кибероружием. Кибероружие находится на вершине той самой пирамиды кибератак и занимает 0.1%. Это сложнейшие и самые мощные вирусы.

Вирус Stuxnet, задачей которого является заражение, нарушение работы промышленных систем сбора данных. При заражении им компьютера предприятия оборудование переходит в неуправляемый режим работы или самоуничтожается. Но обычным пользователям он не страшен, на их устройствах он просто спит, не причиняя вреда. Вирус просыпался, когда попадал в промышленные контроллеры simatic s7. Именно из за него в Иране на заводе по обогащению урана вышли из строя более 1000 центрифуг. Вращаясь они разделяли изотопы урана, но после заражения, разогнались на столько сильно, что разлетелись. Иранская ядерная программа была отброшена на несколько лет назад.

Способы обнаружения. Слабый уровень защиты АСУ ТП может вызвать увеличение числа кибератак. Самый простой способ защиты от них – применение сложных паролей и ограничение максимального количества элементов от интернета. Однако более серьезные меры включают в себя частые аудиты безопасности, обновления уязвимого программного обеспечения и использование средств защиты, направленных на специфику конкретных АСУ ТП.

Лучший способ не допустить заражения оборудования – это придерживаться правил:

- необходимо проверять внешние носители информации, прежде чем начать им пользоваться;
- создавать надежные пароли;
- регулярно сканировать оборудование на наличие вредоносных программ с помощью антивирусов;

- не устанавливать программы от неизвестного поставщика;
- делать резервное копирование ценных данных.

Существует достаточное количество программ, предупреждающих и обезвреживающих атаки (антивирусы). Каждая из этих программ выполняет свои функции. Различают такие антивирусные программы, как:

- программы-детекторы (анализируют систему, сравнивая цифровые отпечатки программ с собственной базой);
- программы-доктора (не только ищут, но и удаляют вредоносную программу, не повредив зараженные файлы);
- программы-ревизоры (сравнивают исходные состояния программ, файлов и т.д. с текущим их состоянием);
- программы-фильтры (обнаруживают подозрительные действия, характерные для вирусов);
- программы-вакцины (изменяют программу или систему так, что вредоносная программа воспринимает оборудование зараженным и не внедряется).

Но выявить таргетированные атаки очень сложно. Для этого необходимы особые методы.

Основными методами обнаружения подобных атак являются: сигнатурный анализ, эвристический анализ, фаерволлы (брандмауэры), белый список.

Метод выявления целенаправленных атак предполагает использование фаерволов (брандмауэров), позволяющих фильтровать трафик. Они действуют согласно определенным правилам, построенным по принципу «условие – действие». Трафик пройдет проверку, если к нему найдется соответствующее правило.

Недостатком данного метода является большое число ложесрабатываний, из-за которых может затеряться необходимое предупреждение об атаке.

Осуществление сигнатурного анализа предполагает, что аналитики имеют файл, зараженный вирусом. Изучив данную вредоносную программу, можно снять с нее сигнатуру (цифровой отпечаток). После занесения отпечатка в базу можно проверять файл на наличие этого вируса в оборудовании, сравнивая сигнатуры. Сигнатурный анализ обладает рядом преимуществ:

- используется не только для поиска вирусов, но и для фильтрации системного трафика;
- позволяет достаточно точно проводить испытания противостояния атакам.

Минусом сигнатурного анализа является потребность в постоянном обновлении сигнатурной базы.

Роль эвристического анализа заключается в проверке кода на наличие свойств, характерных для вирусов. То есть данный метод заключается в проверке программ на наличие соответствий с сигнатурами известных вирусов. Для этого антивирусная программа должна полностью контролировать работу, выполняемую программой. Этот способ хорош тем, что не зависит от актуальности баз. Минусом данного вида анализа является наличие ложных реагирований на безопасные файлы.

Метод «белый список» используется для запуска приложений. Суть заключается в том, что станция может запустить только определенные приложения, находящиеся в этом списке. Помимо защиты от кибератак, он запрещает установку нежелательных программ, которые могут мешать или отвлекать от рабочего процесса.

Минус заключается в том, что «белый список» должен включать все приложения, которые нужны пользователю. Такой способ является достаточно надежным, но неудобным, так как замедляет рабочие процессы оборудования.

Следует заметить, что данные виды анализа применяются и для обнаружения массовых атак, и многие из них, например, сигнатурный анализ и брандмауэры, входят в пакет современных антивирусных программ.

Среди отечественных антивирусных программ, предлагающих защиту АСУ ТП, можно выделить Kaspersky Anti-Virus, а именно Kaspersky Industrial CyberSecurity. Данный вид защиты направлен на защиту промышленных предприятий. Управление работой Kaspersky Industrial CyberSecurity осуществляется из единой консоли управления Kaspersky Security Center: это позволяет добиться оптимального контроля и прозрачности. Централизованное управление упрощает контроль безопасности не только на уровне производственной инфраструктуры, но и на уровне смежных сетей системы.

Можно сделать вывод, что современные информационные технологии неуклонно стремятся вперед. У людей растёт уровень киберграмотности, но хакеры это понимают и придумывают более изощренные методы атак.

В нашем десятилетии началась бесконечная война хакеров и специалистов по кибербезопасности. Одни наращивают всё большую защиту, а вторые находят всё более узкие лазейки что бы её обойти. Уязвимостей становится всё меньше, но их количество никогда не будет

равно нулю, так как самая главная уязвимость сидит перед экраном монитора.

Список источников

1. Федоров Б., Макаренко В. Внедрение информационных технологий в систему управления предприятием / Б. Федоров, В. Макаренко // Персонал Микс, 2002. - №1. - С. 26-30.

**УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ КАК ФАКТОР
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА**

Левдар Полина

*МОУ г. Горловки «Школа № 12 с углубленным
изучением отдельных предметов»*

Научный руководитель: Рудавка Н.В.

Построение интеллектуальной экономики, в современных условиях, предусматривает применение теории управления знаниями, которая может быть использована в качестве новой концептуальной модели функционирования социально-экономической системы.

Фундаментальные положения и методология инновационного развития исследовались в научных трудах как отечественных, так и зарубежных ученых среди которых можно выделить Т. Шульца, Г. Беккера, Дж. Милля, А. Урсула, Г. Госсена, С. Джевонса, К. Менгера, А. Маршалла, Й. Шумпетера, С. Дятлова, Р. Капелюшникова, М. Критского, С. Курганского, А. Добрынина, Л. Абалкина и других.

Процесс структурных преобразований характеризуется изменением экономической парадигмы функционирования экономической системы и смещением акцентов к инновационному развитию и возможностью выхода на траекторию устойчивого развития. Поэтому, построение инновационной экономики зависит от накопления и использования совокупного интеллектуального потенциала, и увеличения уровня отдачи от него, что обеспечивает рост производительности труда, сохранение трудовых ресурсов, применение современных механизмов управления деятельностью.

При этом, составным элементом выступает улучшения технологии использования и создания новых знаний и информации во всех процессах материального производства, социальной среды, которые могут быть использованы в практических целях для оказания консультационных услуг участникам экономической деятельности, или составлять основу для фундаментальных исследований. Исходя из этого,

научно – технические и технологические достижения становятся определяющим фактором в развитии экономической системы.

Причинами построения инновационной экономики (или экономики знаний) как нового механизма развития являются:

превращение знаний в фактор производства наряду с такими как труд, природные и материальные ресурсы;

повышение значимости интеллектуального капитала и инвестиций в системе образования и подготовки кадров;

увеличение доли информационных и финансовых услуг, телекоммуникаций в сфере бизнеса;

превращение инноваций в основной источник экономической устойчивости функционирования предприятий, регионов и в целом экономики.

Управление знаниями, как вид управленческой деятельности, и как специальная функция, имеет ряд особенностей. Во – первых, знания являются и ресурсом, и объектом управления практически во всех действующих экономических структурах. Во – вторых, управление знаниями непосредственно связано с использованием современных информационных технологий, сети Интернет, других разветвленных и универсальных сетей, позволяющих накапливать и распространять необходимые знания. В – третьих, функция управления знаниями выполняет интеграционную и координационную роль в процессе обучения и применения их в дальнейшей практической деятельности.

Исходя из этого, основная цель создания системы управления знаниями, заключается в комплексном использовании информационных технологий, позволяющих применять накопленные базы данных в экономических структурах для удовлетворения спроса потребителей в уникальных видах продукции, современных технических средствах. При этом, базовым элементом является создание интегрированного комплекса, объединяющего в себе крупные региональные научные центры, частные центры информационных услуг и локальные территориально – информационные системы обмена базами данных и их компонентами.

Уровень взаимодействия между составляющими элементами системы основан на использовании сетевых структур, функционирующих в рамках целостной системы, объединяющей разнотипные информационные модули в единый объект. Практическое применение знаний информационной экономики, таким образом, позволяет повысить качество бизнес – процессов и оптимизировать использование всех ресурсов промышленной сферы. В информационные банки данных должны входить сгруппированные по

видам экономической деятельности специализированные знания. Схема информационно – аналитической системы приведена на рис. 1.



Рис. 1. Схема информационно-аналитической системы

Организация информационного обеспечения предусматривает также возможности не только для использования своевременной полной дифференцированной информацией субъектами хозяйствования, необходимой для осуществления производственно-хозяйственной деятельности, но и содействие распространению и превращению инноваций в основной источник экономического роста и увеличение конкурентоспособности.

Осуществление обмена информацией и базами накопленных знаний должно предусматривать постоянную циркуляцию профильных

данных на уровне городов, регионов, областей, которые могут быть использованы для разработки стратегических направлений развития конкретных сфер деятельности. Так как, системы знаний, используемых в экономических процессах, позволяют аккумулировать информацию с целью определения возможностей расширения или смены специализации действующих структур для внедрения в смежные области деятельности.

Информационная система может состоять из гетерогенной информации (базы данных, базы знаний, документы, отчеты, веб – страницы) из различных источников и должна быть доступной для широкого круга специалистов, занимающихся решением производственно-отраслевых задач.

Таким образом, интеграция научной и производственной сферы обеспечивает взаимосвязь между фундаментальными и прикладными исследованиями, что способствует их распространению среди субъектов хозяйствования. Использование новых знаний ускоряет развитие современных технологий и направлено на эффективное воспроизводство промышленной базы экономики.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Лейбак Мария

МОУ г. Горловки «Лицей №85 «Гармония»

Научный руководитель: Козлов Е.С.

Для участия в этой конференции я выбрала именно эту тему доклада, так как я посчитала её более актуальной в наше время. Множество людей не проявляют желание работать из-за недостатка мотивации или отсутствия стимулирования труда со стороны работодателя. Если обратиться к исследованиям мотивации труда последних лет, то можно увидеть, что мотивация труда как система претерпела негативные структурные изменения. Это означает, что высшие потребности перешли на дальний план, а поведение большинства работников исходит из низших потребностей, из чего следует формирование специфического менталитета современного работника. Так же мотивация подверглась и типологическим изменениям – она свелась к мотивации выбора и сохранения места работы, а не к мотивации высокой активности и самоотдаче труда при достаточной его оплате.

Мотивация (как процесс) – это процесс эмоционально-чувственного соотношения образа своей потребности с образом внешнего предмета (претендента на предмет потребности). Или, мотивация (как механизм) – это внутренний психический механизм человека, обеспечивающий опознание предмета отвечающего потребности и запускающий направленное поведение по овладению этим предметом (если он соответствует потребности). Под мотивацией труда подразумевают организацию работы предприятия таким образом, чтобы каждый работник старался выполнять свои профессиональные обязанности как можно лучше и с энтузиазмом. Иначе говоря, каждый служащий должен получить внутренний стимул, повышающий коэффициент полезного действия труда и направленный на достижение общей цели.

Каждый руководитель организации разрабатывает свою индивидуальную схему мотивации подчинённых, но основными методами стимулирования труда работников являются:

1. Мотив вознаграждения – сотрудник работает ради денег и других благ.

2. Социальный мотив – сотруднику важно одобрение со стороны руководства и коллектива.

3. Процессный мотив – сотрудник выполняет свою работу ради получения удовольствия от самого процесса работы.

4. Мотив достижения – сотрудник стремится к самоутверждению и самореализации.

5. Идеальный мотив – для сотрудника важно достижение совместных с компанией целей, он работает ради идеи, а не денег.

Нет единого правила или способа мотивации персонала, но существуют принципы разработки собственного эффективного метода:

1. Действенной будет мотивация, позволяющая служащему почувствовать себя незаменимым в своём деле.

2. Непредвиденные единоразовые награды работают лучше систематических (ежемесячное начисление премии за качественную работу). Это из-за того, что к системным методам быстро привыкают и относятся к ним как к норме.

3. Реакция руководства (положительная или отрицательная) должна быть незамедлительной. Благодаря этому подчиненный ощущает себя значимым, ведь начальнику небезразличны его достижения или промахи.

4. Промежуточный результат – тоже результат. Стимулирование работников за маленькие успехи позволит ускорить приближение к главной цели.

Создавать условия для стимулирования труда – значит «делать так, чтобы люди каждый раз с улыбкой выполняли свои обязанности и задачи», чтобы факторы, способствующие появлению отрицательных эмоций, были сведены к минимуму, а факторы, способствующие позитивным, – к максимуму. Очевидно, что мотивация требует от руководителя честности и искренности. Эффективности от мероприятий, направленных на стимулирование труда, не будет, если руководитель относится к подчинённым как к машинам, которые выполняют определённый алгоритм действий.

В связи с этим каждому лидеру следует помнить, что каждому человеку необходим индивидуальный стимул для достижения успеха и общей цели. Это один из тех моментов, без которого мотивация становится стандартизированной и не такой плодотворной. Большинство людей ищут на работе, прежде всего, защищённости и обеспеченности в жизни. Это включает в себя такие пункты, как четкая должностная инструкция и благоприятные условия труда, конкретное изложение требований и критериев оценивания работы, признание и уважение, работа с прирождённым руководителем и лидером, умеющим принимать решения и приводить команду к общей цели.

МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

Лифанова Дарья

МОУ «Школа № 88 г. Донецка»

Научный руководитель: Пушкина Г.И.

Необходимость анализа положения молодежи на Республиканском рынке труда обуславливается двумя важнейшими обстоятельствами. Во-первых, молодые люди составляют около 35% трудоспособного населения ДНР, во-вторых, что самое главное, они – будущее Республики, и от стартовых условий их деятельности зависит последующее развитие. Во всем мире молодежь является одной из особо уязвимых групп на рынке труда.

В данном докладе анализируются тенденции спроса и предложения труда молодёжи в возрасте от 16 до 29 лет – именно в это время основная ее часть приобретает устойчивый профессионально – трудовой статус в общественной и социальной сфере. На молодежный возраст приходятся главные социальные и демографические события в жизненном цикле человека: завершение общего образования, выбор профессии и получение профессиональной подготовки, начало трудовой деятельности, вступление в брак, рождение детей. Эта категория

населения разделяется на ряд групп, определяющих их положение на рынке труда.

Подростковая группа (молодежь до 18 лет) представляет в основном учащихся средних школ и профессиональных училищ. В основном они не вовлечены в трудовую деятельность. Однако значительное снижение жизненного уровня большей части населения изменило жизненную позицию этой категории молодежи. Многие из них стремятся заработать деньги легальным путём. В попытке вступить на рынок труда, подростки лишь пополняют ряды безработных.

Нынешняя ситуация с подростковой занятостью вызывает большую тревогу. Чаще всего – это самозанятость вроде мойки автомашин и раздачи листовок или работа в "теневом" секторе экономики. Легальный рынок неквалифицированного детского труда крайне узок. "ДонМак" и др. заведения общественного питания, естественно, не могут предоставить возможности заработка всем желающим. Поэтому если не решить проблему Республиканского контроля за занятостью этой молодежной группы, то возникнет опасность увеличения криминального потенциала общества.

Молодежь в возрасте 18-24 лет – это студенты и молодые люди, завершающие или завершившие в основном профессиональную подготовку. Они являются самой уязвимой группой, вступающей на рынок труда, так как не имеют достаточного профессионального и социального опыта, и в силу этого менее конкурентоспособны.

В 25-29 лет молодые люди, в основном, уже делают профессиональный выбор, имеют определенную квалификацию, некоторый жизненный и профессиональный опыт. Они знают, чего хотят, чаще всего уже имеют собственную семью и предъявляют достаточно высокие требования к предлагаемой работе.

Как показывают исследования, более 50% молодёжи занятой на предприятиях государственного сектора, работает по совместительству, около 25% - подрабатывает в различных альтернативных формах занятости. Молодые люди активно занимаются предпринимательством: около 70-80% регистрируемых предприятий альтернативного сектора экономики организуется людьми 25-30-летнего возраста. Собственное дело имеют 2.5-3.5% общей численности молодёжи.

Для решения этой проблемы, по моему мнению, было бы верным создать «Комитет по программе поддержки молодежи на рынке труда», который обеспечил бы:

- оказание посильной помощи учебным заведениям в воспитании и социализации учащихся и студентов, реализации их интересов;
- развитие самодеятельности и инициативы учащихся и студентов;

- государственную поддержку их общественных объединений;
- поддержку предприятий и организаций, создающих новые рабочие места для молодежи;
- формирование постоянных рабочих мест;
- создание возможностей для организации вторичной занятости подростков и молодежи;
- создание инфраструктуры учреждений и предприятий для занятости молодежи (и в первую очередь - подростков).

Молодежь отличается от всех социальных групп не только возрастом, но и тем, что ей присущи особые социальные функции, связанные со вступлением в жизнь. Органы, курирующие традиционные отрасли социальной сферы, не могут в полной мере обеспечить условий для эффективного исполнения молодежью ее ролей в связи с тем, что те еще не сформированы.

Это обстоятельство говорит о потребности создания в Донецкой Народной Республике специального органа управления - «Комитета по программе поддержки молодежи на рынке труда».

ИННОВАЦИОННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМ И СРЕДСТВ ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЯ БЮДЖЕТНЫХ ОБЪЕКТОВ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Лобанова Юлия

МОУ «Классическая гуманитарная гимназия г. Донецка»

Научный руководитель: Шевченко В.В.

Современные способы производства энергии наносят непоправимый ущерб природе и человеку. Эффективное использование энергии - это очень серьезная задача и ключ к успешному решению экологических проблем.

Актуальность темы исследования обусловлена сложившейся экономической ситуацией в городах Донецкой Народной Республики в эпоху резкого обострения противоречий между некоторыми странами в условиях глобального экономического кризиса. Политика Донецкой Народной Республики в сфере энергетики, экспорта углеводородов и охраны окружающей среды привела к диспропорции между экономическим результатом от использования природно-ресурсного потенциала страны и затратами на его воспроизводство. Экономное использование электроэнергии позволяет сократить объемы энергетических ресурсов, а значит снизить выбросы вредных веществ в атмосферу. Кроме того, увеличение эффективности использования

электроэнергии - это реальный способ снизить затраты на оплату счетов за электричество.

Цель исследования - доказать значимость рационального использования топливно-энергетических ресурсов за счет энергосбережения, показать уровень снижения экономических затрат путем сокращения объема потребляемых топливно-энергетических ресурсов в локальных бытовых масштабах, выявить возможность удержания расходов на энергоресурсы в пределах экономической доступности для муниципальных образовательных организаций ДНР.

Новизна исследования заключается в том, что в реально существующих условиях расчетным способом доказана необходимость модернизации осветительного оборудования, предложен проект развития муниципальных организаций, используя средства, сэкономленные в результате использования методов повышения энергоэффективности.

Энергосбережение - это комплекс мероприятий, направленных на сохранение и рациональное использование электричества и тепла. Световое энергосбережение стало самым значительным и востребованным на рынке предоставляемых услуг.

Нами изучены преимущества применения энергосберегающих технологий в быту и социальной сфере, а так же проведен сравнительный анализ денежных затрат при использовании лампы накаливания, компактной люминесцентной и светодиодной лампы.

Сравнивая лампы, мы определили, что при одинаковом световом потоке светодиодная лампа служит в 30 раз дольше, сокращает расходы на энергию в 10 раз, стоит почти в 8 раз дороже, но затраты на ее покупку окупятся за счет экономии на платежах. Применение подобных энергосберегающих ламп может значительно снизить потребление энергии.

Наиболее частая причина выхода из строя лампы накаливания - перегорание нити накала. Ресурс у ламп накаливания составляет не более 1000 часов непрерывного горения. Механизм работы энергосберегающей лампы позволяет избежать этой проблемы, благодаря чему они имеют более длительный срок использования.

Современные энергосберегающие и светодиодные лампы служат в десять, а то и в пятнадцать раз дольше, чем лампы накаливания. Также, отличаются они по светоотдаче, превышающей традиционную в пять раз.

Благодаря механизму действия энергосберегающих или светодиодных ламп удаётся добиться снижения потребления

электроэнергии до 80% по сравнению с лампами накаливания при аналогичном световом потоке.

Проведя сравнительную характеристику ламп по параметрам: мощность, стоимость, срок службы, затраты на лампы на протяжении нескольких лет, затраты на оплату электроэнергии, мы пришли к выводу, что использование энергосберегающей лампы, несмотря на высокую стоимость, экономичнее в 4 раза дешевой лампы накаливания. Светодиодная лампа неэкономична за счет высокой стоимости.

В августе 2018 года на первом этаже второго корпуса МОУ «Классическая гуманитарная гимназия г. Донецка» все лампы накаливания были заменены на энергосберегающие лампы. Сравнительный анализ расходов на оплату электроэнергии по МОУ «ДКГТ» (октябрь, ноябрь, декабрь 2017г. и 2018г.) выявил экономию денежных средств в 2018г. на сумму 15707,98 рос. рублей при затратах на приобретение ламп 4835,00 рос. рублей. Следовательно, чистая экономия бюджетных средств за данный период составляет 10872,98 рос. рублей.

В условиях сложной экономической ситуации в Донецкой Народной Республике, нами выявлена возможность удержания расходов на энергоресурсы в пределах экономической доступности для муниципальных образовательных организаций ДНР. Средства, полученные в результате экономии, мы предлагаем оставлять на балансе муниципальных образовательных учреждений для целевого использования на приобретение оборудования, компьютерной техники и для других необходимых расходов в целях внедрения современных образовательных стандартов.

Результатом исследования является максимальный экономический эффект от выработанной перспективной политики энергосбережения, оценка ее влияния на финансово-хозяйственную деятельность; предложен целевой подход к формированию программы энергосбережения на основе построения иерархии целей политики энергосбережения, ориентированный на повышение экономического потенциала муниципальных организаций, что способствует оптимизации комплекса мер по энергосбережению.

Список источников

1. Шпилева В.А. Роль и оценка технической и экономической энергоэффективности добычи и транспорта нефти и газа Тюменского региона / В.А. Шпилева, Е.В. Курушина // Известия высших учебных заведений. Нефть и газ. - 2008. - № 1. - С. 93- 101.

2. Энергетическая стратегия России на период до 2030 года / Прил. обществ.-дел. журналу «Энергетическая политика». - М.: ГУ Институт энергетической стратегии, 2010. - 184 с.

3. Автономов А.Б. Положение в области систем централизованного теплоснабжения в странах Центральной и Восточной Европы / А.Б. Автономов// Электрические станции, 2004. - №7. - С. 66-69.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ ГОСУДАРСТВА

Лобова Арина

МОУ «Школа №89 г. Донецка»

Научный руководитель: Степанов В.В.

Государство - это совокупность общественных институтов, осуществляющих публичную власть.

В современной рыночной экономике государство является субъектом экономической системы вместе с домохозяйствами и фирмами, выполняет активную роль в экономике, является носителем определенных прав и обязанностей. Государство является собственником и производителем, продавцом и покупателем, заемщиком и кредитором, что превратило его в полноправного субъекта хозяйственной жизни рядом с домохозяйствами и фирмами.

Цели экономической политики государства: экономический рост, полная занятость, стабильный уровень цен, положительное сальдо торгового баланса, экономическая защищенность, экономическая свобода, экономическая эффективность, справедливое распределение доходов.

Государство, как субъект хозяйственной жизни, разрабатывает хозяйственные цели, методы их достижения на всех уровнях исполнительной власти, организует их выполнение. Под государственным регулированием экономики понимают совокупность форм, методов и инструментов, с помощью которых государство воздействует на деятельность субъектов хозяйствования (домохозяйства, фирмы) и рыночную ситуацию, чтобы обеспечить нормальные условия для его функционирования и решения социально-экономических проблем общества.

Методы воздействия государства можно разделить на две группы:

- административно-правовые (прямые): разработка нормативно-правовой базы и контроль за ее соблюдением; государственные закупки и трансфертные платежи; индикативное планирование и реализация целевых программ; государственный контроль над ценами; прямые

административные меры государственных органов (запреты, разрешения, принуждение, квоты, субсидии, субвенции, дотации, лицензии и т.п.);

- экономические (косвенные): налоги (прямые и косвенные) на физических и юридических лиц, формирующих бюджетные средства; бюджетные расходы; монетарная политика и тому подобное.

Экономические функции государства. Одной из основных экономических функций государства является создание правовой среды, необходимого для нормального функционирования рыночной экономики. Государство создает правовую базу экономики.

К основным услугам, которые предоставляет государство, относятся: поддержание внутреннего порядка, введение стандартов измерения веса и качества продуктов и создание денежной системы для облегчения обмена товаров и услуг.

Новой экономической функцией государства является стабилизация экономики.

Правительство помогает частному сектору достичь полной занятости и стабильного уровня цен, увеличивая или уменьшая собственные расходы, вводя налоги, осуществляя другие меры, чтобы влиять на совокупные расходы, а, следовательно, и на состояние экономики.

Государственные финансы. Финансовая система государства охватывает государственный бюджет, финансы местных органов власти, финансы государственных предприятий и специальные государственные фонды.

Государственный бюджет - это централизованный денежный фонд, находящийся в распоряжении правительства. Правительство мобилизует денежные средства в первую очередь из-за налогов для финансирования общегосударственных расходов.

Местные финансы - это денежные ресурсы местных органов власти, которые также в основном поступают благодаря налогам. Финансы государственных предприятий обеспечивают их функционирование. Главная их задача - сохранение и развитие важных отраслей экономики, имеющих стратегическое значение для государства.

Специальные государственные фонды - это фонды социального страхования, различные целевые фонды, финансы государственных кредитных органов, которые отделены от государственного бюджета и управляются центральными или местными органами власти. Задачей фондов является финансирование определенных целевых мероприятий: например, пенсионного обеспечения, социальной защиты определенных групп населения и тому подобное.

Главным источником государственных финансовых ресурсов является национальный доход. Для покрытия финансовых потребностей государство использует такой источник, как национальное богатство.

Основными рычагами, с помощью которых государство аккумулирует необходимые для нее финансовые ресурсы являются налоги, займы и эмиссия денег.

По экономическому содержанию бюджет - совокупность денежных отношений между государством и юридическими и физическими лицами по поводу формирования и использования централизованного фонда денежных средств, предназначенного для выполнения государственных функций.

Специфические признаки бюджетных отношений:

перераспределительный характер;

всеобъемлющий характер;

регламентированный характер.

Регламентация осуществляется в законодательной форме и на трех уровнях: законы о построении бюджета и бюджетной системы, законы о формировании доходов и финансирования расходов (налоговое законодательство, законодательство по отдельным направлениям деятельности государства, ежегодные законы о бюджете на текущий год).

По форме проявления бюджет - это основной финансовый план государства.

По материальному содержанию бюджет - централизованный денежный фонд государства. Состав расходов бюджета определяется функциями государства и характером его деятельности (расходы на госуправление, содержание правоохранительных, финансовых и таможенных органов, судебной власти, обеспечение международных отношений, обеспечения национальной обороны, социальной защиты, содержание соцсферы, экономическую деятельность государства, фундаментальные исследования, обслуживание госдолга).

Доходы бюджета формируются за счет внутренних (произведенный ВВП и нацбогатство) и внешних (на основе международного перераспределения доходов и финресурсов) источников. Бюджетный дефицит не должен превышать 2-3% ВНП (ВВП) или 5-7% объема бюджета при уровне бюджетной централизации 40-45%.

Три задачи формирования бюджета: определение реальных доходов, оптимизация структуры затрат, сбалансирование бюджета (за счет роста доходов, сокращения расходов и принятия бюджетного дефицита с определением источников его покрытия). Профицит

наблюдается при условии превышения доходов над расходами. Дефицит - открытый и скрытый, вынужденная и сознательный, пассивный и активный (финансирование бюджетных инвестиций).

Государственным долгом является задолженность, которая накопилась у правительства в результате заимствования денег для финансирования прошлых бюджетных дефицитов.

Существует несколько источников для покрытия дефицита: эмиссия, неналоговые поступления, внешний долг, внутренний долг.

ДИАГНОСТИКА БАНКРОТСТВА ПРЕДПРИЯТИЙ

Логвиненко Юлия

ГПОУ «Горловский колледж

промышленных технологий и экономики»

Научные руководители: Горбатовская Н.В., Цыба О.Ю.

На современном этапе развития экономики особенно остро встает проблема банкротства в ДНР в связи с обострением финансового кризиса, который наблюдается в нашей стране в течение последних лет, и осложняется негативными политическими факторами.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретические и практические аспекты банкротства субъектов хозяйствования исследованы в научных трудах: есть. М.Андрущак, И.А. Бланка, М.О. Кизима Г.М. Ляшенко, Р.С. Сайфулина и А.Д. Шеремета, О.О. Терещенко и других отечественных и зарубежных ученых-экономистов.

Объектом исследования выступает зарубежный и отечественный опыт диагностики банкротства как составляющей системы антикризисного управления предприятием.

Предметом исследования является анализ методов оценки вероятности банкротства на примере предприятий города.

Целью данной работы является обобщение существующих методик оценки вероятности банкротства.

Задачами статьи является:

1. Изучить сущность понятия банкротства, представить классификацию.
2. Обобщение отечественных и зарубежных методик оценки вероятности банкротства.
3. Оценить вероятность банкротства на примере предприятий города.

В данном исследовании использованы методы: сравнение, анализ, обобщение, аналогия, индукция и дедукция.

На примере опыта работы отечественных и зарубежных предприятий рассмотрены определены основные пути стабилизации финансового состояния предприятия.

Существует множество определений самого термина «банкротство», которые значительно отличаются по сложности и детальности. Однако, большинство авторов сходятся на том, что под банкротством следует понимать неспособность фирмы выполнить свои долговые обязательства.

В ходе исследования была обобщена классификация банкротства.

Наиболее часто используемые методы оценки вероятности, основанные на комплексные оценки показателей, является: модель Эдварда Альтмана (двухфакторная, пятифакторная, для частных и непроизводственных предприятий компаний, а также для развивающихся рынков), модель Альтмана-Сабато, модель Ж. Конана и М. Голдера, модель Ричарда Таффлера, модель прогнозирования банкротства предприятия Р. Лиса, формула модели банкротства Спрингейта, модель прогнозирования банкротства предприятия Д. Фулмера, модель прогнозирования банкротства Давыдова-Беликова, а также модель прогнозирования банкротства предприятия Савицкой.

По результатам расчетов по модели Альтмана уровень вероятности банкротства соответствует «зеленой зоне» и означает, что вероятность банкротства очень низкая. Следуя модели Лиса, вероятность банкротства оказалась равна в среднем 0,185. Это также означает, что для ГП «Рынки Донбасса» имеется незначительная вероятность банкротства. Модель Г.В. Савицкой свидетельствует о том, что организация имеет неплохие долгосрочные перспективы.

На предприятии КП «Воды Донбасса» ситуация может оказаться критической, если вовремя не предпринять антикризисные меры. Расчеты показали, что вероятность банкротства присутствует, она характеризуется «серой зоной».

Это можно объяснить снижением ликвидности и платежеспособности предприятия в результате несвоевременной оплаты услуг населением и предприятиями города.

ООО «Торговый дом «Амстор» в г. Горловка по результатам расчетов комплексной оценки вероятности банкротства находится в «красной зоне». Данные расчетов подтверждаются тем фактом, что супермаркеты «Амстор» закрыты в городе. Одними из причин закрытия данной торговой сети являются: большие затраты, связанные с содержанием торговой площади, низкий товарооборот в результате

непродуманной ценовой политики, низкая покупательская способность населения.

К основным предложениям по восстановлению платежеспособности можно отнести: снижение затрат производства, формирование качественной дебиторской задолженности, продуманная ценовая политика, повышение качества услуг, реструктуризация кредиторской задолженности.

Выводы. Таким образом, руководству предприятий рекомендуется принять меры по стабилизации платежеспособности и финансового положения организаций во избежание банкротства.

Список источников

1. Апаршев, Д. А. Анализ финансового положения и диагностика вероятности банкротства предприятия на примере ООО «Металл-групп» / Д.А. Апаршев // Молодой ученый. – 2016. – №6. – С. 378-382.
2. Файнова, Н. А. Диагностика банкротства и антикризисное управление на предприятии / Н.А. Файнова // и Молодой ученый. – 2013. – №11. – С. 488-490.

СТРУКТУРА СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В СОВРЕМЕННОМ ГОСУДАРСТВЕ

Лопатина Диана

МОУ «Школа №88 г. Донецка»

Научный руководитель: Стрелецкий В.В.

На современном этапе общественного развития значимость социальной сферы трудно переоценить, поскольку благодаря ей формируется индивид как личность и среда непосредственной его жизнедеятельности.

Социальная сфера многогранна, как и само общество. Она включает образование, науку, здравоохранение, культуру, физическую культуру, туризм и социальную защиту, которые потребуют четкой организации и управления социальными процессами внутри этой сферы.

Понятие «социальная сфера» имеет различные значения, хотя и связанные между собой. В социальной философии и социологии – это сфера жизни общества, включающая в себя различные социальные общности и связи между ними.

В экономике и политологии под социальной сферой часто понимают совокупность отраслей, предприятий, организаций, задачей которых является повышение уровня жизни населения; при этом к

социальной сфере относят здравоохранение, социальное обеспечение, коммунальное обслуживание и т.д. Вместе с тем, социальная сфера - это элемент системы общества находящийся в постоянной взаимосвязи с экономической, политической и духовной сферами, в части перераспределения доходов государства, в пользу нуждающихся, а также регулирования социально-экономических взаимоотношений между социальными группами и индивидами, постоянно взаимодействующих друг с другом.

Следует обратить внимание на то, что отмеченные сферы общественной жизни тесно взаимодействуют между собой. Рассматривая социальную сферу как экономическую категорию и объект управления, следует отметить, что в соответствии с Всеобщей декларацией прав человека 1948 г. каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание, который необходим для поддержания здоровья его самого и его семьи; каждый человек имеет право на образование, труд и социальное обеспечение.

В связи с этим социальная сфера является важнейшим системным элементом, как в целом государства, так и отдельного региона.

Социальная сфера включает в себя:

отрасли, деятельность организаций которых обеспечивает решение социальных проблем населения; различные социальные общности и отношения между ними. Человек, занимая определенную позицию в обществе, вписан в различные общности: он может быть в разных ипостасях: работником, отцом семейства, городским жителем и т.д.;

обеспечивает удовлетворение потребностей общества в важнейших социальных благах (образование, здравоохранение, культура), что оказывает значительное влияние на качество жизни населения - его трудоспособность, благосостояние, уровень образования и пр.;

является важнейшим фактором процесса общего развития экономики государства.

Удовлетворение социальных потребностей сегодня решающим образом воздействует на экономическую эффективность производственной деятельности, так как в производственном процессе участвуют более здоровые, высококвалифицированные, мотивированные работники.

Производство социальных услуг представляет собой способ удовлетворения конечных потребностей (выражает конечную цель функционирования макроэкономической системы).

Следует заметить, что уровень развития социальной сферы играет значительную роль в политическом аспекте, так как оказывает влияние

на стабильность общества. Так, развитие производства и доступность граждан к таким услугам как медицинское, жилищно-коммунальное и социальное обеспечение формируют соответствующий степень доверия населения к государственной власти.

Социальная сфера характеризуется весьма значимой спецификой, выделяясь в структуре национальной экономики технико-технологическими особенностями, местом в общественном разделении труда, назначением производимых услуг.

Список источников

1. Битуева Д.В. Формирование региональной социальной политики в условиях дифференциации российского пространства / Д.В. Битуева // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. - №2 (10) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://eee-region.ru/article/1009/>

2. Лаврентьева И. П. Социальная политика и управление в социальной сфере: учебное пособие / И. П. Лаврентьева, В.В. Кузнецов, В.В. Григорьев. – Ульяновс: УлГТУ, 2009. - 129 с.

МАТЕМАТИКА В РЕШЕНИИ ПРИКЛАДНЫХ ЗАДАЧ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Лосев Роман

МОУ «Школа №53 г. Донецка»

Научный руководитель: Анисимова И.Н.

В современном мире хороший специалист в области экономики является одним из важных звеньев системы управления, от его профессионализма и инициативы зависят стабильность экономического развития организации, перспективы бизнеса.

Современная система экономического образования строится на большом количестве различных предметов, но особое место среди них занимает математика и математические методы, которые способствуют профессиональному формированию и развитию современных экономистов.

Все мы не раз слышали, что математика – это царица и основа всех наук. Но математика – это также сложная наука, а решение задач требует множества знаний.

Наряду с общими целями математического образования обучение математике на экономических специальностях имеет специальную цель – формирование у учащихся стиля мышления, близкого к прикладному.

Данный стиль предполагает формирование умения моделировать реальные процессы, а также выбирать нужный для решения конкретной задачи алгоритм или математический метод.

При этом развиваются творческие способности, формируется математическое мышление.

Давайте попробуем понять, что же представляет собой прикладная математика. Прикладная математика – это совокупность методов, дающих возможность применить ту или иную дедуктивную теорию к решению различных задач. Прикладная математика осуществляет связь математики с другими науками.

Частью прикладной математики являются прикладные задачи. Прикладные задачи являются обязательной частью системы упражнений по каждому изучаемому разделу математики. Включение таких задач в систему упражнений, с одной стороны, показывает, как используется математический аппарат при построении теории в других науках, а с другой стороны, наполняет абстрактную математическую теорию содержанием, связанным со всеми сферами человеческой деятельности. С помощью прикладных задач перед учащимися раскрывается практическая значимость математики, универсальность ее методов.

Прикладные задачи могут быть использованы с разной целью, они могут заинтересовать или мотивировать, развивать умственную деятельность, объяснять соотношение между математикой и другими дисциплинами.

Прикладная задача повышает интерес учащихся к самому предмету, поскольку для подавляющего большинства ценность математического образования состоит в ее практических возможностях.

Под задачей с практическим содержанием понимается математическая задача, фабула которой раскрывает приложения математики в окружающей нас действительности, в смежных дисциплинах, знакомит ее с использованием в организации, технологии и экономике современного производства, в сфере обслуживания, в быту, при выполнении трудовых операций.

Язык математики позволяет экономистам формулировать содержательные и проверяемые гипотезы о многих сложных явлениях, описание которых без привлечения математического аппарата представляется затруднительным.

Более того, противоречивая природа некоторых экономических явлений делает их исследование невозможным без использования математики.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Лукович Алина
 МОУ «Средняя школа №103 г. Макеевки»
 Научный руководитель: Боровикова Е.С.

«Если вы работаете над тем, что для вас действительно важно, вас не приходится подгонять. Вас тянет вперед ваша мечта»
 Стив Джобс

Каждый человек уникален по-своему и это прекрасно. Чтобы правильно мотивировать человека, надо знать, что же может его тронуть и активизировать его деятельность.

Что же такое мотивация? Словарь дает следующее определение: «мотивация (от лат. movere) – побуждение к действию; психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность, организацию, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности.»

Мотивация – это то, что возвращает человеку веру в себя, жизнь, людей. Это то, что так часто помогает заново посмотреть на свое любимое дело или работу и понять, что ты можешь сделать ещё лучше.

Вопрос мотивации работников предприятий любых форм собственности всегда был и остаётся по сей день наиболее актуальным, независимо от общественно-политического строя, который функционирует в отдельно взятой стране и всего мирового сообщества в целом, так как от чётко разработанной системы мотивации зависит не только социальная и творческая активность работников, но и конечные результаты предприятий.

Мотивацию можно разделить на:

- внешнюю и внутреннюю;
- положительную и отрицательную;
- устойчивую и неустойчивую.

Работник в настоящее время ценит себя и свои знания и поэтому требует от предприятия внимания к себе. Предприятие же, ставя себе целью найти квалифицированного работника, должно приложить все усилия для этого. Поэтому, развитие систем стимулирования труда – очень важные и ценный процесс. Современные теории мотивации, объясняющие поведение человека в процессе трудовой деятельности, основаны на двух основных понятиях: потребности и вознаграждения.

Можно выделить следующие потребности:

1) физиологические (состоят из основных, первичных потребностей человека, иногда даже неосознанных. Иногда, в работах современных исследователей, их называют биологическими потребностями);

2) потребность в безопасности (потребность в стабильности; в зависимости; в защите; в свободе от страха, тревоги и хаоса; потребность в структуре, порядке, законе, ограничениях; другие потребности);

3) потребность в принадлежности и любви (человек жаждет тёплых, дружеских отношений, ему нужна социальная группа, которая обеспечила бы его такими отношениями, семья, которая приняла бы его как своего);

4) потребность в признании (каждый человек (за редкими исключениями, связанными с патологией) постоянно нуждается в признании, в устойчивой и, как правило, высокой оценке собственных достоинств, каждому из нас необходимы и уважение окружающих нас людей, и возможность уважать самого себя);

5) потребность в самореализации (человек обязан быть тем, кем он может быть. Человек чувствует, что он должен соответствовать собственной природе);

6) потребность в познании и понимании.

Влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, оно очень индивидуально и может меняться под воздействием мотивов и обратной связи с деятельностью.

Механизм, с помощью которого формируются условия, побуждающие людей к деятельности, получил название мотивационного. Он состоит из двух элементов: механизма внешних целенаправленных стимулирующих действий на человека (побуждения и принуждения) и механизма реализации внутренней психологической склонности к той или иной деятельности.

Если руководители хотят достичь максимальных результатов от работников, то они должны создать максимально комфортную для них обстановку, руководствуясь знаниями их потребностей, и специальными методиками для мотивации сотрудников. Например, такими, как:

- кнута и пряника;
- первичной и вторичной потребности;
- внутреннего и внешнего вознаграждения;
- факторной модели стимулирования;
- ожидания;
- социальной справедливости и др.

Разработка и практическое применение новых мотивационных систем непосредственно на самих предприятиях, а не в масштабе страны в большей степени позволяют привлекать новых высококвалифицированных специалистов, способных на деле управлять как малыми, так и большими коллективами, ориентируясь преимущественно при этом на индивидуальное мотивирование в соответствии с количеством и качеством труда, затраченного индивидом.

Практически каждый имеет собственную точку зрения на то, как улучшить свою работу. Опираясь на поддержку руководства следует организовать работу так, чтобы у работника не пропало желание реализовать свои планы.

Эффективное управление рабочей мотивацией, независимо от используемых подходов и конкретных технологий, отнюдь не предполагает манипулирование работниками с целью «выжать» из них максимум возможного. Задача здесь иная – сделать структуру профессиональной мотивации работающих в организации людей более зрелой и устойчивой, способствовать гармонизации интересов компании и отдельных работников.

ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Лысенко Виктория

МОО «Общеобразовательная школа №2 г. Енакиево»

Среди принципов, на которых основывается государственная служба и который приобрел особую актуальность, – принцип профессионализма. Требование относительно последнего отражает сущность государственной службы как профессиональной деятельности по обеспечению исполнения полномочий государственных органов.

Профессиональная деятельность – деятельность, осуществляемая на основе специальных знаний и навыков, требующая определенной подготовки и образования. Профессиональная публичная служебная деятельность связана с выполнением, как правило, в качестве основного вида деятельности специальных должностных полномочий за вознаграждение, выплачиваемое за счет средств соответствующего бюджета. Особенность государственной службы как профессиональной деятельности состоит в том, что она призвана гарантировать стабильность в государстве, согласовывать интересы людей и

государства, выступать гарантом поддержания порядка, выполняя в той или иной мере властные функции.

Государственная служба носит публичный характер, она соединяет государство и человека, являясь выразителем интересов определенных групп людей, с одной стороны, и государственных структур – с другой. Отчетливо просматривается двойственность положения, которое гражданские служащие занимают в социальной структуре общества: с одной стороны, они выполняют посреднические функции между государством и обществом, обслуживают интересы как первого, так и второго, с другой – в руках государственных служащих находятся реальные властные полномочия, влияющие на качество жизни общества в целом и каждого отдельного его члена.

Служащий государственного органа выступает как бы в двух направлениях: он является своего рода посредником между государством и обществом, точнее – между теми, кто возглавляет государство (определяет его политику в различных сферах жизнедеятельности членов общества), и непосредственными исполнителями, а также связующим звеном управленческой цепочки внутри самой системы.

При этом система государственной службы все еще несвободна от противоречий между устаревшими средствами управленческой деятельности и объективными требованиями современного этапа развития российского общества.

Диспропорция возрастного и полового состава государственных служащих, частые реорганизации и неоправданные их увольнения, служебный рост государственных служащих в большей степени зависят от личных оценок их деятельности руководителями, а преобладание управленцев с непрофильным образованием, несбалансированный профессиональный состав государственных служащих являются следствием оттока специалистов в коммерческие структуры.

Численность государственных служащих, занятых в федеральных органах исполнительной власти, т.е. в органах, непосредственно осуществляющих государственное управление, в несколько раз превышает их численность в других федеральных органах государственной власти, что предопределяет одновременно и количественную, и качественную связь между понятиями «государственная гражданская служба» и «исполнительная власть».

Профессиональная деятельность государственного служащего является уникальной и достаточно неоднозначной в плане самореализации личности.

С одной стороны, выполнение профессиональных обязанностей должно быть основано на высоких нравственных принципах, зрелой

личностной позиции, требующей инициативности и высокого уровня компетенции государственного служащего.

С другой – особый социальный статус, привилегированное положение и жесткое нормативное должностное регулирование – достаточно мощные внешние приоритеты, зачастую способные повлиять на выбор места работы ("престижно", "обеспеченно", "перспективно") и, соответственно, на эффективность профессиональной деятельности государственных служащих.

С этой точки зрения, профессиональная деятельность государственных служащих обладает противоречивыми свойствами, лежащими между "хочу" и "надо", "могу" и "стремлюсь" и их противоположностями.

Таким образом, каждая деятельность содержит потенциальные противоречия, создающие трудности и препятствия на пути профессионального становления субъекта. Рассмотрение государственной службы как профессиональной деятельности позволяет также выявить основной круг трудностей, с которыми сталкивается поступающий на службу гражданин.

Решение указанных проблем возможно при надлежащей подготовке государственного служащего, развитии у него соответствующих профессиональной деятельности качеств, специальных профессиональных умений, а также через усовершенствование процедур профессионального отбора, подбора кадров для государственной службы, аттестации и психологического сопровождения государственных служащих на основе данных о специфике конструктивного и деструктивного профессионального и личностного развития.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ

Ляшенко Юлия

МОУ «Новоамвросиевская школа»

Научный руководитель: Корольчук Н.В.

Ранее деятельность предпринимателей была консервативной. Бизнес базировался на том, что предпринимателю необходимо было личное участие в деятельности компании. Значимые решения принимались именно лидером компании исходя из опыта и интуиции.

Первое на чем мы акцентируем внимание это то, как развитие информационных технологий влияет на бизнес.

Применение информационных технологий в бизнесе, стало одной из главных тенденций в реализации банка информации современного общества. Некоторые из этапов революции информационных технологий обусловлены техническим процессом и новыми технологиями, искоренением сбора и обработки данных. В настоящее время вектор направленности развития информационных технологий направлен на компьютерные и телекоммуникационные технологии. Технология информационного обеспечения бизнеса способствует быстрому доступу к документации, помогает в управлении компанией вне зависимости от местонахождения. Основной задачей является обеспечение непрерывного и качественного доступа в Сеть.

Сейчас широко используются новые технологии по объединению офисной телефонии, каналов по Wi-Fi их интеграцию в корпоративную сеть по интернет-протоколу.

IP-телефония быстро и уверенно решает вопросы надежной связи для компаний малого и среднего бизнеса в их взаимодействии с филиальными сетями и территориально разнесенными организациями. Мировые бренды, такие как Avaya IP Office, Alcatel OmniPCX и другие, активно лоббируют продвижение аппаратных платформ для внедрения этих коммуникаций на предприятиях.

Безусловно, информационные технологии незаменимы в современном бизнесе, но нельзя забывать про ИТ – угрозы! Меры предосторожности, касающиеся всех звеньев и видов деятельности компании, должны применяться системно и непрерывно.

В зависимости от степени риска возникновения и выраженности возможных последствий в сфере ИТ-безопасности выделяют четыре группы угроз:

1. Высокая угроза – большой ущерб. Для того чтобы гарантированно обезопасить себя в этой ситуации, нужно создать и постоянно поддерживать хранилища резервной базы данных всей системы.

2. Высокая угроза – небольшой ущерб. Вероятность угрозы в данном варианте обычная. Дополнительных действий предпринимать не надо.

3. Низкая угроза – большой ущерб. Приобретение страхового полиса с покрытием всех возможных потерь – достаточно эффективный выход из положения.

4. Низкая угроза – небольшой ущерб. Реагировать на эти риски нет необходимости.

Так же мы хотим уделить внимание некоторым терминам, которые необходимо знать, внедряя информационные системы в бизнес:

– IT- аутсорсинг-это передача функций по администрированию компьютерной инфраструктуры компании. В случае его использования в крупных холдингах с тысячами сотрудников в штате, может приносить наибольшую прибыль. Однако IT-аутсорсинг имеет и некоторые недостатки: вполне вероятно утечка информации.

– Call-центры (центры обработки вызовов) – один из сегментов информационных технологий в сфере бизнеса. Улучшенная оперативная связь позволяет практически без потерь обрабатывать большое количество звонков, уменьшить период ожидания на линии и тем самым улучшить доступность и качество работы с клиентами по телефону.

Дополнительно call-центры могут выполнять ряд важных функций:

- участие в рекламных акциях;
- участие в продажах по телефону;
- централизованное предоставление справочной информации;
- возможность организации горячей линии;
- выполнение роли службы оповещения (напоминание о приближающемся сроке погашения кредита, о необходимости уплаты страхового взноса, об истечении гарантийного срока и т. п.).

Система управления взаимоотношениями с клиентами CRM-система – прикладное программное обеспечение для организаций, предназначенное для автоматизации стратегий взаимодействия с заказчиками(клиентами), в частности для повышения уровня продаж, оптимизации маркетинга и улучшения обслуживания клиентов путём сохранения информации о клиентах и истории взаимоотношений с ними, установления и улучшения бизнес-процессов и последующего анализа результатов.

Таким образом, влияние информационных технологий на бизнес предусматривает:

- реализацию задач по обработке данных, если имеется доступ к источнику информации и ИС для ее анализа;
- наличие современных систем коммуникации, обеспечивающих взаимосвязь и взаимодействие рабочих мест пользователей для оперативной трансляции информации;
- наличие открытого доступа в мировое информационное пространство, ликвидацию любых препятствий для взаимодействия в бизнес-среде;
- наличие и постоянное совершенствование системы электронных заказов и продаж;
- всестороннее использование социальных сетей.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО; ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ И ПРИЗНАКИ

Мазанов Иван

МОУ «Школа №119 г. Донецка»

Научный руководитель: Рябкина Е.А.

Информационное общество – общество, в котором большинство работающих занято производством, хранением, переработкой и реализацией информации, особенно высшей её формы – знаний. Для этой стадии развития общества и экономики характерно:

увеличение роли информации, знаний и информационных технологий в жизни общества;

возрастание числа людей, занятых информационными технологиями, коммуникациями и производством информационных продуктов и услуг, рост их доли в валовом внутреннем продукте;

нарастающая информатизация общества с использованием телефонии, радио, телевидения, сети Интернет, а также традиционных и электронных СМИ;

создание глобального информационного пространства, обеспечивающего:

эффективное информационное взаимодействие людей, их доступ к мировым информационным ресурсам;

удовлетворение их потребностей в информационных продуктах и услугах.

развитие электронной демократии, информационной экономики, электронного государства, электронного правительства, цифровых рынков, электронных, социальных и хозяйствующих сетей.

История появления концепции. Понятие «информационное общество» зародилось в 1940-х гг. с появлением кибернетики в СССР, хотя сам термин стал использоваться позже, когда началась повсеместная компьютеризация и начали активно развиваться информационные и цифровые технологии. Начиная с 1992 года термин стали употреблять и западные страны. В конце XX в. термины «информационное общество» и «информатизация» прочно заняли своё место, причём не только в лексиконе специалистов в области информации, но и в лексиконе политических деятелей, экономистов, преподавателей и ученых. В большинстве случаев это понятие ассоциировалось с развитием информационных технологий и средств в телекоммуникации, позволяющих на платформе гражданского общества осуществить новый эволюционный скачок и достойно войти в следующий XIX век уже в качестве информационного общества.

Основные характеристики информационного общества:

1. Технологический: ключевой фактор – информационные технологии, которые широко применяются в производстве, учреждениях, системе образования и в быту.

2. Социальный: информация выступает в качестве важного стимулятора изменения качества жизни, формируется и утверждается «информационное сознание» при широком доступе к информации.

3. Экономический: информация составляет ключевой фактор в экономике в качестве ресурса, услуг, товара, источника добавленной стоимости и занятости.

4. Политический: свобода информации, ведущая к политическому процессу, который характеризуется растущим участием и консенсусом между различными классами и социальными слоями населения.

5. Культурный: признание культурной ценности информации посредством содействия утверждению информационных ценностей в интересах развития отдельного индивида и общества в целом.

В обществе происходят изменения:

структурные изменения в экономике, особенно в сфере распределения рабочей силы; возросшее осознание важности информации и информационных технологий;

растущее осознание необходимости компьютерной грамотности;

широкое распространение компьютеров и информационных технологий;

развитие компьютеризации и информатизации общества и образования;

поддержка правительством развития компьютерной микроэлектронной технологии и телекоммуникаций.

широкое распространение компьютерных вирусов и вредоносных программ по всему миру.

Вывод: Присутствие информационного общества на нашей планете имеет как положительные стороны, так и очень отрицательные, которые могут принести множество проблем в жизни людей и государств.

Процесс эволюции совершенно не обратим, люди быстро привыкают ко всем новшествам, к тому же они уже стали зависимыми от средств массовой информации, интернет - ресурсов, социальных сетей и других вещей, которые обогащают разум человека определённым количеством различного рода информации.

Сложно сказать, полезно ли такое специфическое, но уже привычное общество для рядовых людей или нет.

С одной стороны, человек может получать развитие и новые знания из подобного рода источников, но с другой стороны, эти источники могут привести к массовой агитации людей к различным митингам и

переворотам. В любом случае, назад дороги нет и остаётся лишь повиноваться пришедшему веку информационных технологий, который диктует свои правила.

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Мазур Дарья

Ясиноватская общеобразовательная школа №1

Научный руководитель: Самсонова Н.А.

В настоящее время промышленность активно развивается по всем направлениям, а новые технологии дают дополнительный импульс к ее развитию. Их применение позволяет оптимизировать рабочие процессы и делает нашу жизнь более комфортной.

Исследование инноваций в промышленности показало, что наиболее успешные и в большей степени, завершённые из них были в пищевой промышленности. Быстрый оборот и постоянный спрос на продукты первой необходимости позволили многим предприятиям использовать это условие для накопления средств, аккумуляции и направления их на обновление основных фондов, расширение ассортимента продукции, на новую рыночную политику.

Результаты изменений на пищевых предприятиях сразу сказывались на качестве продукции, инновационная деятельность становилась очевидной для потребителей. Организационные инновации в пищевой промышленности являются либо последствием технической инновации или с реорганизации начинается цикл инноваций технологического и социального характера. Изменение управления на предприятиях пищевой промышленности реализуется в двух направлениях: одно - формирование корпоративного управления с ориентацией на "покрытие" всего производственного цикла - от сырья - производства - дизайна - маркетинга - торговли - до конкретного потребителя; другое - выделение специфической деятельности и концентрация средств на развитии нового производства (часто очень специфического).

Сегодня все большими темпами налаживается автоматизация производства, облегчающая труд работников пищевой промышленности. Современные технологии позволяют разрабатывать новую продукцию, обладающую более совершенными свойствами. Все эти инновации в пищевой промышленности, примеры которых

современный человек видит повсюду, меняют рынок и создают иной спрос.

Разработки в сфере науки активно внедряются в общественную жизнь. Появляются новые способы производства и хранения продукции. Одна из новейших технологий – искусственное копчение. Является альтернативой стандартного дымового копчения, которая сокращает время и финансы, затрачиваемые на подготовку продуктов. Данный метод резко упрощает производство копченой продукции, а коптильни и вовсе становятся ненужными. В мясном сырье добавляют коптильные жидкости со специями. Далее, на продукт идет воздействие электрическим полем высокого напряжения для того, чтобы ускорить процесс пропитывания. Длительность процедуры составляет всего несколько минут.

Используются и другие способы обработки продуктов, помогающие продлить их срок хранения. Это:

- криозаморозка - современный и деликатный способ сохранить продукты питания. Согласно методике, для заморозки используются криогенные газы в жидкой фазе (углекислота и азот). Температура в камере во время самого процесса составляет -70 градусов. При таких значениях межклеточные структуры продукта не разрушаются, и он не теряет свои вкусовые качества. «Шоковая» заморозка позволяет хранить еду значительно дольше;

- ультрафиолетовая обработка;

- индукционный нагрев.

Процесс изготовления упрощается. Современные методы обработки продукции не ухудшают ее вкусовые качества, не портят внешний вид и не изменяют вес. Некоторые вещества заменяют яичный белок в кондитерской промышленности, при производстве хлеба.

При изготовлении хлебобулочных изделий находят свое применение бактерии и дрожжи. В молочной промышленности используются молочные микроорганизмы. В каждой отрасли инновационно начинают внедряться новые способы выращивания полезных микроорганизмов и ферментативных веществ. Большое внимание уделяется их безопасности для жизни и здоровья человека. Ферменты выступают природными катализаторами, во много раз ускоряющими химические процессы, происходящие в органическом мире.

Они улучшают качества выпускаемых продуктов. В лабораториях выращивают специальные бактерии, ускоряющие ферментативные процессы и задерживающие развитие патогенных микроорганизмов. Подобные бактерии полезны для человеческого организма, так как

стимулируют работу желудочно-кишечного тракта. Эта новая технология нашли массовое применение в молочной промышленности. Молочные продукты обогащают веществами пребиотического и пробиотического действия.

Такие балластные вещества, как клетчатка, пектин, все больше используются при изготовлении пищи. Волокна оказывают благотворное действие на организм человека. Их добавляют в еду для изменения химических свойств и структуры. Например, целлюлоза используется для производства макарон и хлебобулочных изделий. Пектин входит в состав конфитюров, желе и мармелада. Камедь подходит для приготовления мороженого и йогуртов. В производстве продуктов широкое применение находят свекловичные волокна, увеличивающую массу получаемого сырья. Хитин оказывает противомикробное действие. Подобные изделия позволяют выводить из организма соли тяжелых металлов, улучшают вкусовые качества изделий.

На предприятиях пищевой промышленности используются как натуральные, так и синтетические добавки. Среди них следующие:

консерванты, красители, антиокислители, эмульгаторы, стабилизаторы, регуляторы кислотности, вещества, препятствующие слеживанию, ароматизаторы, усилители вкуса.

Искусственные вещества используются для увеличения срока годности изделий.

Весь объем инновационной продукции содержит специальные вещества, повышающие срок ее хранения и улучшающие вкусовые качества.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

*Макаренко Анастасия
МОУ г. Горловки «Гимназия №65 «Триумф»
Научный руководитель: Мануйлов В.В.*

Статистические данные последних лет подтверждают тот факт, что промышленные предприятия испытывают серьезный кризис в инновационной сфере и, если не начинать активных мероприятий для его преодоления, как со стороны государства, так и руководства промышленных предприятий, неблагоприятные последствия будут иметь место в ближайшем будущем.

Задача мотивации инновационной работы, как одной из функций управления, должна решаться с учетом специфики и внутренней противоречивости этого вида деятельности. Во-первых, необходимо добиться повышения творческой активности, стимулировать поиск нестандартных решений, создать и поддерживать атмосферу новаторства и изобретательства. Во-вторых, в условиях рыночной экономики необходимо обеспечить коммерческий результат инновационного труда, который выражается в конкретных показателях эффективности: росте прибыли, снижении издержек, повышении качества продукции. Поэтому, рассматривая инновационную деятельность как объект мотивации, целесообразно провести анализ мотивации к творческой активности и мотивации к коммерциализации новаций.

Мотивационный механизм инновационной деятельности - система с обратной связью, которая охватывает совокупность стимулов, которые формируют у персонала организации мотивационные предпочтения относительно использования инноваций как основного средства получения организацией конкурентных преимуществ.

Мотивация, как функция управления, представляет собой процесс, который состоит из комплекса мероприятий относительно активизации деятельности человека или коллектива, направленный на достижение индивидуальных или общих целей организации.

Она реализуется через систему стимулов, то есть стимулирование выступает в качестве средства, с помощью которого можно осуществлять мотивирование. Стремление персонала к инновациям обеспечивается надлежащим уровнем организации менеджмента персонала, системы поощрения и стимулирования работников.

Мотивация труда к инновационной деятельности определяется многими факторами (рис. 1). Среди них одним из важнейших есть материальная заинтересованность. Для того, чтобы материальная заинтересованность стала мотивацией участия в инновациях, размер вознаграждения должен соотноситься с результативностью труда и тем же стимулировать ее.

Можно предложить распределение специалистов на отдельные основные категории, которые представляют интерес с точки зрения их ценности для инновационного процесса.

1-й тип: творческие лица - те работники, которые активно разрабатывают новые идеи и проекты независимо от того, насколько положительно или негативно воспринимаются их предложения, а также побуждают других сотрудников, активизируя их творчество.



Рис. 1. Мотивация труда к инновационной деятельности

Такой тип сотрудников наиболее редок и самый ценен, поскольку не нуждается дополнительного стимулирования и активно реализует две компоненты: творческую и психологически мотивирующую.

2-й тип: активно производят новые идеи - сотрудники, которые занимаются творческим процессом независимо от условий, не влияя на других - активные креативные работники.

3-й тип: владеют высоким творческим потенциалом - предлагают свои идеи, и, если они не находят отклика, перестают проявлять инициативу.

4-й тип: способны к творческому процессу - начинают проявлять активность, если ожидают получить вознаграждение за свои разработки.

5-й тип: имеют творческие способности - начинают действовать только в случае побудительного влияния, конкретных руководящих указаний или наставлений.

6-й тип: стремятся в условиях высокой мотивации к творчеству, но испытывают недостаток знаний и профессионализма, способные и готовы к учебе.

7-й тип: имеют скрытые творческие способности, о которых не подозревают сами, - могут проявиться в условиях побуждения и соревнования.

8-й тип: не способны к творческой деятельности - не проявляются как креативные работники ни при каких условиях.

Инновационные кадры являются источником конкурентных преимуществ страны, которые способны своим интеллектуальным трудом обеспечить экономический рост всего хозяйственного комплекса.

Для формирования качественной кадровой составляющей инновационного развития предприятий необходимо на уровне предприятий:

1. Сформировать стратегию в сфере менеджмента знаний в целях создания базы знаний и инфраструктуры их передачи, компьютерных сетей, ориентированных на знание;

2. Разработать мероприятия относительно повышения уровня мотивации персонала до инновационного труда, повышения уровня инновационной активности работников;

3. Создать благоприятные условия для развития качественных черт, необходимых для создания новаций, и для реализации инновационного потенциала.

ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Макаренко Евгения

МОУ «Новоамвросиевская школа»

Научный руководитель: Корольчук Н.В.

Актуальность данной темы обусловлена важной ролью и функциями молодежи в экономике страны. Именно молодые люди, благодаря своей мобильности и высокому интеллектуальному потенциалу, являются главной движущей силой современного мира, имеют возможность влиять на общественный прогресс, определяя будущее общества и государства. С экономической точки зрения, молодежь является фактором производства, а от уровня ее квалификации зависит продуктивность национальной экономики.

Молодежь - это социально-демографическая группа, выделяемая на основе обусловленных возрастом особенностей социального положения молодых людей, их места и функций в социальной структуре общества, их специфических интересов и ценностей. Закон «О занятости населения» Донецкой Народной Республики молодыми работниками определяет граждан ДНР в возрасте от 14 до 35 лет.

Среди социальных проблем молодежи одной из важнейших является проблема ее недостаточной занятости. Поэтому возникает необходимость постоянного изучения основных тенденций молодежного сегмента рынка труда.

В современных условиях молодежный рынок труда характеризуется усилением дисбаланса между спросом и предложением труда, снижением уровня экономической активности молодежи, ростом уровня безработицы, увеличением доли молодых людей, занятых в неформальной сфере экономики, увеличением численности молодых трудовых мигрантов.

Ухудшение условий вступления молодежи на рынок труда привело к тому, что на сегодняшний день молодежь стала одной из самых многочисленных групп населения среди официально зарегистрированных безработных. Сегодняшняя ситуация на молодежном рынке труда в ДНР вызвана объективными причинами социально-политического характера. Но, подобная тенденция наблюдалась в Донецкой области и до 2014 года. По данным Главного управления статистики Донецкой области на 1 января 2014 года на учете состояло безработной молодежи до 35 лет 12,3 тыс. человек, или 44% всех безработных

Содействие занятости и трудоустройству молодёжи. Донецкая Народная Республика является молодым государством, находящимся на стадии становления. Как известно, во все времена свои главные надежды общество традиционно связывает с молодежью. Содействие занятости и трудоустройству молодежи ДНР может быть организовано по нескольким направлениям:

- обеспечение прав и интересов молодых граждан на рынке труда;
- содействие трудоустройству, подготовке, переподготовке и повышению квалификации молодежи;
- организация занятости молодежи во внеучебное время;
- привлечение молодежи к предпринимательской деятельности, создания соответствующих условий функционирования и эффективного развития молодежного предпринимательства;
- предоставление молодежи услуг, связанных с профориентацией и подготовкой к работе по новой профессии;
- создание специальных молодежных организаций для решения проблемы занятости;
- изучение и распространение передового отечественного и международного опыта по вопросам обеспечения занятости и профессиональной подготовки молодежи;
- сотрудничество с соответствующими международными организациями.

Исходя из информации, размещенной на официальном сайте Республиканского Центра занятости ДНР в разделе «аналитика», в 2017 году на учете в центрах занятости Донецкой Народной Республики

состояло 51,7 тыс. лиц, ищущих работу, что на 4,2 тыс. чел. (или 7,5 %) меньше по сравнению с тем же периодом 2016 года, сообщает сайт Федерации профсоюзов ДНР.

41,4 % (или 21,4 тыс. чел.) от общего количества лиц, обратившихся в центр занятости в поисках работы, составляет молодежь в возрасте до 35 лет, что на 3,0 тыс. чел. меньше по сравнению с тем же периодом прошлого года.

В январе-декабре 2017 года центры занятости ДНР располагали информацией о наличии 42,1 тыс. вакансий, поступивших от работодателей. Это на 8,3 тыс. вакансий (или на 24,5%) больше, по сравнению с тем же периодом 2016 года.

Большинство из них составляют вакансии по рабочим профессиям – 21,6 тыс. рабочих мест, в то время как в 2016 году эта цифра составляла 17,2 тыс. вакансий (т.е. на 4,4 тыс. вакансий или 25,6% больше по сравнению с прошлым годом). Это водители, аппаратчики химводоочистки, электромонтеры, электросварщики, монтажники технологического оборудования и связанных с ним металлоконструкций, каменщики, кровельщики, плотники и рабочие др. строительных профессий, а также комбайнеры, трактористы, бульдозеристы.

Наиболее востребованными являются врачи разных специализаций – 60,6%. Согласно данным Центра Занятости, водителей требуется – 11%, бухгалтеров – 8,2%. Также предлагается работа воспитателям (5,3%), артистам (4,7%), рабочим (4%). Меньше всего представлены такие специальности как агроном (1,7%), администратор (1,3%), торговый агент (1,3%), библиотекарь (1,3%) и инженер (0,6%).

В ходе исследовательской работы было проведено анкетирование среди учащихся 9-11 классов в МОУ «Новоамвросиевская школа» и где были такие вопросы:

1. Определились ли вы со своей будущей профессией?
2. Будет ли эта профессия вашей основной?
3. Востребована ли она на рынке труда?

4. Сделаны выводы, что на первый вопрос 66,7% ответили «да», а 33,3% учащихся ответили «нет». На второй вопрос, 83,3% опрошиваемых ответили «нет», а «да», всего 16,7%. И на последний вопрос ответ «да» дали 83,3%, а вот «нет» 16,7% респондентов.

Пути решения безработицы. Если на момент опроса молодой специалист не ищет работу или жалуется на отсутствие необходимой вакансии, то можно предложить ему следующие варианты:

обратиться в Центр содействия трудоустройству выпускников ВУЗа (посмотреть вакансии, заполнить резюме, прийти на индивидуальную консультацию);

обратиться в Центр занятости муниципального образования.

Сравнения прогноз трудоустройства выпускников, их собственные ожидания от рынка труда и реальное трудоустройство в итоге можно сделать выводы об эффективности мероприятий по содействию занятости выпускников различных специальностей, факультетов в ВУЗа в целом.

Таким образом, такие центры позволят сократить цепочку между образовательным учреждением и работодателем.

Необходимо сохранять и создавать рабочие места для молодых людей; увеличивать число предприятий, сотрудничающих с Центром занятости населения, что позволит значительно разнообразить набор вакансий. А Центрам занятости предлагать выпускникам образовательных учреждений стажировку на предприятиях и организациях. Предоставлять субсидии работодателям, трудоустраивающим молодёжь.

Анализирую проблему молодёжной безработицы, можно сделать вывод, что основной путь преодоления социальной напряженности на рынке труда молодёжи – формирование нормативно-правовой и финансовой базы единой комплексной системы социально-профессиональной ориентации и адаптации молодёжи, как составной части политики развития человеческих ресурсов, где были задействованы все заинтересованные стороны.

ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Макарова Эмилия

МОУ «Школа №88 г. Донецка»

Научный руководитель: Пушкина Г.И.

В любом государственно организованном обществе невозможно обойтись без государственного управления, а значит и без государственных служащих. Их услуги необходимы любой стране независимо от государственного устройства, формы правления, политической системы или правящего режима. Именно государственные служащие выполняют практические задачи, которые все цивилизованные общества мира возлагают на свои государства. Канцлер Германии Бисмарк утверждал: «С плохими законами еще

можно управлять государством, но с плохими чиновниками не помогут никакие законы». От профессионализма, нравственных качеств и деловой активности чиновников во многом зависит уровень качества нашей жизни. Следовательно, формирование современной, хорошо отлаженной и эффективно действующей системы государственной службы относится к приоритетным направлениям развития административно-политической сферы Донецкой Народной Республики. Мы строим новое государство, которому нужны квалифицированные специалисты, способные эффективно реализовывать функции государства, а точнее – государственного управления, согласно новым потребностям общественного развития.

Профессия государственного служащего есть род трудовой общественно необходимой деятельности людей, владеющих специальными теоретическими знаниями, навыками и умениями, приобретенными в результате образовательной подготовки, опыта работы в системе государственного управления. Госслужащий нанят обществом на государственную службу для выполнения управленческих задач, а потому в профессиональном плане он представляет собой социального менеджера-управленца, т.е. специалиста в области управления, в том числе и в государственной сфере.

В соответствии с Законом «О системе государственной службы Донецкой Народной Республики», *государственный служащий* – гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности государственной службы и получающий денежное содержание (вознаграждение, довольствие) за счет средств государственного бюджета.

Социально-правовой характер профессиональной деятельности госслужащего раскрывается в его участии в практической реализации политической линии, определяемой избранными народом руководителями, сочетающей индивидуальный, общенародный и государственный интересы. Такой социальный статус делает чиновника обладателем делегированной официальной власти. Объем этой власти может быть большим или меньшим в зависимости от занимаемого им положения, но власть у чиновника есть всегда. Наличие в ее основе волевого компонента предполагает при этом зависимость от подчиненности во властных отношениях. Власть госслужащих, принадлежащая им по праву государственного управления, имеет триединое значение: во-первых, – способность, возможность и право оказывать воздействие на поведение и деятельность людей с помощью различных средств (закона, авторитета, воли, принуждения); во-вторых,

– система соответствующих институтов и органов, принимающих властные решения; в-третьих, – лица, облеченные соответствующими властными полномочиями.

Особый характер профессиональной деятельности государственных служащих обуславливается спецификой выполняемых задач по реализации функций государства, их общественно-полезной масштабностью.

Выделение государственно-служебной деятельности как профессии среди других видов социального управления (структурами бизнеса, политическими организациями, профсоюзами и т.д.) позволяет определить присущие ей характеристики: сфера профессиональной деятельности – органы государственной власти; род занятий – государственная служба; предмет труда – информация, которая также и средство воздействия на управляемых (обслуживаемых) наряду с принуждением, побуждением, поощрением и т.д.; продукты труда – управленческие решения и их последствия.

Работа госслужащих имеет свои профессиональные особенности: участие во властных и управленческих структурах, а значит возможность влияния на принятие и реализацию решений, исходящих от государства; знание законодательства и следование нормам права; требования государственной дисциплины, регламентированность аппаратной работы; умение находить оригинальные решения для конкретной ситуации; высокий уровень ответственности за принимаемые решения и совершаемые действия; подверженность морально-психологическим нагрузкам, связанным с условиями службы; публично-правовой характер отношений с гражданами и организациями, с которыми они вступают во взаимодействие в процессе выполнения функций государственного управления.

Для современных политических условий характерно выдвижение системы новых требований к профессионализму госслужащих, вытекающих из новых политических и экономических реалий, что напрямую связано с изменением функций государства и государственного управления.

Эти изменения predetermined, прежде всего, коренной перестройкой отношений собственности и власти, состоявшимся переходом к новой общественной системе, основы конституционного строя и государственного устройства которой установлены Конституцией Донецкой Народной Республики.

Список источников

1. Закон «О системе государственной службы Донецкой Народной Республики» от 3 апреля 2015 г. – URL: // <http://dnrsovet.su/zakon-dnr->

o-gos-sluzhbe/

2. Иванова, В.А. Государственная служба: теория и организация / В.А. Иванова. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2008.

3. Петров, П.Р. Государственный служащий как человек и профессионал / П.Р. Петров. - М.: Проспект, 2009.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МАТЕМАТИЧЕСКИХ ФИГУР В АНАЛИЗЕ БИРЖЕВОГО РЫНКА

Малая София

*МОУ «Специализированная школа – Лицей
информационных технологий г. Енакиево»*

Научный руководитель: Натрус А.А.

Валютный рынок, это особый механизм, при помощи которого опосредуются механизмы купли и продажи иностранных денежных единиц. Сделки здесь заключаются преимущественно банками, но в них могут участвовать и брокеры, и иные финансовые институты.

В широком смысле, рынок валюты - это не только отношения между его субъектами, но и между банками (то есть субъектами рынка) и клиентами этих финансовых структур.

Актуальность работы. Возрастание взаимозависимости национальных экономик и всесторонняя интернационализация хозяйственной деятельности относятся к числу наиболее характерных черт современной эпохи. Мировое хозяйство в целом становится единым организмом, вне которого не может оставаться ни одно государство, независимо от уровня его развития.

Актуальность исследования усиливается тем, что, являясь частью любой экономики с рыночными отношениями, валютный рынок обеспечивает поддержание внешнеэкономических связей резидентов через механизм обмена национальной валюты на иностранные денежные знаки.

По характеру операций, совершаемых на нем, а также по видам обращающихся финансовых инструментов, валютный рынок является частью денежного, а значит и всего финансового рынка страны. Он участвует в качестве промежуточного звена в процессе кругооборота капиталов, совершающегося как внутри страны, так и на всем мировом рынке, а состояние дел на нем может служить индикатором финансового благополучия на внутреннем рынке страны.

Объект исследования: валюты - рубль и гривна.

Предмет исследования: курсы валют относительно доллара и евро.

Цель работы: рассмотреть методику технического анализа курса валют. Используя данную методику проанализировать графики движения курсов валют за исследуемый период, спрогнозировать курсы и сделать выводы согласно полученным результатам.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть методики технического анализа.
2. Провести технический анализ валют.
3. Спрогнозировать курсы валют на выбранный период
4. Сопоставить результаты прогноза с реальным трендом.
5. Сделать выводы и выделить факторы влияния.

Методы исследования: аналитический, математический, графический, прогнозный, методики технического анализа.

Существуют разные виды анализов: индикаторный, фундаментальный и технический.

Технический анализ проще других и является более популярным способом анализа среди трейдеров.

В работе рассмотрены следующие фигуры тех. анализа:

1. Фигуры разворота тренда, такие как «Расширяющаяся формация», «Двойная вершина/Двойное основание».
2. Фигуры продолжения тренда такие как «Флаг», «Треугольник».

Составление прогноза. В результате проведённого анализа данных был сделан прогноз. Предметом рассмотрения являлись ценовые колебания курса доллара и евро относительно рубля и гривны на период до 26 ноября. Были выбраны часовые графики - Японские свечи (одна свеча показывала информацию за 5 часов), размещенные на сайте международного рынка валют Форекс. Соответственно, прогнозируемым периодом было две недели, в нашем случае конец ноября- начало декабря. Итоги прогнозов были подведены 7 декабря.

Прогнозирование курса доллара к рублю. При рассмотрении графика курса доллара к рублю (рис. 1) были замечены два ценовых минимума, находящиеся примерно на одном уровне (точки А, С) и следующие нисходящему тренду. Основываясь на данном факторе, был сделан вывод, что ценовые колебания имеют форму двойного основания. Так как цена уже оттолкнулась от линии поддержки второй раз, в период с конца ноября- начало декабря ожидалось пробитие линии сопротивления (точка D). Также, согласно свойству двойного основания, минимальная цена доллара в начале декабря должна повысится до 67.0 рублей (точка E).

Прогнозирование курса евро к рублю. Рассматривая график курса евро к рублю была обнаружена ситуация, практически аналогичная курсу доллара к рублю.



Рис. 1. Прогнозирование курса доллара к рублю

Здесь нисходящему тренду так же следовали два ценовых минимума (точки А и С), образующие собой фигуру «Двойное основание» в развитии. Соответственно, было сделано предположение, что пробитие линии сопротивления произойдет в конце ноября (точка D), а минимальная цель в начале декабря составляла 76.2 рубля (точка E)

Прогнозирование курса доллара к гривне. При рассмотрении графика курса доллара к гривне было замечено, что с середины октября цена на евро вошла в торговый диапазон. С учетом этого были проведены линии поддержки и сопротивления, оказавшиеся практически параллельными. Соответственно, данный диапазон образовал фигуру «Флаг». Согласно свойствам фигуры, был сделан прогноз, что в декабре цена продолжит восходящий тренд, пробив линию сопротивления (точка E), в тоже время минимальная цель цены на доллар будет составлять 28.2 гривны.

Прогнозирование курса евро в гривне. Рассматривая график курса евро к гривне было обнаружено два минимума цены на одном уровне,

следующие нисходящему тренду, и сделан вывод, что ценовые колебания имеют форму «Двойного основание». Было сделано предположение, согласно которому к декабрю, пробив линию сопротивления (точка E), тренд развернется и станет восходящим. Минимальная цель цены евро на декабрь составляет 32.2 гривны.

Итоги прогноза. По итогам на 7 декабря, прогнозы курсов доллара и евро в рублях подтвердились. Так, 6 декабря цена доллара составила 67.4, а евро – 76.2 рубль соответственно прогнозу. Причиной столь схожего поведения двух трендов за один и тот же промежуток времени я считаю падение цен на рубль в целом, вызванное следующими причинами:

- падение цен на нефть;
- угроза введения новых санкций со стороны США;
- падение котировок американских акций.

Также подтвердились и прогнозы курсов доллара и евро в гривнах. 7 декабря цена доллара составила 28.3, а евро – 32.2 гривны. По внешнему виду графиков, а именно по их прерывистости, можно сделать вывод о их нестабильности. Фактически, на курсы влияет любая новость. В данном случае причинами послужили:

- введение военного положения в стране;
- подготовка к президентским выборам;
- конфликт с Россией в акватории Азовского моря.

Выводы.

1). Для правильного и наиболее точного прогнозирования движения цен на валютном рынке используется множество методов технического анализа. Основной и самый старый метод – это графический анализ, базирующийся на построении графиков. Они наглядно демонстрируют поведение цен на Форексе, образуя типовые фигуры, по которым можно определить направление движения. Выделяются различные виды фигур: фигуры продолжения, по которым делается вывод, что цена будет двигаться в том же направлении, разворотные фигуры, которые указывают на изменение тренда в ближайшем будущем и т.д. Подобный метод не обладает достаточной точностью, но эффективен, удобен и прост в использовании.

2). В данной работе рассматривалась устойчивость национальных валют. Используя методику технического анализа были исследованы валютные пары гривны и рубля с долларом и евро соответственно. Изучаемым периодом являлся месяц, и на его основании был сделан прогноз на будущие две недели. По окончании прогнозируемого периода было обнаружено, что все прогнозы подтвердились. Проведя анализ результатов, были выделены причины, повлиявшие на

устойчивость рубля и гривны в качестве национальных валют. Среди них мы выделили экономические и политические.

3). В результате проделанной работы можно сказать, что рубль является более устойчивой национальной валютой, чем гривна. На основании этих результатов можно сделать вывод, что введение рубля, как национальной валюты на территории Донецкой Народной республики является самым верным решением, касаясь национальной политики. Данный шаг обеспечит стабильный рост экономики, а именно подкрепит собой отечественное производство, тем самым повышая его конкурентоспособность на зарубежном рынке.

УПРАВЛЕНИЕ ПК С ПОМОЩЬЮ ТЕЛЕФОНА

Малевский Даниил

ГПОУ «Комсомольский индустриальный техникум»

Научный руководитель: Кулага Т.Ф.

Постановка проблемы: как пользователям получить доступ к компьютеру под управлением Windows с Android телефона.

Аннотация. Даная работа посвящена теме удалённого подключения к офисному ПК.

Ключевые слова: Microsoft, Windows, Android, WiFi, Bluetooth.

Microsoft позволяет пользователям получить доступ к компьютеру под управлением Windows 10 через телефон. Удаленное подключение к офисному ПК — отличная возможность в любое время и из любого места не просто подключиться к рабочему компьютеру, но и делать с ним дистанционно всё, что угодно. Причем не вставая с кровати, сидя за рулем авто или в палатке на берегу реки.

Есть несколько программ на Android, с помощью которых можно управлять компьютером посредством смартфона через WiFi, Bluetooth или любое доступное Интернет-соединение.

PC Remote. PC Remote отличается большим количеством полезных функций. Помимо обычной клавиатуры и мыши, можно работать с Power Point и Excel, управлять камерой и музыкой. Приложение использует удаленный рабочий стол Windows, чтобы передавать содержимое экрана системы на дисплей смартфона. В PC Remote интегрировано более 25 консольных игр, в которые можно играть с помощью тачпада. Поддерживает разные типы игровых пультов.

Team Viewer. TeamViewer — возможно, самая популярная и надежная программа для работы. Также есть десктопная версия, с помощью

которой можно получить доступ с одного компьютера на другой. Отличается богатым функционалом. В нем очень просто копировать файлы с гаджета на ПК и обратно. Чтобы подключить смартфон к десктопу с помощью TeamViewer, необходимо воспользоваться существующим пользовательским ID и паролем. Пользователь, управляющий компьютером, передает идентификатор, а затем и пароль человеку, желающему получить удаленный доступ к ПК. Через пару секунд будет создан виртуальный мост и на дисплее смартфона отобразится интерфейс рабочего стола. На этом этапе можно перемещать курсор по экрану, выбирать и открывать файлы, т.е. полностью контролировать компьютер на другом конце.

Microsoft Remote Desktop. Несмотря на то, что устанавливать клиент-сервер на компьютер не нужно, но все же потребуется произвести некоторые несложные манипуляции. На Windows 7 и 8 зайти в «Панель управления», выбрать категорию «Система и безопасность», затем – «Система». Здесь в расположенной слева панели нажать на строку «Настройка удаленного доступа».

Chrome Remote Desktop. Многие считают Chrome Remote Desktop очень полезным инструментом, так как он весьма практичен и удобен для пользователя. Можно работать в приложении тачпадом или мышью. Для начала работы необходимо зайти в свой профиль Google Chrome.

VNC Viewer. VNC Viewer часто используется в коммерческих структурах для удаленной работы с различными операционными системами. Большинство IT-специалистов, работающих с дистанционным рабочим столом офисного компьютера с помощью телефона, делают это именно в VNC Viewer.

Unified Remote. Unified Remote связывается с компьютером через Bluetooth или WiFi. Включает в себя поддержку свыше 75 программ. Поддерживает не только Windows, но и Linux и Mac. По сути, Unified Remote превращает телефон в универсальный пульт ДУ. Поддерживаются дополнительные клавиатуры – такие, как SwiftKey и Swip

Remote Link. Remote Link для подключения к компьютеру использует WiFi или Bluetooth. Отличается большим количеством дополнительных функций. Например, режим Joystick Mode позволяет использовать телефон в качестве джойстика для игр, можно с помощью одной кнопки перезагрузить компьютер или полностью выключить.

Мобильный телефон – это устройство которое всегда под рукой. Поэтому его удобно использовать в любое время и из любого места для управления другой умной техникой с помощью программ на Android

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЭЛЕКТРОННОЙ КОММЕРЦИИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Маммадов Захид Вафадар оглы

ГПОУ «Горловский колледж

промышленных технологий и экономики»

Научный руководитель: Горбатовская Н.В.

Электронная коммерция стала неотъемлемой частью современной экономики, особенно в развитых странах. Все больше потребителей приобретают товары посредством сети Интернет, а коммерческие организации, так или иначе, используют возможности данной сети при осуществлении предпринимательской деятельности.

Ряд исследователей осуществляют постоянный мониторинг интернет-рынка с целью определения тенденций его современного развития, изучают возможные препятствия и перспективы расширения электронной коммерции в мире, для этого они проводят опросы компаний на выявление проблем, которые необходимо решать при адаптации бизнеса к условиям мирового рынка электронной коммерции.

Проблемы развития электронной коммерции были рассмотрены в трудах отечественных и зарубежных ученых, таких как М.В. Кульченко, который в своем труде отмечает роль электронной коммерции в современных международно-экономических отношениях. Также можно отметить таких ученых как Гаврилова О.М. которая в своем труде делает акцент на значении электронной коммерции для современного бизнеса и общества.

Объектом исследования выступает зарубежный опыт развития и внедрения электронной коммерции, ее влияние на экономику государства.

Предметом исследования выступает поиск возможных путей совершенствования электронной коммерции в Донецкой Народной Республике.

Цель исследования заключается в том, что в результате обобщения опыта развития мировой электронной коммерции, предложить пути совершенствования электронной коммерции в Донецкой Народной Республике, а также рассмотреть необходимость внедрения нормативной базы, регулирующей развитие электронной коммерции в Республике.

Поставленная цель предполагает решение следующих задач:

5) Изучить сущность и представить классификацию, факторы, влияющие на развитие электронной коммерции.

6) Проанализировать преимущества и недостатки электронной коммерции.

7) Изучить опыт зарубежных стран по организации и ведению электронной коммерции, а также нормативно-правовую базу ее регулируемую.

8) Определить пути совершенствования электронной коммерции в Донецкой Народной Республике.

В данном исследовании использованы методы: сравнение, анализ, обобщение, аналогия, индукция и дедукция.

На примере зарубежного опыта рассмотрены пути совершенствования развития электронной коммерции в Донецкой Народной Республике.

Электронная коммерция – это одна из составляющих электронного бизнеса, включает торговые и финансовые транзакции, осуществляемые через электронные сети.

В данной статье представлена классификация электронной коммерции в зависимости от того, кто выступает потребителем в Интернет-транзакциях, выделены факторы, влияющие на развитие технологий электронной коммерции, а также представлены преимущества и недостатки, присущие электронной коммерции.

На сегодняшний день практически все государства столкнулись с проблемой нормативно-правового регулирования электронной коммерции, многие провели законодательные реформы в этой области. В Донецкой Народной Республике ситуация осложняется отсутствием законодательства, регулирующего отношения в информационной сфере и сфере электронной коммерции.

Опыт налогообложения субъектов электронной коммерции зарубежных стран является чрезвычайно важным для разработки комплекса мероприятий по формированию механизма налогообложения в сегменте электронного бизнеса. США, Япония, Китай, а также большинство европейских стран давно столкнулось с проблемами налогообложения в сфере электронной коммерции и, прежде всего, с проблемами в отношении наиболее значимого её сегмента - электронной торговли [4].

К основным проблемам, тормозящим развитие электронной коммерции в Республике, относятся: недоверие части потребителей; недостатки в развитии инфраструктуры, в т. ч. финансовой; несовершенство институциональных основ; несовершенство логистической инфраструктуры.

Все указанные проблемы определяют перспективы развития электронной коммерции в ДНР.

Выводы. Для современного бизнеса электронная коммерция решает очень важную задачу по повышению конкурентоспособности компаний, т.к. позволяет использовать достижения научно-технического прогресса в области информационно-коммуникационных технологий.

Список источников

1. Авдеева, Е.А. Перспективы развития электронной коммерции в Российской Федерации / Е.А. Авдеева // Молодой ученый. – 2015. – №21. – С. 331-333. – URL: <https://moluch.ru/archive/101/22984/>
2. Донецкое агентство новостей. 2018. – URL: <https://soid.su/issledovaniya/infografika/internet-trade-in-dnr-the-benefits-and-risks>
3. Сибирская, Е.В. Электронная коммерция: учеб. пособие / Е.В. Сибирская, О.А. Старцева. - Москва: ФОРУМ, 2013. 288 с.
4. Соловей, М. В. Роль электронной коммерции в международной торговле / М.В. Соловей, Д.А. Кривонос // Вопросы экономики и управления. - 2016. -№3.1. - С. 134-138. – URL: <https://moluch.ru/th/5/archive/31/985/>

ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Маншилина Екатерина

*МОУ «Многопрофильный лицей №5
им. Н.П. Бойко г. Донецка»*

Научный руководитель: Теркун Е.В.

Начнем с того, кто такая молодежь. Молодежь – это кадровый потенциал, определяющий будущее страны. Я считаю, что молодежь является перспективной категорией населения, но вместе с этим именно молодежь обладает высоким уровнем уязвимости, несмотря на то, что ей присущи такие качества, как высокая степень мобильности, работоспособность, легкая обучаемость. На данный момент мировое экономическое, политическое и социальное развитие находится на важном этапе своего формирования, а именно современный финансовый кризис порождает большое количество проблем в разных сферах человеческих отношений, особо остро это коснулось сферы занятости. Естественно, этот негативный процесс затронул, в основном, молодежь, так как она является наиболее активной составляющей гражданского общества.

В основной массе молодежи преобладают настроения и действия, свидетельствующие о ее цели на жизнь и работу в условиях общества с рыночной экономикой. В целом, молодое поколение намного лучше адаптируется к нынешним условиям, чем старшее поколение.

Однако, существует ряд особенностей: во-первых, из-за недостатка жизненного опыта увеличивается вероятность ошибочного выбора при принятии ответственного решения; во-вторых, молодежи присуще неполное включение в социально-экономическую жизнь, хотя одновременно с этим именно молодое поколение обеспечивает социальную мобильность и является источником экономической инициативы; в-третьих, молодежь, как социальная группа, имеет свои интересы и влечения, которые отнюдь не всегда совпадают с мнением всего общества; в-четвертых, молодежь выполняет особые социальные функции.

Молодежь возрастом до 18 лет активно вступает на трудовой рынок, тем самым пополняя ряды безработных. Вопрос занятости именно этой группы молодежи, на мой взгляд, требует незамедлительного решения, ибо в противном случае ни одна страна не сможет избавиться от криминала в обществе. Что же можно предпринять в данной ситуации? На мой взгляд, просто необходимо занять чем-то молодежь, предоставить им места работы и, также, нужно привлекать эту социальную группу к волонтерству.

А вот люди возрастом от 25 до 29 лет уже являются социально устойчивыми и, чаще всего, знают, чего хотят. Следовательно, требования к работе у них достаточно высоки.

На современном рынке труда молодёжь сталкивается с некоторыми проблемами трудоустройства: отсутствие требуемого опыта работы, сложность получения этого опыта; проблема дисбаланса спроса и предложения на рынке труда; проблема недостатка рабочих мест определённой специальности. В решении проблемы не следует забывать и личностный фактор самого молодого специалиста. Так, высокий уровень безработицы среди молодежи может определяться не столько высокой долей ищущих работу, сколько низкой долей занятых. Порой чрезмерная амбициозность выпускников современных вузов (особенно коммерческих) – завышенные требования к условиям и оплате труда, нежелание строить карьеру с самых «низов», постепенно поднимаясь по ступеням служебной лестницы, усложняет ситуация на рынке труда молодых специалистов, увеличивают количество безработных молодых людей.

В настоящее время особо актуальной является проблема трудоустройства молодёжи. Рынок труда для молодёжи является своеобразной закрытой нишей, пробиться через которую становится всё труднее и труднее. Безработица среди молодёжи увеличивается быстрыми темпами. На мой взгляд, это связано в первую очередь с тем, что конкурентоспособность молодежи в сравнении с другими

категориями населения ниже в силу недостатка трудового опыта. Молодое поколение – это часть общества, только недавно завершившая профессиональную подготовку.

Однако, я считаю, что перспективы у молодежи на рынке труда есть и они очень большие. Почему? Молодежь же сталкивается со множеством проблем в трудоустройстве, с безработицей и т.д. Да! Но, на мой взгляд, эти проблемы являются в какой-то степени необходимыми, так как пройдя через них человек, а именно наше молодое поколение, становится более работоспособными, так как им приходится много работать, чтобы достичь определенных результатов; коммуникабельными, так как нужно поддерживать отношения с партнерами; рассудительными, так как приходится придумывать что-то новое и полезное для нашего гражданского общества.

Итак, я считаю, что в современном мире молодежь имеет большие перспективы на рынке труда, но для того, чтобы добиться желаемого результата молодой специалист обязан обладать следующими качествами: работоспособность, рассудительность, мобильность и коммуникабельность. В современной экономике существует ряд проблем, с которым сталкиваются молодые специалисты и для его решения молодое поколение должно хорошо постараться, то есть перспективы молодежь имеет, но при условии ведения качественной им работы.

ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Маркевич Марина
ГПОУ «Амрвосиевский*

*индустриально-экономический колледж»
Научный руководитель: Запорожцева Н.Л.*

Особенность государственной службы как профессиональной деятельности состоит в том, что она призвана гарантировать стабильность в государстве, согласовывать интересы людей и государства, выступать гарантом поддержания порядка, выполняя в той или иной мере властные функции. Государственная служба носит публичный характер, она соединяет государство и человека, являясь выразителем интересов определенных групп людей, с одной стороны, и государственных структур – с другой. Однако анализ нормативных документов, статистических данных, результатов опроса государственных служащих и эмпирических наблюдений раскрывает

неоднозначность и противоречивость государственной службы как профессиональной деятельности.

Теперь же мы обратимся напрямую к закону Донецкой Народной Республики «О системе государственной службы». Государственная служба Донецкой Народной Республики – профессиональная служебная деятельность граждан Донецкой Народной Республики по обеспечению исполнения полномочий:

- Донецкой Народной Республики;
- органов государственной власти Донецкой Народной Республики;
- лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Донецкой Народной Республики, законами Донецкой Народной Республики для непосредственного исполнения полномочий государственных органов.

Система государственной службы включает в себя следующие виды государственной службы:

- государственная гражданская служба;
- военная служба;
- правоохранительная служба;
- государственная оперативно-спасательная служба.

Другие виды государственной службы устанавливаются путем внесения изменений и дополнений в настоящий Закон.

Государственная гражданская служба – вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Донецкой Народной Республики.

Реализация принципов построения и функционирования системы государственной службы обеспечивается законами о видах государственной службы.

Современная государственная служба Донецкой Народной Республики представляет собой правовую материю, которая находится в постоянном движении: она изменяется, дополняется, идёт поиск новых инструментов в разрешении существующих проблем, разрабатываются новые нормативные акты, регламентирующие государственно-служебные отношения. Перечисление проблем государственной службы ДНР свидетельствует о том, что в этой области в будущем должны произойти важнейшие изменения.

Современное развитие законодательства позволяет утверждать, что Донецкая Народная Республика находится на пути возрождения института профессионального чиновничества. Этот институт,

основываясь на профессионализме, способностях, политическом нейтралитете служащих и качественном исполнении служебных обязанностей, во многих странах обеспечивает стабильное государственное управление и является важнейшим фактором сохранения и развития государственности.

ПРОФЕССИЯ: МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ

Мартыненко Екатерина

МОУ «Школа №114 г. Донецка»

Научный руководитель: Шевченко А.П.

Менеджер по персоналу (HR-менеджер) – специалист, отвечающий за формирование кадровых ресурсов в организации. Профессия HR-менеджера (HR расшифровывается как Human Resources – человеческие ресурсы) относительно молодая, пришла в нашу страну с Запада в 1990-х годах и заменила так называемых “кадровиков”. Рекрутинг и делопроизводство лишь малая доля обязанностей менеджера по персоналу. Современный HR-менеджер - это стратегический управленец, в его обязанности входит формирование кадровой политики предприятия, в которую входит разработка системы обучения персонала, поддержание здорового психологического климата в коллективе, мотивация сотрудников. Менеджер по персоналу относится к категории руководителей. Его главная задача - обеспечение эффективности работы человеческого ресурса. От деятельности HR-менеджера во многом зависит успех предприятия. Кадры решают всё. Старый лозунг актуален и по сей день. И именно от менеджера по персоналу зависит количество нужного персонала, его развитие и мотивация.

В крупных компаниях существуют целые отделы или департаменты по управлению персоналом, в которых работают несколько сотрудников. У каждого специалиста свои конкретные задачи: рекрутинг, делопроизводство, обучение и т.д. Обычно возглавляет кадровую службу HR-директор или Директор по персоналу. В маленьких компаниях кадровыми вопросами обычно занимается один специалист, в задачи которого входят те же вопросы что у HR-менеджеров крупных фирм, только в меньших масштабах.

HR-отдел есть практически в каждой уважающей себя организации. Здесь работают менеджеры по персоналу различной специализации: те, кто набирает сотрудников в компанию, обучают их, мотивируют и развивают профессиональный потенциал.

Менеджер по персоналу - это стратег. Он должен найти способ, чтобы каждый сотрудник работал максимально эффективно. Главное - результат, а, чтобы его получить, нужна серьезная мотивация. Как ее добиться и объяснить работникам, чего от них ждут - задача менеджера по персоналу. Для этого он сам должен вникнуть в суть инновации и стратегию своей компании.

Кроме этого, HR-специалисты следят за уровнем квалификации штатных работников компании и способствуют росту их профессионализма. Для чего применяются различные тесты, тренинги и учебные программы

Специфика профессии. Плюсы профессии:

- к службе персонала постепенно стали относиться как к важной: в крупнейших компаниях появляются HR-директора в ранге вице-президентов и членов совета директоров;

- 80% успеха компании зависит от деятельности HR-менеджеров;

- достаточно разнообразная и разноплановая работа;

- у людей этой профессии всегда есть работа.

Минусы профессии:

- необходимость сообщать кандидату, что его кандидатура не прошла конкурсный отбор или, что компания больше не нуждается в его услугах;

- высокая степень ответственности за работу с человеческим ресурсом, потому что именно от правильности выбора HR-менеджера зависит дальнейший успех компании;

- отсутствие математической и бизнес-подготовки для создания процедур в области оплаты и аттестации персонала.

Место работы. Практически в любой компании, штат которой превышает 150 человек, существует должность менеджера по персоналу. В некоторых крупных компаниях отдел по персоналу состоит из 10-15 сотрудников.

Личные качества. Для профессионального менеджера по персоналу важны такие качества как работоспособность и уверенность в себе. Часто им приходится принимать решения, ответственность за которые они несут самостоятельно.

HR-менеджер должен быть человеком коммуникабельным и позитивно настроенным по отношению к собеседнику.

Карьера и зарплата. Чем профессиональнее и опытнее HR-менеджер, тем более солидными и крупными компаниями пестрят записи в его трудовой книжке. Если позволяет штат организации, можно претендовать на должность начальника отдела по персоналу.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ И ПРИЗНАКИ

Мартынова Диана

МОУ «Школа №112 г. Донецка»

Научный руководитель: Курмаева И.Г.

Информационное общество – общество знаний и развития, где на первом месте стоит информация и её ресурсы. Сейчас информация настолько важна в ежедневной жизни каждого человека, что ведёт к созданию абсолютно нового типа общества.

Ещё на одной из международных собраний, что были посвящены проблемам информационного развития в обществе, было сказано, что впервые 20 лет XXI века генеральным направлением мирового развития будет «построение информационного общества». Также именно тогда было сказано, что общество XXI века будет обществом, тесно взаимодействующим с сетями и ориентированным на получение и использование знаний.

Отличительными чертами информационного общества являются:

– смена значимости информации, информационных технологий, знаний и навыков в жизни общества;

– увеличение количества людей, занятых в информационной сфере; в их число входят провайдеры, программисты, журналисты, копирайтеры и люди других разнообразных профессий. По причине роста ВВП за счёт возрастания числа этих людей, это благоприятно влияет на экономику стран и на её показатели;

– развитие различных типов средств массовой информации (сеть Интернет, телефоны, радио, телевидение, а также традиционные СМИ, такие как печатные издания);

– создание широкого и свободного информационного пространства, в котором любой человек может эффективно получить информацию, в том числе и мировую, информативно взаимодействовать с другими людьми и удовлетворять свои потребности в информационных продуктах и услугах;

– развитие электроники, внедрившейся во все элементы экономики государства, начиная с электронных социальных сетей и цифровых рынков, и заканчивая электронным правительством и государством.

Человеческое мировоззрение, характер, духовный мир, совесть и множество тому подобных процессов появляются у людей не с рождения, а приобретаются в течение всей жизни. Особенность таких процессов в том, что они невозможны вне информационного общества. Ведь именно притоки информации и информационные импульсы характеризуют человека как личность. Так или иначе, всё вокруг

воздействует на человека: будь то природа или социальная практика, потому что всё это даёт человеку определённые знания и умения.

Информационная жизнь всегда происходит как информационное взаимодействие – при моральных процессах, происходящих у каждого человека, реализуются две потребности: получение новой информации в качестве питания и генерация своей собственной новой информации.

Таким образом, информационное общество – это общество, в котором информация является главным ресурсом экономики. Государство начинает активно развивать инфраструктуру, которая могла бы обеспечивать создание новых и качественных информационных ресурсов (в первую очередь – образование и наука, затем – индустрия и уровень развитости информационной инфраструктуры).

Также начинается формирование глобального информационного общества, которое, в свою очередь, влечёт за собой мировую «информационную экономику», единое мировое информационное пространство, глобальную информационную инфраструктуру и формирующуюся мировую законодательно-правовую систему.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА И ОБЩЕСТВА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Марченко Вероника

МОУ «Школа №144 г. Донецка»

Научный руководитель: Свищев Б.В.

Общество (др. греч «общность») – форма общественных отношений. Для общества характерен организующий фактор, определяющий границы человеческого поведения в интересах всего общества. Понятие общества характеризуют следующие признаки:

- совокупность индивидов, одаренных сознанием и волей;
- общий интерес, имеющий постоянный и объективный характер;
- способность к совершенствованию общества.

Государство (др. рус. «государь») – это особая организация общества, обеспечивающая единство и целостность, поддерживает юридический порядок. Признаками государства являются:

- 1) *публичная власть*, располагающая специальным аппаратом управления и принуждения (армия, полиция, суд);
- 2) *территория*, на которую распространяется юрисдикция данного государства (право производить суд);

3) *система права* – совокупность обязательных норм, соблюдение которых обеспечивается органами власти.

Государственная власть распространяется на всех граждан. Государство может выполнять в обществе *конструктивную*, и *деструктивную* роль. В первом случае государство обеспечивает развитие. Во втором - стремится к тотальному контролю. Человек заинтересован в сохранении личной свободы. Свободное взаимодействие людей в сферах общественной жизни нуждается в правовом регулировании; и государство, издавая законы и контролируя их исполнение, возлагает на себя эти обязательства. Однако, любая попытка государства вмешаться в повседневную (трудовую, творческую) жизнь людей, неминуемо приведет к деформации или разрушению. Следовательно, нарушение меры в процессе взаимодействия двух сфер (в частности, неограниченное вмешательство государства в дела граждан) приводит к разногласиям между ними, которые выражаются в виде протестов.

Гражданское общество рождается благодаря многообразным интересам людей, реализуя свои желания они организуют неподчинённые государству объединения. Поэтому определённая сторона общества может вступать в конфликты с государственными интересами, которые хотят сузить их сферу нерегламентированной деятельности.

Выделяют 3 наиболее частые причины конфликта:

- экономическая;
- социальная;
- социокультурная.

Существует три типа взаимоотношения между обществом и государством:

1) Демократия (метод коллективного принятия решений с равным воздействием участников на исход процесса).

2) Толерантность (реализация гражданских прав, например, свобода самовыражения и свобода объединений).

3) Анархия (отсутствие власти в отношении лиц).

Чтобы наладить отношения между государством и обществом нужно уделить внимание таким направлениям общества как:

1. Повышение эффективности государственного управления.
2. Максимальное удовлетворение потребностей всех групп общества, а также гарантии свободы, равенство в правах.

А граждане в свою очередь обязуются подчиняться установленным законам.

Гражданское общество – это система независимых от государства отношений, призванных способствовать реализации интересов людей. Эти интересы осуществляются через такие институты гражданского общества, как семья, научные, профессиональные объединения и так далее.

Правовое государство может формироваться только в органической связи с гражданским обществом, обеспечивая его функционирование. И поскольку такое общество создаётся, то складывается и правовое государство.

Аспекты взаимодействия государства и других экономических субъектов. На сегодняшний день государство старается сделать всё возможное для поддержания полноценной жизни своих граждан, несмотря на трудное экономическое положение республики.

Таким образом, государство исправно выплачивает социальные выплаты всем нуждающимся на территории ДНР. Заботится о развитии государственных предприятий, учреждений, направленных на процветание молодой республики. Большое внимание отводится молодому поколению государства. Ежедневно устраиваются различные конкурсы, олимпиады, которые предоставляют возможность проявить себя и свои таланты молодому дарованию среди таких сфер как спорт, наука, творчество.

Молодёжь также принимает участие в жизни республики путём создания различных организаций, одной из таких является «Молодая Республика».

Данная организация направлена на формирование патриотических чувств среди молодых людей, кадрового персонала и стремление интеллектуального, духовного и физического развития. Правительство ДНР поддерживает организацию, принимает во внимание инициативы, касающиеся управления государством, а также помогает с трудоустройством участникам группы. Помимо этого,

Правительство ДНР при участии Русского центра организует мероприятия, направленные на поддержание развлекательного досуга среди граждан. Данное сотрудничество подразумевает под собой приглашение звёзд российской эстрады на концертные площадки города Донецк. В ДНР активно занимаются продвижением культурного просвещения граждан, организуя концертные программы в таких местах как Театр оперы и балета им. А.Б. Соловьяненко, Донецкая государственная академическая филармония и многих других.

Активную помощь государства также получают шахтёры и ветераны Великой Отечественной войны. В свою очередь, государство старается помогать и привлекать внимание остальных граждан при

оказании помощи детям с ограниченными возможностями и детям – сиротам на территории ДНР.

Государство играет немалую роль в жизни общества, и при возможности обеспечивает всем необходимым своих граждан и других экономических субъектов.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА И ОБЩЕСТВА

Марченко Екатерина

МОУ г. Горловки «Школа №5»

Научный руководитель: Плешкова М.А.

Общество есть социальное понятие. Государство возникло вместе с социальными классами, когда неписаное право уже не в состоянии было регулировать общественные отношения. Общество существовало без государства больше 30 тысяч лет. Понятие общества шире понятия государства. Общество включает в себя четыре большие сферы: духовную, экономическую, социальную и политическую. Государство входит в политическую сферу и является ее ядром, хотя влияет на все сферы в той или иной степени.

Государство возникло из общества на определенном этапе его развития и превратилось в самостоятельный орган, стоящий над обществом и вместе с тем взаимодействующий с ним. Государство выступает в качестве регулятора общественных отношений, так как в обществе существуют различные классы, индивиды, имеющие собственные интересы. В свою очередь, общество служит социально-экономическим фундаментом государства.

Ещё в скандинавской мифологии упоминалось о мировом дереве, которое является основой всего мирового существования. У корней дерева Иггдрасиль живут множество змей – это народ, который постоянно недоволен жизнью. На верхушке мирового дерева сидит гигантский орел – символ власти. По стволу бегают белка – Рататоск. Предположительно, она может олицетворять СМИ – журналистов. Белка бежит от змей к орлу и передаёт возмущения, претензии и недовольство сторон друг к другу. Постоянное взаимодействие двух: народа и государственной власти. При взаимодействии каждый ищет выгоду, так ли бескорыстно общество и государство?

Можно выделить две модели взаимодействия между государством и обществом:

1) цель государства – повышение благосостояния общества, поэтому оно находит все средства для её достижения; выступает как партнер, слуга общества и применяет главным образом методы убеждения;

2) государство имеет какую-то "свою цель", например, решить "великую задачу", "построить коммунизм", обеспечить превосходство арийской расы, осуществить завоевания или какую-то "великую миссию", и т.п. И тогда общество превращается в средство достижения таких целей, государство выступает по отношению к обществу как собственник, хозяин, надсмотрщик и применяет, как правило, методы принуждения.

Общество стремится к максимально возможной свободе, однако безграничная свобода угрожает социуму. В свою очередь, государство стремится к порядку: в максимально возможной степени "упорядочить" отношения, вплоть до сильного ограничения степени личной свободы. Однако такой порядок неприемлем для общества.

Возникает проблема – как найти баланс между интересами государства и личности, между порядком и свободой, между властью и обществом. Этот баланс найден в концепции правового государства, он закрепляется конституцией – общественным договором между государством и обществом. Главным инструментом "в руках" государства для регулирования общественных отношений служит право, в праве воплощается воля народа, с помощью права государство выполняет свои функции и задачи. Правовое государство имеет не только права в отношении общества, но и несёт обязанности перед обществом и не может перешагнуть закон.

Именно общество выбирает своих слуг. Люди идут на выборы, чтобы отдать свою жизнь в надежные руки и доброжелательное лицо с билбордов города. Именно здесь посажен корень дерева Игтдрасиль. Государство взаимодействует с обществом. Общество состоит из базовых ячеек. Базовые ячейки, по правилам, – это полноценная семья с ребенком.

Молодежь – это наше будущее, это проводник между государством и обществом. Главное – заинтересовать нас. И тогда выгода у обеих сторон будет общая: они идут от народа, мы научили их чему, могли. Работать на общее благо.

А взаимодействие – это, в первую очередь – уважение. Научиться уважать права, уважать мнение, религию, выбор, нести взаимные обязанности. Когда мировое дерево погибнет из-за гнилой середины, коррупции и насилия именно молодые ростки должны продолжить жизнь.

СТРУКТУРА ПРОМЫШЛЕННЫХ ИННОВАЦИЙ

Марченко Елизавета

МОУ «Школа № 15 г. Донецка»

Научный руководитель: Яценко А.А.

В современном мире инновации необходимы для удовлетворения требований общества; они – показатель социально-экономического развития страны, создают отдельные государственные структуры, отвечающие за развитие и внедрение инноваций, проводят анализ и сравнение разных технологий, составляют рейтинги развития.

Инновация, в нашем понимании, – это такое изменение в первоначальной структуре производственной системы, которое приводит к возникновению качественного нового ее состояния. Инновация – это целевое изменение в функционировании предприятия (учреждения) как системы.

Основоположник экономического описания инноваций Й. Шумпетер, впервые выделил пять типов нововведений:

использование новой техники или новых технологий производства и / или сбыта;

внедрение новой продукции с новыми свойствами;

использование нового сырья;

изменения в организации производства и управления предприятием;

появление новых рынков сбыта.

В последние годы широко распространяются инновации в промышленности, которая зарекомендовала себя как достаточно перспективная и экономически обоснованная, имеет хорошее финансирование.

В сфере промышленности инновации классифицируют следующим образом:

Продуктовая – внедрение нового или усовершенствованного продукта, функции которого, а также конструкции, техническое выполнение и дополнительные операции отличаются от предыдущих моделей продукта;

Процессная – внедрение новых или значительно усовершенствованных производственных методов (новое оборудование, новый организационный процесс).

Но также важно понимать, что эстетические изменения (такие, как новая упаковка, новый цвет) не относятся к промышленным инновациям, так как не влияют на содержание. Это касается и нововведений в менеджменте: управленческие и организационные

нововведения не являются промышленными инновациями. Следующие разновидности:

базисная – новые изобретения и открытия, на основе которых создается принципиально новое оборудование;

улучшающая – модернизация оборудования, техники, а также составляющих материалов;

псевдоинновация – сюда относятся изменения, способные ускорить процесс, незначительно улучшить качество, сэкономить материал.

Все виды внедренных новшеств в промышленности важны, каждая применяется для определенного технологического процесса. Инновационные процессы в разных сферах деятельности отличаются друг от друга. Форма нововведения зависит от производителя новшеств, сферы внедрения, важности, экономического эффекта и многих других факторов. Проведение исследований и испытаний – обязательная часть промышленных инноваций. Исследования – это долго и финансово затратно. К примеру, сервисные инновации (предоставление услуг) чаще всего не требуют исследований, а соответственно и большого финансирования.

Инновации в сфере промышленности в некоторых странах имеют достаточное финансирование, а также стратегическую модель. За счет этого планируются и успешно внедряются все заявленные и разработанные нововведения. В большинстве странах акцент делается на продуктовых изобретениях.

Сильные отрасли стран: химическая продукция, запчасти к транспортным средствам, электроника, оптика, машиностроение, фармацевтика, электрооборудование, автомобили.

Основные причины малоразвитых инновационных сферах стран: отсутствие определенной политики и организации в данной сферы: в странах нет программ и планов по внедрению и созданию нововведений; монополия – серьезный тормоз прогресса и инноваций. Конечно, небольшие компании выступают инициаторами модернизаций.

Инновационный процесс состоит из трех этапов:

Разработка -3: выдвижение инициативы, предложения, идеи или проекта возможного решения какой-либо проблемы, который после проработки выльется в инновацию;

Внедрение -3: научно-техническая, экспериментальная или организационная деятельность, целью которой является начало инновации и поддержание необходимого хода ее протекания;

Распространение -3: использование уже однажды освоенной инновации в новых условиях или местах применения.

Несмотря на указанную последовательность указанных этапов, такое расположение часто становится нерентабельным с точки зрения фактора времени.

Исходя вышеизложенного, могу сделать вывод, что инновации - это, прежде всего, исследовательская работа, изучение и разработка нового. В современных условиях для большинства стран мира практически невозможно производить такую работу, ведь исследования и затраты на расходные материалы не спонсируются государственными органами.

Так же можно сказать и о Донбассе. Инновационные проекты в Донецком крае следует внедрять прежде всего в машиностроении, химической промышленности, агропромышленном комплексе и рекреацию.

Таким образом, под инновациями принято считать конечный результат инновационной деятельности, получивший воплощение в виде: нового или усовершенствованного продукта, внедренного на рынке; нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности; нового подхода к социальным услугам.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ ГОСУДАРСТВА

Мащенко Анна

МОУ «Школа № 119 г. Донецка»

Научный руководитель: Рябкина Е.А.

Столетия функционирования рыночной экономики подтверждают, что в большинстве случаев рынок действительно доказывает свою эффективность. Под эффективностью рынка понимается его способность приближать экономику к максимальному удовлетворению потребностей потребителей при существующих ограниченных ресурсах.

Ограничения рынка проявляются в том, что часть существующих потребностей остается неудовлетворенной именно при рыночном распределении ресурсов. Без вмешательства государства производство товаров, предназначенных для удовлетворения этих потребностей, было бы недостаточным. Ограничения рынка проявляются в следующих случаях:

- сворачивание конкуренции и усиление монопольной власти производителей на определенных рынках;
- недопроизводство общественных благ;
- несправедливое распределение доходов в обществе.

Интерес монополиста противоречит интересам общественного благосостояния. Поэтому деятельность государства, которая направлена на ограничение монополий и поддержку конкуренции, способствует увеличению общественного благосостояния.

Основные направления деятельности государства, по ограничению власти монополий следующие:

- 1) принятие и исполнение антимонопольного законодательства, направленное против искусственных монополий;
- 2) регулирование природных монополий.

Антимонопольное законодательство разных стран по-разному определяет черту монополизации отрасли. Так, по законодательству Франции, монополистом считается предприятие, которое контролирует более 25% рынка, Германии – 33%, Японии – 50%.

Природная монополия возникает тогда, когда монопольное положение фирмы определяется экономической целесообразностью – меньшими затратами при возрастании объемов производства.

Относительно природных монополий используются другие меры государственного регулирования, а именно:

- 1) контроль над ценами и качеством продукции (услуг);
- 2) непосредственное управление предприятиями – природными монополистами, которые являются объектами государственной собственности.

Существуют и случаи ограничения природных монополий путем внедрения новых технологий, которые, например, в телекоммуникационной сфере сделали более эффективными предоставление услуг не одним, а несколькими предприятиями. Поэтому, содействия распространению влияет и на природные монополии.

Каждый человек является носителем потребностей не только в личных благах – одежде, обуви, бытовых вещах, жилище, но и в общественных.

Создание общественных благ финансируется из коллективного источника – государственного бюджета. Через ограниченность бюджетных средств необходимо находить оптимальный объем производства этих благ.

Деятельность правительства по созданию общественных благ охватывается следующими мероприятиями:

- 1) финансирование затрат производства с государственного бюджета;
- 2) организация производства и оценка необходимых обществу объемов выпуска;

3) определение и придерживание необходимых нормативов потребления в образовании, охране здоровья, культуре.

Рыночное распределение ресурсов само по себе не гарантирует справедливого, с точки зрения общества, распределения доходов.

У более развитых и цивилизованных стран дифференциация доходов самых бедных слоев меньше, чем в странах более низкого уровня доходов. Например, в странах Евросоюза средний разрыв между доходами групп самых богатых и доходами самых бедных не превышает 5-7 раз. А в странах, которые развиваются, разрыв может составлять 30 и более раз.

Большое равенство доходов достигается в результате таких действий правительства:

1) введение более высокого налогового обложения самых богатых слоев населения, например, «выравнивающего» налога на богатство;

2) осуществление социальных выплат для бедных и малообеспеченных;

3) гарантирование минимального уровня заработной платы для всех работающих граждан и необлагаемого минимума доходов;

4) регулирование цен на, так называемые, «социальные товары» - на хлеб, лекарства, детское питание и другое.

Современный этап развития экономической политики характеризуется появлением нового инструментария, такого как индикативное планирование, прогнозирование и подведение определенных приоритетов развития, регулирования на государственном уровне финансово-кредитной системы, перераспределении доходов населения, государственных закупок и т.д. Современное государство играет большую роль в развитии и внедрении научно-технического потенциала, новых видов конкурентоспособной продукции.

Регулирование инновационной политики государства происходит следующим путем:

1) определение и поддержка приоритетных направлений инновационной деятельности государственного, отраслевого, регионального и местного уровней;

2) формирование и реализация государственных, отраслевых, региональных и местных инновационных программ.

3) создание нормативно - правовой базы и механизмов экономики для поддержания и стимулирования инновационной деятельности;

4) защита прав и интересов субъектов инновационной деятельности;

- 5) финансирование поддержки исполнения инновационных проектов;
- 6) установление льготного налогообложения субъектов инновационной деятельности;
- 7) создание сети технополисов и технопарков;
- 8) подготовка кадров в сфере инновационной деятельности.

Государственная политика в экономике — самый важный инструмент здоровых коммерческих отношений. Государство несет основной груз ответственности за экономику страны и судьбу людей. Особенно оно ответственно за социальные последствия принимаемых экономических программ экономической политики. Только эффективная деятельность государства, свобода выбора и предпринимательства, усиление роли личного интереса, новая мотивация трудовых отношений, создание благоприятных условий для конкуренции должны стать импульсом нового этапа экономического развития.

ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ ОБЩЕСТВА

Мириева Лейла

МОУ «Школа № 72 г. Донецка»

Научный руководитель: Шинкарёва О.Г.

В системе общественных отношений социальная сфера занимает важное место как комплекс отраслей, деятельность которых направлена на формирование всесторонне развитой личности. Однако термин «социальная сфера» в науке трактуется по-разному и не имеет единого теоретического обоснования, хотя и довольно широко используется в современной хозяйственно-управленческой практике.

Анализ различных научных точек зрения касательно определения сущности социальной сферы позволил обобщить определенные характерные признаки, которые раскрывают содержание и специфику ее функционирования.

Социальная сфера общества представляет собой целостную, постоянно изменяющуюся подсистему общества, которая возникла на основе потребностью общества в непрерывном воспроизводстве субъектов социального процесса. Она включает в себя совокупность социальных институтов, элементов инфраструктуры, непосредственно обеспечивающих жизнедеятельность человека, его развитие. Именно в

социальной сфере обретает смысл социальная политика государства, реализуются социальные и гражданские права человека.

Социальная сфера общества характеризуется сложной интегральной природой, составляющей предмет интереса многих общественных и гуманитарных наук. Она представляет собой весьма сложную, открытую, динамично функционирующую систему. В структурном отношении социальная сфера включает в свой состав социальные общности, социальные организации, социальные институты, иерархические соподчиненные органы управления.

Социальная сфера деятельности на территориальном уровне заключается в осуществлении пространственных процессов в обществе, внедрении рациональных форм организации жизни людей с точки зрения условий труда, быта, досуга, развития личности.

Следует отметить, что важной составляющей социальной сферы является социальная инфраструктура, под которой понимают совокупность материальных объектов, которые обеспечивают общие условия для эффективной деятельности человека во всех сферах общественной жизни. Социальную инфраструктуру разделяют на социально-бытовую и социально-культурную.

Важное значение для населения имеют учреждения образовательно-культурного и духовного-нравственного направления. От состояния образования зависит научный потенциал общества и его развитие, так как оно является единым целенаправленным процессом воспитания и обучения, который выступает общественно значимым благом и осуществляется в интересах человека, семьи, общества и государства. Широкая сеть учреждений культуры, безусловно, способствует духовному росту общества.

Содержание деятельности социальной сферы учитывает интересы, как каждого отдельного человека, так и всех социальных групп и слоев общества, создает условия для достижения нового уровня жизни, охраны здоровья человека, роста духовного и физического потенциала, обеспечения социальной защищенности населения.

В последнее время научным исследованиям социальных процессов в обществе уделяется значительное внимание. Результаты этих исследований и обобщение опыта практической работы дают возможность для изучения тенденций в изменениях социальных процессов, оценить влияние на эти процессы экономической трансформации общества, изменений в характере общественных отношений.

Развитие социальной сферы следует рассматривать как важный фактор ускорения экономического развития. Это обусловлено влиянием

следующих причин: социальные изменения в обществе (приводят к росту доходов населения); трансформация образа жизни; повышение общей потребности к тенденции развития бизнеса (способствует росту требований к качеству услуг); политика государства, которая может проявляться в усилении контроля над ценообразованием в социальной сфере; принятие законов, которые помогают активизации ее развития; развитие информационных технологий и их внедрения в производство, что проявляется в интеграции компьютерных и телекоммуникационных технологий; интернационализация и глобализация организации социальной сферы; развитие научно-технического прогресса, что приводит выход на рынок широкого спектра инновационных услуг.

Таким образом, к социальным обязательствам и ответственности относится установление конкретных обязанностей между обществом и государственной властью относительно накопления национального богатства и его потребления; соблюдение рациональных соотношений границ производительностью труда и уровнем заработной платы, внедрение различных форм материального поощрения труда, рационального использования материально-технических, энергетических и природных ресурсов сохранение окружающей природной среды.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА СЕГОДНЯ

Миرونкина Юлия

ГПОУ «Донецкий колледж строительства и архитектуры»

Научный руководитель: Артюшина М.Ю.

Каждый успешный начальник знает, что правильная мотивация работников – залог процветания любого бизнеса. Со времен СССР нам запомнились Доски почета с портретами передовиков производства, поощрения сотрудников грамотами или именными часами. Сегодня эти методы отошли в прошлое – инновационные бизнес-стратегии требуют и новых путей стимулирования труда персонала.

Что же такое мотивация труда и почему она так важна? Под мотивацией понимают стремление каждого члена коллектива максимально эффективно исполнять свои профессиональные обязанности, это внутренний стимул работать с полной отдачей ради достижения общих целей.

Принципы мотивации:

1. Мотивация в виде поощрений дает возможность работнику чувствовать себя необходимым и значимым, причем непредвиденные

поощрения «работают» лучше ожидаемых, в виде квартальных премий за хорошую работу, например. К системным поощрениям люди быстро привыкают и начинают считать их нормой.

2. Промежуточные результаты. Опытный начальник будет стимулировать своих сотрудников за небольшие успехи, ускоряя достижение главной цели.

3. Несмотря на то, что похвала действует эффективнее наказания, его тоже считают частью мотивации. Вовремя сделанное замечание может предотвратить противоправное поведение работника, уберечь его от необдуманных поступков, способных навредить общему делу.

4. Незамедлительная положительная или отрицательная реакция руководства на те или иные поступки сотрудников продемонстрирует, что начальству небезразличны достижения и промахи работников.

Типы мотивации. Условно выделяют две основные формы стимулирования персонала: материальную и нематериальную. Материальное (экономическое) стимулирование – один из наиболее действенных способов поднять производительность труда работников. Экономическая мотивация может быть денежной и неденежной. К денежной форме относятся:

1. Дополнительные выплаты за высокие результаты работы: бонусы, премии, увеличение оклада, надбавки, проценты от сделок.

2. Оплата фирмой медицинской и социальной страховок, поощрение здорового образа жизни премиями за отсутствие больничных, отказ от курения, оплата абонементов в спортзалы.

3. Выплаты по особым случаям: к юбилеям, свадьбе и т.п.

4. Организация служебного транспорта к месту работы или компенсация расходов на него.

5. Компенсационные выплаты от компании работникам, выходящим на пенсию.

Неденежное стимулирование труда включает:

1. Публичное признание успехов работника руководством компании.

2. Продвижение по службе, повышение квалификации за счет фирмы.

3. Забота о престиже организации. Создание благоприятной рабочей обстановки, сплоченного коллектива.

4. Организация совместного досуга в виде посещений театра, экскурсий, выездов на природу.

Инновационные методы мотивирования. Все инновации в сфере стимулирования персонала делятся на 3 категории: индивидуальные, моральные и психологические, а также организационные.

Индивидуальная работа с подчиненными, создание системы стимулов для служащих внутри организации, удовлетворение внутренних потребностей работников направлены на повышение производительности и качества их труда.

Нестандартные способы мотивирования. Эти методы не требуют больших финансовых затрат, они неожиданны и креативны. Среди них создание игровых кабинетов, где можно отвлечься от рутины, внезапные подарки и поощрения, дополнительные дни отдыха, забота о семьях в виде организации утренников для детей, скидки на отдых членов семей сотрудников и многое другое.

Лучший метод мотивации выбрать трудно. Поэтому верным решением будет использование целого комплекса мероприятий, направленных на повышение эффективности труда персонала.

Список источников

1. Бирюк, А. Как мотивировать персонал к результативной постоянной работе / А. Бирюк // Бизнес без проблем – Персонал, 2002. – № 5. – С. 45-52.
2. Ковалев, В.И. Мотивы поведения и деятельности / В.И. Ковалев. – М., 2003.

МОДЕРНИЗАЦИЯ ТАМОЖЕННОЙ СЛУЖБЫ КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДНР

Митерева Марина

«Гимназия информационных технологий

№ 61 г. Донецка»

Научный руководитель: Седова С.И.

Донецкая Народная Республика - молодое государство, существующее с 2014 года, которому необходимо выстраивать международные отношения и связи с внешним миром, налаживать внешнеэкономические отношения с другими странами. От международной торговли в значительной мере зависит доход государства, внутренних производителей, а также благосостояние потребителей.

На данном этапе глобализации сферы товарообмена в мире повышается значимость таможенных услуг. Именно сфера таможенного дела наиболее значима для дохода в бюджет нашей страны, так как более 60% казны составляет сбор таможенных пошлин и налогов. Именно поэтому важнейшая роль в обеспечении экономических

интересов государства принадлежит таможенной службе – одному из базовых «институтов» экономики.

Участвуя в регулировании внешнеторгового оборота и осуществляя фискальную функцию, таможенная служба регулярно пополняет государственный бюджет и способствует решению экономических проблем, а также путём разумных протекционистских мер таможенная служба оберегает национальную промышленность. Поэтому настолько важно развивать и модернизировать такую важную отрасль экономики как таможенное дело.

Самое важное и доступное на данном этапе - это использование современных информационных технологий в таможенной деятельности. В связи с тем, что развитие общества во многом сейчас зависит от интернета и информационных ресурсов, значительным шагом на пути упрощения таможенных процедур стало бы расширение практики электронного декларирования; внедрение обязательного предварительного информирования о ввозимых товарах; определение минимального перечня документов, необходимых для представления в таможенных целях; применение новых технологий уплаты таможенных платежей.

Необходима ориентация на российские стандарты и преемственность некоторых мер модернизации. Так, полный переход на безбумажные технологии требует развития системы электронного межведомственного взаимодействия и получение сведений о разрешительных документах непосредственно от выдавших их контролирующих органов, а не лишь от участников внешнеэкономической деятельности. Это бы решило проблему, связанную с механизмом таможенного оформления при ввозе или вывозе товаров, который на сегодняшний день является сложным и длительным по времени, поскольку это не только приводит к большим потерям времени и денег, но и практически делает невозможным экспорт теми предприятиями, которые выпускают продукцию с коротким сроком реализации (например, продукты питания).

Подобные проблемы создаёт наличие таможенной границы между ДНР и ЛНР. Хотя правительством и введён упрощённый режим прохождения таможни, но проблема осталась. В результате это осложняет работу предприятий как в вопросе поставки сырья (таможенное оформление импорта), так и при вывозе готовой продукции на территорию ЛНР (оформление экспортных таможенных деклараций).

Сейчас лишь некоторые приведённые аспекты выполняются, но и их система до сих пор не отлажена и требует доработки и массовости, особенно в нашей молодой и стремительно развивающейся Республике.

Решение данных проблем в таможенной отрасли оказало бы содействие развитию интеграционных процессов, международного сотрудничества, дало бы возможность привлечения иностранных инвестиций в Донецкую Народную Республику.

Нам всем известно, что основным фактором, ограничивающим осуществление международных связей, является неопределённость международного политико-правового статуса Донецкой Народной Республики, что делает невозможной её полноценную интеграцию во внешнеэкономическое пространство. На сегодняшний день внешнеэкономическая деятельность республики может напрямую осуществляться только с Российской Федерацией, но несмотря на это Донбасс осуществляет экспорт продукции не только в Российскую Федерацию и страны Таможенного союза, а также в Иран, в Ирак, в Сирию, в Турцию и ряд других государств, как в своём интервью заверил А. Грановский [1].

Так, для преодоления существующих барьеров отрасли и успешного продолжения торговли мы должны довести до автоматизма предложенные ранее пути модернизации таможенной отрасли и обратить внимание на интересные опыты других непризнанных государств. Яркий пример – опыт Приднестровской Молдавской республики, которая для развития интеграционных процессов приняла и реализовала программу разгосударствления и приватизации с участием нерезидентов. Как итог, собственниками многих приднестровских предприятий стали крупные корпорации других стран, в том числе России.

Одним из значимых направлений развития внешнеэкономической деятельности должно стать вступление ДНР в интеграционные объединения, создаваемые непризнанными государствами - например, в Межпарламентскую ассамблею непризнанных государств, а также - в Таможенный и Евразийский экономический союзы. Или обратить внимание как на рынки государств и регионов с особым экономическим статусом (к примеру, Приднестровской Молдавской Республики, Южной Осетии, Абхазии), так и на рынки других стран. Это будет способствовать диверсификации экспорта продукции, расширению форм внешнеэкономической деятельности.

Таковыми способами мы не только модернизируем таможенное дело, что повлечет за собой увеличение показателей экспорта и импорта, ускорит реализацию таможенных процедур и даст дополнительные

рабочие места, но и даст перспективу развитию внешнеэкономических связей, привлечению иностранных инвестиций и позволит создать благоприятную почву для стабилизации ситуации в экономике, ведь внешнеэкономическая деятельность государства напрямую зависит от качества выполнения своей работы таможенной службой.

Список источников

1. Деловой портал. - URL: <http://dnr-live.ru/v-kakie-stranyi-dnr-eksportiruet-produktsiyu/>
2. Семёнова, Т.В. К вопросу о развитии внешнеторговой деятельности в Донецкой Народной Республике / Т.В. Семёнова, Н.П. Малов // Экономика и маркетинг в XXI веке: проблемы, опыт, перспективы: материалы XIV-й Междунар. науч.-практ. конф., 23–24 ноября 2017 г., г. Донецк / ГОУ ВПО "ДонНТУ" ; редкол.: А.А. Кравченко и др. - Донецк : ГОУВПО "ДОННТУ", 2017. - С. 137-142.
3. Семенова, Т.В. Актуальные проблемы развития внешнеэкономической деятельности Донбасса и предпосылки для их решения / Т. В. Семенова // Инновационные перспективы Донбасса: материалы международной научно-практической конференции, г. Донецк, 20-22 мая 2015 г. Т. 6 : Актуальные проблемы инновационного развития экономики Донбасса / М-во образования и науки ДНР и др. ; редкол.: Л.П. Полякова и др. - Донецк : ГВУЗ "ДонНТУ", 2015. - С. 331–335.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА УРОКАХ ФИЗИКИ

*Михнюк О.В., Кобец С.А.
МОУ «Школа № 150 г. Донецка»*

Сегодня компьютерные технологии прочно вошли во все аспекты нашей жизни. Средняя школа как один из обязательных этапов жизни любого человека не является исключением. Поэтому одной из задач среднего образования является подготовка профессионала, свободно ориентирующегося в мировом информационном пространстве, владеющего знаниями и навыками поиска, обработки и хранения информации, посредством применения современных компьютерных технологий. Поэтому сегодня перед учителем поставлена задача подготовить ребенка к жизни в современном обществе, обучить навыкам сбора и анализа информации и не допустить, чтобы виртуальное существование заменило реальную жизнь.

Современные коммуникативные технологии способствуют облегчению поиска информации, дают возможность варьировать учебную деятельность в рамках утвержденных образовательных программ. ИКТ позволяют индивидуально подойти к каждому ребенку, применять дифференцированные задания и создать такую атмосферу, которая вовлечет каждого учащегося в работу на уроке.

Применение медиаобразовательных технологий на уроках физики позволяет сделать процесс обучения более емким в информационном плане, активизировать учебно-познавательную деятельность учащихся, повысить уровень интереса к предмету. Также применение ИКТ в учебно-воспитательной деятельности облегчает интерактивность обучения, позволяет отслеживать не только учебный процесс в целом, но и уровень качества знаний, привлекать к творческой деятельности (подготовка материала с использованием компьютерных программ, участие учеников в видео конференциях).

Использование медиатехнологий на уроках физики дает учителю возможность разнообразить задачи и формы подачи информации; применять компьютерные программы, включающие разноуровневые задания: обучающие (для презентации материала), тренировочные (для отработки навыков и умений), тестовые (для проверки знаний). ИКТ дают возможность создавать учебные ситуации, приближенные к условиям профессиональной деятельности; активизировать учебную деятельность учащихся, усиливать их самообразовательную работу; развивать критическое мышление.

Применение информационных и медиаобразовательных технологий на уроке существенно упрощает задачу педагога по использованию иллюстративного и демонстрационного материала. Так на уроках физики целесообразно демонстрировать фрагменты видеofilьмов, иллюстрацию физических явлений, графиков, принципа работы двигателя внутреннего сгорания, динамомашин и т.д., использовать фрагменты интерактивных лекций.

ИКТ легко вписываются в традиционный урок и позволяют организовать новые виды учебной деятельности. Для самостоятельного изучения материала целесообразно использовать дополнительные задания, правильность решения которых учащиеся могут проверить экспериментально. Самообразовательная деятельность может заключаться в проверке полученных результатов, что способствует повышению познавательной активности и вводит творческий компонент в работу учащихся. В результате, на этапе закрепления знаний большая часть класса начинает предлагать свои задания, решать их, а потом проверять правильность своих предложений.

К наиболее эффективным и инновационным формам подачи материала относятся мультимедийные лекционные презентации, аудиофрагменты, обучающие фильмы и анимации. Использовать мультимедийные презентации можно на любом этапе урока, что позволяет учителю оперативно применять различные средства обучения, способствующие более глубокому и сознательному усвоению изучаемого материала, экономить время урока, насыщать его полезной информацией. Презентация материала дает возможность иллюстрировать задания, обучающая презентация может быть конспектом урока, где указывается тема урока, его цель, план работы на уроке, ключевые понятия, домашнее задание. Применение современных технологий позволяет учащимся получить навыки обработки информации из разных источников, ее сортировки и анализа, навыки самостоятельного создания презентаций и видеороликов.

В современном обществе успех каждого человека зависит непосредственно от умения работать с медиатехнологиями. Именно грамотная работа с информацией может помочь решить проблемы развития и восполнить пробелы в знаниях. Важно подготовить детей к критическому, осмысленному отношению к медиаинформации. Приобретение навыков грамотной работы с информацией посредством информационных технологий должно быть, на наш взгляд, составляющей преподавания любого предмета. Безусловно, информационные технологии быстро развиваются и изменяются, но базовые навыки носят универсальный характер и развивать их у учащихся задача современного учителя.

Список источников

1. Медиакультура личности: социально-психологический подход: Учебное пособие / О.Т. Баришполец [и др.]. – М.: Миллениум, 2009.
2. Череповская Н.И. Медиакультура и медиаобразование учащихся ОШ / Н.И. Череповская. – К.: Издательство «Школьный мир», 2010.

ПРОБЛЕМА БЕДНОСТИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Мушкаева Яна

ГПОУ «Макеевский строительный центр профессионально-технического образования им. Ф.И. Бачурина»

Научный руководитель: Гелюх Л.И.

Проблема бедности - это сложная многоплановая проблема, причины, возникновения которой имеют как национальный, так и международный характер. Не существует универсального пути

решения этой проблемы. Проблему надо решать на национальном уровне, учитывая особенности конкретного государства.

Проблема бедности беспокоила людей на протяжении веков. В экономической теории установлены различные причины бедности - от неэффективных схем социальной защиты до общей несправедливости экономической и социальной системы. Реформы социального страхования, вмешательство государства в регулирование рынка труда, значительные изменения форм экономической организации были направлены на снижение остроты проблемы бедности.

В Конституции ДНР определено, что социальная политика ДНР направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, народное благосостояние, доступность основных материальных и духовных благ (ст. 4, п. 1) [1].

Так как по уровню доходов граждан определяется место государства в мире, то решение этой проблемы является неотъемлемой составляющей государственной политики ДНР.

Бедные люди в ДНР имеют много общего с бедными в любой другой стране мира. Для них характерен затрудненный доступ к ресурсам и услугам, низкий уровень жизни, плохое состояние здоровья, ограниченность социальных отношений, ощущение себя лицами «второго сорта» в глазах небедных людей, чувство незащищенности и бессилия.

В то же время бедность в ДНР имеет практически исключительные черты, присущие только ей и части стран-соседей.

Считается, что одним из наиболее значимых факторов распространения бедности среди населения является падение объемов производства продукции в стране. Оно имело место и до образования нашего молодого государства во всех бывших социалистических странах, но особенно оно коснулось стран СНГ. Масштабное сокращение производства в стране, что имело место в результате медленных и непоследовательных реформ, что вызвало значительное снижение занятости и уровня оплаты труда. Эти последствия еще увеличились в связи с образованием молодого государства, экономической блокадой, а также общей военно-политической обстановкой в нашей стране. Возникла необходимость повысить производительность труда и преодолеть характерную для старой системы практику сохранения на предприятиях избыточную рабочую силу.

Главной предпосылкой, определяющей сохранение высокого уровня бедности в ДНР и соответственно ее негативного влияния на динамику и перспективу экономического роста государства, является

низкий уровень заработной платы значимой части работающих людей.

Закон ДНР «Об оплате труда» указывает на то, что «минимальная заработная плата является государственной социальной гарантией, обязательной на всей территории Донецкой Народной Республики для предприятий всех форм собственности и хозяйствования» (ст. 3) [2].

С учетом этого была проанализирована средняя месячная заработная плата (табл. 1) по состоянию на 01.02.2019 г., которую предлагают государственные и частные работодатели в ДНР. Средняя заработная плата представлена по самым востребованным профессиям в республиканском центре занятости ДНР [3].

Таблица 1

Уровень средней месячной заработной платы в ДНР
по состоянию на 01.02.2019 г.

Должность	Средняя месячная заработная плата в руб.
Дворник	2500 - 3200
Сестра медицинская	3200 - 4500
Врач	4500 - 6000
Подсобный рабочий	3000 - 4500
Воспитатель	3500 - 5500
Токарь	5000 - 6000
Сварщик	4000 - 5000
Маляр, штукатур, электрик, слесарь	4500 - 6500
Учитель	4100 - 6000
Грузчик	3500 - 5000
Подземные горнорабочие и шахтеры очистного забоя	6000 - 8000
Экономист, бухгалтер	5000 - 7000
Пожарные спасатели и военные	9000 - 15 000
Государственные служащие	15000 - 16000

Как показал анализ таблицы относительно высокий уровень месячных доходов в ДНР имеют только пожарные спасатели и военные, а также государственные служащие. Однако места на государственной службе являются ограниченными, а пожарными спасателями или военными не все хотят работать. Поэтому, подавляющее большинство граждан республики имеет заработную плату в 5000 рублей и ниже.

По данным мониторинга цен от Министерства экономического развития ДНР [4] стоимость продовольственной корзины за год составляет 82 218 рублей, в месяц – 6 851 рублей, в день – 225 рублей. Из них в месяц на продукты питания гражданин ДНР тратит в среднем 3 425 рублей, а в день – 112 рублей. При этом в списке продуктов питания

не учтены многие позиции, которые давно вошли в обязательный рацион граждан ДНР (чай, кофе, мёд, соки, напитки и другое).

Социальные и экономические последствия бедности стоят в одном ряду с проблемами безработицы и нестабильности любого государства. Для большинства как развитых, так и развивающихся стран, это явление превращается в проблему, которая таит в себе потенциальную опасность роста социальной напряженности. Как только уровень бедности достигает критического значения, общество приводится в неустойчивое состояние, что чревато социальными потрясениями.

На современном этапе развития молодого государства стратегической целью является провозглашение устойчивого человеческого развития. Поэтому на сегодня для ДНР одним из важнейших направлений развития государства является преодоление бедности. От тактики выживания необходимо переходить к стратегии развития, от борьбы с бедностью - к росту среднего класса. Главный способ борьбы с бедностью - это повышение уровня жизни населения, это предоставление гражданам возможности достойно работать, повышать свой уровень благосостояния.

Список источников

1. Конституция ДНР принята Верховным Советом ДНР 14.05. 2014 г. - [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://dnr-online.ru/konstituciya-dnr>.
2. Закон ДНР «Об оплате труда» № 19-ИНС от 06.03.2015 г. (действующая редакция по состоянию на 29.03.2017 г.) // Официальный сайт Совета Министров ДНР - [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-oplate-truda>.
3. Официальный сайт Республиканского центра занятости ДНР - [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://rcz-dnr.ru>.
4. Официальный сайт Министерства экономического развития ДНР - [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://mer.govdnr.ru>.

СИСТЕМА ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПОДХОДА К ПЕРСОНАЛУ И К ИХ РАБОЧИМ КОНТРАКТАМ

Мясищев Артём

МОУ «Школа №28 г. Донецка»

Научный руководитель: Соломчук И.Е.

Одной из особенностей устройства общества на сегодняшний день является высокая степень профессиональной дифференциации, популярность информационной сферы и сферы услуг, большой спрос

на квалифицированных специалистов и менеджеров, способных организовать производственный процесс в данных сферах. Поэтому существует большое количество трудовых коллективов, эффективное управление которыми является залогом процветания любой организации. В условиях конкуренции рынка эта эффективность требует внедрения инноваций в процесс управления. Поэтому исследование технологий, которые повысят эффективность управления персоналом, является актуальным.

Цель работы – описать особенности индивидуального подхода к персоналу как одной из технологий, повышающей продуктивность работы организации.

Объект исследования – система управления персоналом организации.

Предмет исследования – методы и формы осуществления индивидуального подхода к управлению кадрами.

Индивидуальный подход в управлении персоналом непосредственно связан с мотивационными стратегиями. В статье Т.Н. Лобановой «Мотивационные стратегии управления персоналом» описаны факторы и инструменты воздействия на персонал организации. Исследователь решает проблему мотивировки персонала, представители которого привыкли к комфорту и не относятся к материально нуждающимся слоям общества. Мотив как «причина для того, чтобы что-то сделать» [1, с. 180] должен соответствовать потребностям сотрудника.

Среди мотивирующих факторов автор выделяет высокий заработок с добавлением периодов отдыха, компенсаций тяжелого труда и влияния усталости. Рассматривая потребности разных уровней, автор останавливается также на отношении к работнику, содержании труда и удовлетворении потребностей в признании, развитии, достижения цели [1, с. 181]. Примечательно, что разным историческим периодам соответствуют разные методы мотивации.

Если в середине XX века это было удовлетворение потребности в безопасности и сохранении жизни, то в конце XX века более актуальным стало удовлетворить потребности индивида в утверждении себя, помочь почувствовать себя значимым, достигающим цели, обладающим определенным уровнем престижа и желаемым социальным статусом. На сегодняшний день для человека важно его времяпрепровождение, обучение новому, совершенствование себя. Материальное стимулирование и поощрение изжило себя, поскольку слишком явно выдает свою манипулятивность. Это не способствует желанию

сотрудников повышать интенсивность работы, идти на риск и проявлять инициативу [1, с. 182].

Политическая конъюнктура, в которой мы находимся сегодня, экономическая ситуация ставят наших соотечественников в особое, во многом неблагоприятное положение. Негативный эмоциональный фон существенно влияет на здоровье персонала, а следственно и на его трудоспособность.

Именно поэтому индивидуальный подход как мотивационная стратегия должен учитывать и удовлетворение потребности в безопасности, и улучшения условия труда с повышением его комфортности, компенсации утомляемости и опасности, и добавление периодов отдыха. К тому же необходимо учитывать и потребность персонала к обучению, самосовершенствованию и разнообразному досугу.

Главной характеристикой трудового контракта должна быть его гибкость. Гибкость заключается в деталях, чтобы обеспечить сотруднику максимально продуктивную обстановку для работы. Прописывая в контракте условия труда, необходимо не только обращать внимание на соблюдение техники безопасности на рабочем месте, но особенности повседневной, бытовой жизни персонала. Необходимо оперировать такой информацией, как особенности здоровья, питания, биоритма, семейного положения, телосложения, темперамента, увлечений, вероисповедания и так далее каждого члена трудового коллектива.

Примерами внедрения такого подхода может быть организация служебного транспорта для того, чтобы члены коллектива могли беспрепятственно добираться до места работы и затем домой. Следует индивидуально устанавливать продолжительность рабочего дня, если это возможно для специфики организации, гибкий график нерабочих и рабочих дней.

Продуктивным является режим, при котором сотрудник получает объем работы и выполняет его произвольно, на свое усмотрение, не позднее назначенного срока, а также может рассчитывать на премию в случае перевыполнения объема. Индивидуальный подход к персоналу подразумевает внимания к жизненной ситуации каждого члена трудового коллектива. Практически это может быть:

- поиск няни для ребенка;
- оплата психолога;
- организация медосмотров;
- оборудование рабочего места;
- подвоз служебным транспортом;
- организация питания и т.д.

Таким образом, осуществляя индивидуальный подход в системе управлением персонала с применением мотивационных факторов можно добиться повышения эффективности работы организации.

Список источников

1. Лобанова, Т.Н. Мотивационные стратегии в управлении персоналом / Т.Н. Лобанова // Вопросы государственного и муниципального управления, 2011. - №1. - С. 179-200.

2. Комарова, Н.В. Теоретические основы менеджмента: Конспект лекций / Н.В. Комарова. - М.: Доброе слово, 2005. - 64 с.

3. Осовская, Г.В. Основы менеджмента: Учебное пособие / Г.В. Осовская, О.А. Осовски. - К.: "Кондор", 2006. - 664 с.

ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Набока Константин

МОУ «Школа № 88 г. Донецка»

Научный руководитель: Голобородько Н.А.

Государственная служба – это система нормативно установленных социальных отношений между обществом и государством, государственным служащим и государством, для профессионального исполнения и обеспечения полномочий органов государственной власти. Если же государственную службу рассматривать с позиций деятельностного подхода, то ее основная функция - управление. По своему характеру управление должно быть профессиональным. Этим и объясняется потребность в государственной службе как профессиональной деятельности.

Законом Донецкой Народной Республики «О системе государственной службы Донецкой Народной Республики», государственная служба признана профессиональной служебной деятельностью по обеспечению исполнения полномочий государственных органов.

Государственная служба представляет собой профессиональную управленческую деятельность - специфический вид деятельности людей, который требует определенных качеств, навыков и знаний и принципиально отличается от всех других видов практической и духовной деятельности человека.

Что же стоит за определением государственной службы как профессиональной деятельности?

Профессиональная деятельность - деятельность, осуществляемая на основе специальных знаний и навыков, требующая определенной подготовки и образования. Профессиональная публичная служебная деятельность связана с выполнением, как правило, в качестве основного вида деятельности специальных должностных полномочий за вознаграждение, выплачиваемое за счет средств соответствующего бюджета.

Отличительные признаки государственной службы как профессиональной деятельности следующие:

1. Является механизмом государственного управления, выполняет его функции

2. Государственный служащий - не просто наемный работник, а лицо, представляющее государство, а через него - общество.

3. Государственные служащие имеют особый правовой статус, подлежащий строгому государственно-правовому регулированию.

4. На государственной службе существуют ограничения и запреты, в определенной мере ущемляющие права госслужащих как граждан. В качестве компенсации госслужащим положены дополнительные гарантии.

5. Государственная служба строго субординирована и ранжирована.

Государственная служба - это особый вид общественно полезной деятельности, которая отличается своим государственным, публичным характером.

Она регулируется в значительной мере не трудовым, а административным правом. Особенность государственной службы как профессиональной деятельности состоит в том, что она призвана гарантировать стабильность в государстве, согласовывать интересы людей и государства, выступать гарантом поддержания порядка, выполняя в той или иной мере властные функции.

Центральной фигурой в системе государственной службы как вида профессиональной деятельности является государственный служащий. Государственный служащий - гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности государственной службы.

Государственная служба должна осуществляться профессионалами. Для государственных служащих профессионализм играет особую роль. Профессионализм - это реализованная способность работника, направленная на максимально полное соответствие требованиям производственной среды и работодателя.

Профессионализм сегодня - это наиболее ценный товар на рынке труда. Конечно же, государственные служащие должны быть

настоящими профессионалами своего дела, а их служебная деятельность должна отличаться высоким уровнем профессионализма и компетенции.

В числе особенностей труда государственных служащих можно выделить следующие:

а) их труд выражается в обосновании целей и направлений общественного развития, в конкретной организации и регулировании сознания, поведения и деятельности людей;

б) их труд - интеллектуальный, психологически насыщенный, ответственный;

в) во всех их усилиях проявляется государственная власть,

г) научные знания, искусство и опыт таких людей не создают потребительские ценности и не удовлетворяют индивидуально-личностные потребности, но формируют особый духовно-материальный «продукт», обеспечивающий рациональность и эффективность общественных отношений;

д) их труд является высокопрофессиональным и предъявляет к каждому из исполнителей жесткие требования в смысле подготовки, личностных дарований, поведения и общения с людьми.

Необходимо отметить, чтобы стать профессионалом, необходимо не только учиться делу, но и овладевать профессией практически, соединяя интеллектуальный труд с практическими делами.

То есть, прежде чем поступить на государственную службу, человеку требуется обязательная профессиональная специализация - предварительное овладение специальными знаниями, умениями, навыками.

Превращение государственной службы в профессиональную деятельность влечет появление новых профессий и специальностей, формирование слоя профессиональных государственных служащих, развитие форм их профессиональной солидарности, зарождение профессиональных традиций, профессиональных отношений, профессиональной культуры и т.д.

Таким образом, реальные прогрессивные изменения в обществе наступают тогда, когда оно создает надежные механизмы включения профессионалов в сферу управления, ценит их профессиональный опыт, обеспечивает надежную защиту от дилетантов, непрофессионалов, когда действительно существует не декларированная, а реальная востребованность профессионализма. Тогда действительно с полным правом можно говорить о государственной службе как профессиональной деятельности.

Список источников

1. Официальный сайт Народного совета Донецкой Народной Республики. – URL: <http://dnrsovet.su>
2. Государственная (муниципальная) служба как вид профессиональной деятельности / Лекции. Публикация материала для обучения. - URL: <https://lektsii.org>
3. Государственная служба как профессиональная служебная деятельность / МегаЛекции. - URL: <https://megalektsii.ru>

ПРОБЛЕМЫ ПОСТРОЕНИЯ ЖЕНСКОЙ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ

Назаренко Галина

Торезский колледж ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Научный руководитель: Быковская И.Н.

Вследствие внедрения новых экономических взаимоотношений, дифференциации и интеграции труда происходит стремительный рост числа женщин на менеджерских должностях. Это яркие личности, инициативные, энергичные, которые способны принимать решения, отстаивать свое мнение и независимость. Женщины-руководители имеют ряд превосходств, в сравнении с мужчинами: владеют более тонким социальным интеллектом, лучше чувствуют нюансы отношений, умеют оценивать и спрогнозировать поведение других людей, контролируют свои и чужие ошибки. Но чего им это стоит? Права женщин в экономической сфере нарушаются достаточно часто. В стране отсутствует целостный национальный механизм обеспечения, реализации и контроля выполнения законодательства по правам женщин. Законодательно закрепленное равенство прав и свобод мужчин и женщин не соответствует реальности.

Массовый выход женщин на рынок труда создал условия для достижения ими экономической независимости. Они не хотят оставаться только хранителями домашнего очага - быть хозяйкой дома и матерью. Они хотят быть активными участницами трудовой и общественной жизни. Свой жизненный путь женщина выбирает сама исходя из своих личностных качеств, превосходств, жизненных обстоятельств, но возможность такого выбора в значительной мере зависит от экономической и моральной поддержки общества и государства.

Построить удачную карьеру больше шансов женщина имеет в стабильном обществе, а наше общество не отличается стабильностью. В результате можно наблюдать парадоксальную картину: женщина

управляет семьей, воспитывает детей и просто зарабатывает деньги. А где же самореализация?

Восхождение к вершине успеха для женщин – дело не только особенно тяжелое, но и небезопасное, поскольку их воспринимают совсем не так как мужчин. Черты, которые являются позитивными для мужчин в деловом мире, для женщины – негативны. Деловой мужчина агрессивный, а женщина – придирчива; он следит за деталями, она – мелочна; он теряет равновесие из-за чрезмерной занятости, она – истеричка; он – самоуверенный, она – эмоциональная; он разумно пользуется властью, она – жаждет власти, он суровый руководитель, с ней – невозможно работать. Когда мужчины начинают свою работу на предприятии, то их способности не оспариваются, деловой женщине же постоянно приходится доказывать, что она занимается своим делом.

Часто кандидатура женщины при заполнении вакансий руководящей или другой высокой должности не рассматривается вообще, хотя ее профессиональный уровень, интеллектуальные способности, квалификация превосходят те же качества коллег мужчин, потому, что у нее есть ребенок, который может часто болеть, которого нужно водить в детский сад или школу, готовить с ним уроки и ходить на родительские собрания.

Даже для элементарного продвижения по служебной лестнице к женщине, как правило, предъявляются более высокие требования, чем к мужчине.

По эти и другим причинам карьерное продвижение у женщин часто начинается только к 30-32 годам, что для запланированной карьеры бывает слишком поздно. Отсутствие равных возможностей для самореализации, профессиональной карьеры не позволяет состояться многим женщинам-специалистам.

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Нека Валерия

МОУ «Школа №45 г. Донецка»

Научный руководитель: Тарнопольская Е.А.

Мною выбрана тема «Исторические аспекты возникновения и развития информационной безопасности в Донецкой Народной Республике». Мы постоянно имеем дело с компьютером и интернетом: общение, игры и развлечения, торговля, путешествия, медицина, образование. Всё это и еще многое другое составляет информационное пространство. С каждым годом растёт число киберпреступлений и

кибератак. Количество хакерских атак, взломов в работе информационных систем предприятий, организаций, простых пользователей возрастает, что приводит к блокировке предприятий, финансовым потерям.

Поэтому функцией информационной безопасности является защита информации методами предупреждения и принятия соответствующих мер.

Наше молодое государство, становясь на ноги, ставит перед собой задачу не только раскрывать и доносить нужные факты до жителей республики, но еще и обезопасить ту информацию, которая имеет особый вес и секретность.

Руководством республики приняты законы и правила подачи информации и обеспечения её безопасности. Определена терминология, касающаяся информационной безопасности.

Объект моего исследования: возникновение и развитие информационной безопасности в Донецкой Народной Республике

Каким же опасностям подвергается информация?

1. Намеренные действия (кража, повреждение или удаление данных).
2. «Электронные» методы воздействия.
3. Компьютерные вирусы и другие вредоносные программы.
4. Спам.
5. Случайные воздействия.

Естественно, возникает необходимость защиты информации. Защита информации – совокупность правовых, организационных, технических и других мероприятий, обеспечивающих сохранность, целостность информации и надлежащий порядок доступа к ней.

А под информационной безопасностью понимается защищенность информации и поддерживающей ее инфраструктуры от любых случайных или злонамеренных воздействий, результатом которых может явиться нанесение ущерба самой информации, ее владельцам или окружающей инфраструктуре.

По мнению доктора юридических наук, профессора Российской Федерации Лопатина В.Н., категория «информационная безопасность» возникла с появлением средств связи между людьми. В развитии средств информационных коммуникаций он выделил несколько этапов: начиная с 1816 года – использование естественно возникавших средств связи, и до нынешнего времени.

В Донецкой Народной Республике вопрос информационной безопасности возник с самого начала становления государства.

Утверждая права и свободы человека, гражданский мир и согласие, исходя из общепризнанных принципов равноправия и самоопределения народов, заявляя о стремлении обеспечить благополучие и процветание, Верховным Советом Донецкой Народной Республики 14 мая 2014 года принята Конституция Донецкой Народной Республики, в которой гарантируется право каждого гражданина ДНР на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений, и так же гарантируется, что сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются.

Кроме того, Народным Советом Донецкой Народной Республики приняты: «Закон о персональных данных», «Закон об информации и информационных технологиях», «Закон о защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию» и «Закон о телекоммуникациях»

Центральным Республиканским Банком Донецкой Народной Республики принято Постановление «Об утверждении Правил организации защиты электронных документов с использованием средств защиты информации удостоверяющего центра Центрального Республиканского Банка Донецкой Народной Республики»

Министерством образования и науки Донецкой Народной Республики утверждены Государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования по направлению подготовки магистров и бакалавров в сфере Информационной безопасности и Государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности Информационная безопасность телекоммуникационных систем.

Ведущие ВУЗы республики готовят специалистов согласно данным стандартам.

Основными задачами информационной безопасности Донецкой Народной Республики являются обеспечение конфиденциальности информации, её целостности и достоверности, юридической значимости, обеспечение доступности информации и информационных ресурсов.

Действие вышеуказанных документов были проверены в ноябре 2017 года в связи с проведением онлайн-конференции Главы Донецкой Народной Республики Александра Захарченко с жителями Донецкой Народной Республики и Украины. В указанное время были осуществлены масштабные DDoS-атаки на все информационные ресурсы Республики. Вектор атак постоянно менялся. Злоумышленники использовали различные методы, посылая множество ложных запросов,

с помощью которых пытались вывести из строя сетевое оборудование хостинга Государственного предприятия связи «Углетелеком», на котором размещался web-ресурс онлайн-конференции. По словам министра связи Донецкой Народной Республики Виктора Яценко, количество атак официального сайта конференции Главы превысил порог 5 млн. пакетов в секунду. «Отметим, что наши специалисты способны обеспечить безопасность и стабильную работу всех интернет-ресурсов Республики, которые находятся в ведении Министерства связи», - добавил Виктор Яценко.

Сегодня информационную безопасности обеспечивают:

1. Идентификация и аутентификация пользователей;
2. Шифрование информации, хранящейся на компьютерах и передаваемой по сетям;
3. Межсетевые экраны
4. Виртуальные частные сети;
5. Контентная фильтрация
6. Проверка целостности содержимого дисков;
7. Антивирусная защита;
8. Обнаружение уязвимостей сетей и анализаторы сетевых атак.

На основании изученной литературы, законодательных актов делаем выводы:

– защита информационной сферы Донецкой Народной Республики играет ключевую роль в реализации многих конституционных прав и свобод граждан, в обеспечении возможности самореализации личности, духовном обновлении, политической и социальной стабильности общества, обеспечении функционирования государства;

– информационная безопасность становится все более важным фактором развития экономики;

– нормальная жизнедеятельность человеческого общества во все большей степени зависит от состояния защиты информационной сферы;

– защита национальных интересов, реализуемых в информационной сфере, от опасностей внешнего и внутреннего характера составляет основное содержание деятельности по обеспечению информационной безопасности.

Таким образом, информационная безопасность Донецкой Народной Республики – это состояние защищённости жизненно-важных интересов личности, общества, организаций, предприятий, республики в целом от потенциально и реально существующих угроз.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА И ОБЩЕСТВА

Омелечкина София

МОУ «Школа №49 города Донецка»

Научный руководитель: Щепилова А.В.

Развитие общества по пути демократии неизбежно приводит к изменению характерно отношений между обществом и государством. Стержнем развития государства становится ориентация на демократическое устройство общества и эффективное управление. Государство и общество сегодня не могут строить демократию друг без друга. Институты гражданского общества, политические партии, пресса общественные объединения не могут быть исключены из демократического процесса.

Современное демократическое государство вырабатывает и реализует свою политику только с привлечением институтов гражданского общества.

Общество - это не просто много людей. Общество - это, главным образом, отношения между людьми. К обществу можно применить известный вывод науки философии: целое всегда больше, чем совокупность его частей. Общество, таким образом, нечто большее, чем его составляющие. В общественных отношениях "задействованы" не только человек (физическое лицо), но и разного рода группы, объединения лиц: предприятия (или юридические лица), нации, семьи, партии, прочие общественные организации, само государство, как особая политическая организация общества. Все они - субъекты общественных отношений.

Общественные отношения пронизаны интересами. Эти интересы либо "сталкиваются", порождают конфликты и беспорядки, либо согласовываются, гармонизируются.

И государство призвано смягчать противоречия, обеспечивать в обществе порядок, давать обществу механизмы для гармонизации сталкивающихся интересов.

Государства во взаимоотношениях между собой также вступают в конфликты, когда сталкиваются их государственные (национальные) интересы. Чтобы снять эти противоречия, согласовать интересы, решить общую проблему, государства ведут переговоры, заключают международные договоры, создают международные организации. Итак, общество - это система отношений между людьми, их объединениями, обеспечивающая согласование интересов и существование человека на Земле.

История свидетельствует: государство может выполнять в обществе как конструктивную, так и деструктивную роль. В первом случае

государство благотворно воздействует на общественный организм, обеспечивает порядок, функционирование и развитие общества. Во втором случае - встает над обществом, разрушает общественный организм. В свою очередь, общество служит социально-экономической основой государства.

Неразвитым (недемократическим) обществам соответствуют и неразвитые государства, в которых власть бесконтрольна, а сила сосредоточивается лишь в карательных и принудительных органах. Можно выделить две модели взаимоотношений между государством и обществом. В одном случае государство видит в повышении благосостояния общества свою цель.

Когда общество и его благо становятся целью, государство изыскивает приемлемые средства для достижения этой цели, выступает как партнер, слуга общества и применяет главным образом методы убеждения.

В другом случае государство имеет какую-то "свою цель", например, "построить коммунизм", обеспечить превосходство арийской расы, осуществить завоевания или какую-то "великую миссию", решить "великую задачу" и т.п.

И тогда само общество превращается в средство достижения подобных целей, государство выступает по отношению к обществу как хозяин, надсмотрщик, начальник и применяет, как правило, методы принуждения.

Логика истории ведет к постепенному изменению характера и функций государства, а также моделей взаимоотношений между ним и обществом.

В свою очередь, государство стремится к порядку. Для выполнения своих функций государство стремится в максимально возможной степени "упорядочить" отношения, вплоть до сильного ограничения степени личной свободы своих граждан. Идеальный порядок, с точки зрения государства, - когда все ходят строем. Однако такой порядок неприемлем для общества, человека, личности.

Таким образом, противоречия между государством и обществом проявляются прежде всего, как противоречия между моралью и политикой. Цель общества - ненасилие. Цель государства - защита классовых, групповых, национальных и иных интересов. Государство обладает мощным силовым аппаратом, и оно использует его для защиты тех или иных интересов. Обществу это не всегда нравится, но государство не прислушивается к голосу общества. Это противоречие, видимо, будет существовать, пока есть государство как политическая форма управления обществом.

МЕНЕДЖМЕНТ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

Оноприенко Юлия

МОУ «Средняя школа №95 г. Макеевки

Менеджмент, его компетенция и его эффективность, еще несколько десятилетий будут иметь решающее значение для всех стран свободного мира. Кроме того, потребность в хороших руководителях будет постепенно и постоянно возрастать.

Менеджмент, являясь общественным институтом, особенно заботится о производительности ресурсов того или иного предприятия. Именно он отвечает за организацию экономического развития, поэтому он отражает основной дух современной эпохи.

Менеджмент - это управление социально-экономическими организациями в условиях рыночной экономики, цели которых, как правило, являются экономическими.

Менеджмент представляет собой область знаний и профессиональной деятельности, направленных на формирование и обеспечение достижения целей организации путем рационального использования имеющихся ресурсов. Первоначально менеджмент начал развиваться как теория управления производством, а затем трансформировался в теорию управления деятельностью с поведением людей. Следует различать понятия: «управление», «менеджмент» и «руководство».

Руководство – постановка цели организации и управление. Основная цель менеджмента - обеспечение гармонии в развитии организации, т. е. согласованного и эффективного функционирования всех внешних и внутренних элементов организации. Задача гармонизации по отношению к организации имеет внутренний (эндогенный) и внешний (экзогенный) аспекты.

На содержание менеджмента оказывают влияние две группы факторов:

- тенденция развития организации;
- специфические национальные факторы развития экономики.

1. Эффективно работающее предприятие предполагает единовременное функционирование всех стадий и направлений менеджмента, т. е. взаимосвязь их во времени и пространстве. Обеспечение прибыльности, а значит, эффективности работы всех подразделений предприятия – главная задача менеджмента. Она включает рациональную организацию производственного процесса, развитие технико-технологической базы, эффективное использование живого труда (кадров), обеспечение творческой активности работников.

2. Менеджмент всегда должен уделять главное внимание обеспечению экономически эффективной деятельности предприятия. Иными словами, само существование менеджмента и власть, которой он пользуется, оправданы лишь в том случае, если его деятельность обеспечивает требуемые экономические результаты.

3. О целостности деятельности предприятия можно говорить тогда, когда все органы большого сложного организма действуют как одно целое: только в этом случае и возможно двигаться, не отклоняясь от заданного курса. Ключевым свойством системы управления, благодаря которому обеспечивается целостность деятельности, является управляемость.

Чем выше управляемость, тем более целостна деятельность предприятия. Чем больше в системе неуправляемых элементов, тем больше деятельность предприятия приобретает фрагментарный характер.

Эффективность деятельности предприятия прямо пропорциональна степени согласованности действий ее работников.

4. Об устойчивости деятельности можно говорить тогда, когда заданное направление выдерживается, несмотря на постоянно изменяющиеся обстоятельства. Ключевым свойством системы управления, благодаря которому обеспечивается устойчивость деятельности, является адаптивность.

Адаптивность тем выше, чем больше в системе управления работников, способных к саморазвитию, готовых быстро ориентироваться и гибко перестраивать свою деятельность в соответствии с меняющимися обстоятельствами. Низкая адаптивность означает низкую выживаемость.

5. Управляемость и адаптивность – это ключевые свойства любой системы управления. И как уже было сказано, выраженность этих свойств в наибольшей степени определяет качество менеджмента и отличает одно предприятие от другого. Но это не единственные показатели, по которым можно оценивать качество менеджмента.

Выводы. Важнейшим фактором успеха предприятия становится подготовка руководителей нового типа: высокопрофессиональных компетентных в широком круге экономических и социальных вопросов, с высоким чувством ответственности за результаты деятельности.

Преодоление имеющихся недостатков в области управления позволит более полно раскрыть потенциальные возможности предприятий, повысить качество выпускаемой продукции и ее конкурентоспособность.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Папаценко Анастасия

*ГПОУ «Макеевский строительный центр
профессионально-технического
образования им. Ф.И. Бачурина»*

Научный руководитель: Гелюх Л.И.

В Донецкой Народной Республике (ДНР) остро стоит проблема выбора пути, по которому должна развиваться социальная защита. Наиболее распространенной формой социальной защиты является социальное страхование: пенсионное, медицинское, страхование от безработицы, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Социальную защиту населения в ДНР обеспечивает Министерство труда и социальной политики, которое было создано в мае 2014 года [1].

Основные направления социальной защиты населения ДНР представлены на рис. 1.



Рис. 1. Основные направления социальной защиты населения ДНР

Структура системы социальной защиты ДНР представлена на рис. 2.

Также в оперативном подчинении Министерства труда и социальной политики находится Государственная служба по делам семьи и детей; Государственная инспекция по вопросам соблюдения законодательства о труде.

Важным направлением социальной защиты населения ДНР является социальное страхование.

Действующим Законом ДНР «Об основах общеобязательного социального страхования» [2] определено, что задачей государственного общеобязательного социального страхования является установление гарантий по защите прав и интересов граждан, которые имеют право на страховые выплаты при выходе на пенсию, а также на другие виды страховых выплат.

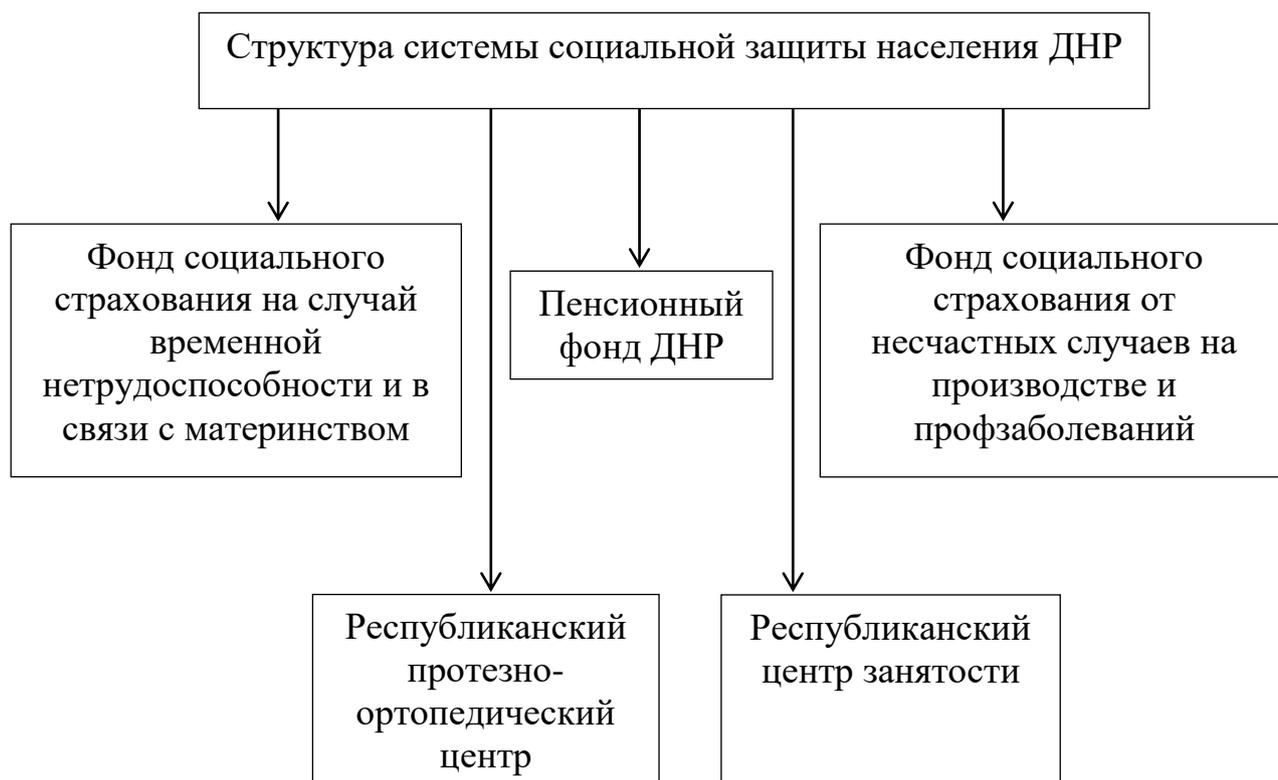


Рис. 2. Структура системы социальной защиты ДНР

Выплаты предусмотрены в случае:

- болезни;
- постоянной или временной потере трудоспособности;
- безработицы по независящим от них обстоятельствам (статья 2 [2]).

Также в законе [2] указан перечень видов общеобязательного социального страхования в зависимости от страховых случаев:

- пенсионное страхование;
- медицинское страхование;
- страхование по временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

- страхование от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, которые повлекли потерю трудоспособности;

- другие виды страхования, предусмотренные законами ДНР (статья 4 [2]).

Также в Законе ДНР «Об основах общеобязательного социального страхования» [2] в статье 25 указаны виды социальных услуг и материального обеспечения, при наступлении которых застрахованные получают установленные законодательством выплаты:

- пенсионный возраст, инвалидность, потеря кормильца;

- временная нетрудоспособность, беременность и роды, рождение ребенка, смерть застрахованного или члена его семьи;

- производственные травмы и профессиональные заболевания.

Средства на эти виды страхования образуются за счет уплачиваемых работодателями и работающими гражданами обязательных страховых взносов.

Действующая в ДНР система государственного социального страхования основана на общепринятых в мировой практике принципах всеобщности, обязательности, гарантированности и независимости от форм собственности. Однако механизмы реализации указанных принципов на современном этапе нуждаются в постоянной корректировке.

В рамках выбранной страной социально ориентированной рыночной модели отношений правительство ДНР стремится решить задачи, направленные на: создание экономических и правовых условий для повышения трудовой активности, развития деловой инициативы трудоспособного населения; улучшение демографической ситуации с целью расширенного воспроизводства населения страны; достижение ощутимого улучшения материального положения и условий жизни населения; обеспечение конституционных прав граждан в области труда, социальной защиты, образования, охраны здоровья, культуры, обеспечения жильем; защите прав и социальных гарантий, предоставляемых семьям, женщинам, детям, молодежи, инвалидам.

С целью развития системы социального страхования ДНР необходимо: повысить эффективность работы фондов общеобязательного государственного социального страхования путем усовершенствования единой системы сбора страховых взносов, их учета и контроля над полнотой и своевременностью уплаты, а также единой информационной системы плательщиков страховых взносов и застрахованных лиц; оптимизировать расходы фондов и направить их средства преимущественно на возмещение выплат по страховым

случаям, избежать выплат не страхового характера, а также способствовать предотвращению бедности среди населения.

Список источников

1. Официальный сайт Министерства труда и социальной политики ДНР – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://mtspdnr.ru/index.php/o-ministerstve/sistema-sotsialnoj-zashchity-naseleniya-donetskoj-narodnoj-respubliki>.

2. Закон ДНР «Об основах общеобязательного социального страхования» № 37-ІНС от 30.04.2015, действующая редакция по состоянию на 20.05.2015 г. // Официальный сайт Совета Министров ДНР – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-obshheobyazatelnom-sots-strahovanii>.

РАЗВИТИЕ И РАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Первухина Алёна

МОО «Общеобразовательная школа № 8 г. Енакиево»

Научный руководитель: Манько О.А.

«Человеческие ресурсы» – одна из форм выражения понятия «трудовые ресурсы». Трудовые ресурсы – это население страны, обладающее физическим развитием и интеллектуальными (умственными) способностями, необходимыми для трудовой деятельности.

«Человеческие ресурсы» всё чаще рассматриваются как человеческий капитал. Следует отметить, что понятия «человеческие (трудовые) ресурсы» и «человеческий капитал» не являются синонимами. Трудовые ресурсы могут преобразоваться в капитал, но для этого необходимо создать условия, обеспечивающие возможность реализовать человеческий потенциал в результатах деятельности организации. То есть если человек занят в общественном производстве, а трудовые ресурсы приносят реальный доход и создают богатство, то их можно назвать капиталом.

Под человеческим капиталом понимается воплощенный в человеке запас способностей, знаний, навыков и мотиваций. Его формирование, подобно накоплению физического или финансового капитала, требует отвлечения средств от текущего потребления ради получения дополнительных доходов в будущем.

Таким образом с выше изложенного мы понимаем, что «человеческие ресурсы» - это имеющийся у каждого запас знаний,

навыков, мотиваций; составная часть «человеческого капитала», не являющаяся при этом синонимом, но при определенных условиях формирования может им стать, следовательно, структура формирования у них схожа.

Управление человеческими ресурсами представляет собой человеческий аспект управления предприятием и отношений работников со своими компаниями. Главная цель при использовании человеческих ресурсов – обеспечить использование сотрудников предприятия, т.е. ее человеческие ресурсы таким образом, чтобы работодатель мог получить максимально возможную выгоду от их умений и навыков, а работники – максимально возможное материальное и психологическое удовлетворение от своего труда. Управление человеческими ресурсами основывается на достижениях психологии труда и использует технологии и процедуры, совокупно называемые «управление персоналом».

Человеческими ресурсами управлять гораздо труднее, чем материальными, частично из-за возможности нередкого возникновения конфликтов интересов работника и нанимателя, а частично потому, что работники все больше стремятся участвовать в принятии решений, касающихся их рабочих мест (среды их деятельности). Основной задачей в сфере производства, распределения и потребления является повышение эффективности использования человеческих ресурсов, для оценки которой используется показатель рентабельности работников.

Данный показатель определяется как отношение прибыли от реализации продукции (услуг) к издержкам на производственный персонал или к среднегодовой численности производственного персонала, поскольку прибыль от реализации продукции (услуг) в расчете на одного работника зависит, во-первых, от рентабельности продаж, коэффициента оборачиваемости капитала и суммы функционирующего капитала, то есть капиталовооруженности труда, и во-вторых, от уровня рентабельности продаж, удельного веса выручки в общем объеме произведенной продукции и производительности труда.

Такой вариант позволяет увязать факторы роста производительности труда с темпами роста рентабельности персонала. Эффективность живого труда обусловлена развитием как средств производства, так и самих работников. Для оценки изменения показателей производительности труда работников используют как прямые, так и полные затраты на создание конкретного вида продукции или оказания услуг.

Отношение затрат живого труда на производство продукции или оказанных услуг к общему объему характеризует показатель прямых затрат труда.

Производительность труда является основным показателем эффективного использования человеческих ресурсов и развития отрасли народного хозяйства. Данный показатель характеризует объем произведенной продукции, оказанных услуг в натуральном или денежном выражении в расчете на одного работника.

Одними из важных факторов роста производительности труда и снижения трудоемкости являются механизация, автоматизация и компьютеризация трудовых процессов, условия труда и уровень производственного травматизма.

Уровень механизации трудовых процессов характеризует отношение определенного объема работ или обязанностей к общему объему соответствующих работ.

Условия труда существенно влияют на здоровье и работоспособность работников, эффективность их труда и качество жизни, рост населения и всестороннее развитие, степень удовлетворенности и уровень занятости, текучести и безработицы. Так, отношение числа благоустроенных рабочих мест с нормальными условиями к общему числу рабочих мест определяет показатель благоприятных условий труда на рабочих местах. Использование человеческих ресурсов в бизнесе – это методы, инструменты и прочие средства, с помощью которых можно наиболее эффективно и с минимальными затратами сотрудничать с наемным персоналом и получать ожидаемые результаты.

И конечно, всегда надо помнить о том, что каждый наемный работник – доброволец, имеющий свободу выбора условий работы.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ

Петров Иван

МОУ «Школа №13 г. Донецка»

Научный руководитель: Вербицкая С.Н.

Государство - огромный и сложный механизм, который должен работать как швейцарские часы. Государственное управление сильно выделяется среди других видов управления ввиду своей сложности и охвата подчиняемых структур.

Любая власть, вступая в должность, автоматически закрепляет за собой большое количество обязанностей: гарантия конституции, территориальная целостность, соблюдение прав человека и всех международных договоренностей. Приоритетом власти, на мой взгляд, должна являться внутренняя политика. Власть обязана быть открытой, в равной мере подчинять своему влиянию все слои общества вне зависимости от материального положения и занимаемой должности, принуждать к соблюдению законов и оплате налогов.

Существует множество принципов управления государством, но мы рассмотрим всего лишь несколько из них - те, которые я считаю приоритетными.

Это принципы экономичности и эффективности, децентрализации, научности, целостности и адаптивности.

1. Принцип экономичности и эффективности заключается в создании экономической структуры управления с минимальными затратами и максимально эффективными вложениями.

2. Принцип децентрализации - самый эффективный способ решения уникальных проблем для определенного региона. Благодаря нему население может намного проще доносить до власти свое мнение.

3. Принцип научности обеспечивает применение передовых технологий в промышленности, повседневной жизни, образовании. Так же очень важно использование научных методов в разработке планов развития, решении возникающих проблем, развитии государственных структур.

4. Целостность - общепризнанное условие существования независимого государства. Иногда именуется принципом целостности государственной территории или принципом неприкосновенности государственной территории, но их суть одна - запрещение насильственного захвата, присоединения или расчленения территории иностранного государства.

5. Принцип адаптивности означает способность быстро реагировать на изменения внешних и внутренних условий, мирно решать вопросы с помощью диалога и реформ.

Управлять страной очень сложная и ответственная задача, с которой может справиться далеко не каждый, ведь не зря политику называют искусством. Мы живем в непростое время в молодом и перспективном государстве.

Очень много изменилось в нашей жизни за последнее время - мы отстаивали независимость нашего государства, восстановили экономику, обеспечили спрос на рабочие места.

Но еще больше нам предстоит сделать. Я уверен, что в будущем мы сможем сделать нашу Республику процветающей.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ ГОСУДАРСТВА

Петров Павел

МОУ «Школа №66 г. Донецка»

Научный руководитель: Колесникова Л.И.

До военных событий, которые начали разворачиваться в начале 2014 г., Донецкая область была одним из самых развитых промышленных регионов. Экономика Донецкой области была представлена 150 отраслями, на её территории находилось более 2000 промышленных предприятий, 800 из которых обеспечивали 23% экспортных поступлений Украины. Военные действия на Донбассе привели к резкому сокращению промышленного производства ДНР по отношению к предыдущему периоду.

В организации современной экономики все более серьезное внимание уделяется деятельности государства. Усиление его роли находит отражение в росте государственных расходов и значительном расширении прямого регулирования экономической жизни. В этом нас убеждает экономическое развитие нашей молодой Республики, где роль государства возрастает с каждым днем.

Экономическая политика государства. Государство может влиять на экономику разными способами: правовыми, финансовыми. Регулируя правила игры на рынке и финансовые потоки, держа в тонусе предпринимателей, государство обеспечивает необходимую дисциплину в частном секторе. Его степень влияния определена, в первую очередь, степенью развития областей предпринимательства.

Главной задачей государства является уровень его вмешательства в экономику и его контроль правительством. На данный момент существует три основные модели государственной политики:

- классическая модель политики,
- регулирующая,
- командная.

Все три модели различаются лишь степенью вмешательства в дела предпринимателей.

Классическая модель экономической политики. Данный тип характерен для развитых стран и в своей основе представляет невмешательство в развитие экономики внутри страны. По классическому типу экономики, государство должно заниматься лишь

общими функциями: защитой территории, долгами и социальными программами. Для развития той или иной области внутри страны, правительство может вести политику протекции – поддержкой отстающих областей экономики или в целях защиты национального производителя путем введения дополнительных налогов, пошлин или принятия соответственного постановления или закона.

Регулирующая экономическая политика. Данная модель представляет из себя формулу 50/50. Суть ее в том, что 50% экономических решений зависит от собственника и столько же от вмешательства государства в экономику. Здесь государство выступает жестким регулятором экономических взаимоотношений и занимается перераспределением денежных потоков. В основном такой вид экономической политики можно встретить в развивающихся странах, яркими примерами являются такие страны, как Беларусь и Казахстан.

Командно-административная модель экономической политики. Вмешательство государства в дела бизнеса наибольшее. Государство полностью контролирует весь бизнес внутри страны, и принимать важные решения возможно лишь по согласованию с государственными органами. Правительство полностью определяет схему и законодательство ведения бизнеса. Все природные ресурсы принадлежат государству и без государственной доли в добыче или переработке компания открыть невозможно. Яркий пример такого типа экономики – Китай. Здесь регулируется абсолютно все, открытие компании зарубежными инвесторами невозможно до момента, пока зарубежный инвестор не создаст конгломерат с местной компанией.

Монополии. Очень важная миссия государства, не указанная выше – это недопущение развития огромных трестов и монополий. Государство не может допустить больших монополий на рынке одной отрасли, это приводит к изменениям в экономике страны. Так, монополии довольно серьезно влияют на ценообразование в стране. Обычно они завышают реальную стоимость товаров на 30-50%, пользуясь превосходством положения. Такие образования государство просто обязано ликвидировать. Да, допускаются малые монополии, но здоровая конкуренция предполагает, что участники рынка конкурируют, что приводит к снижению цен и большего спектра товаров и услуг на выбор.

Задача регулирования. Регулирование в той или иной мере обязано быть в каждой экономике. Это вопрос безопасности и стабильности. Это можно сравнить с учителем в школе: при отсутствии учителя в классе хаос, гул и все ученики творят, что им

вздумается, при нахождении учителя в классе – класс смирен и покорен.

Главной целью регулирования экономики есть ее стабилизация. Инфляция, цены, ценные бумаги, уровень спроса и предложения, банки, фондовые биржи – все должно быть под контролем. С этого контроля государство имеет дивиденды, поступающие в казну. За счет этих средств строятся и поддерживаются все общественно важные объекты: школы, ВУЗы, дороги, медицинские учреждения и социальные нормы: пенсии, зарплаты, пособия.

Выводы. Экономика ДНР находится в сложном состоянии, отягощенном военными действиями.

Поэтому на данном этапе стоит говорить об отработке модели восстановления хозяйственно-экономической субъектности государства. Причём эта модель должна внедряться в ручном режиме от объекта к объекту.

Процесс восстановления в сочетании с наличием существенного потенциала развития диктует необходимость реализации ряда первоочередных мер, которые позволят нормализовать ситуацию для функционирования экономики в новых условиях, ускоренными темпами наращивать утраченные позиции и формировать новые перспективные формы взаимодействия.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Петрушенко Юлия

МОУ «Школа № 56 г. Донецка»

Научный руководитель: Могильный А.А.

Следует отметить, что понятие «качество жизни» пока не имеет однозначного определения. В соответствии с программой развития ООН к основным показателям, характеризующим качество жизни, относят ожидаемую продолжительность жизни, образование, уровень производства ВВП на душу населения, качество природной среды, здоровье популяции, духовное качество и др.

Вопросы обеспечения результативности и эффективности управления качеством жизни напрямую связаны с выбранным подходом к управлению. В соответствии с принципами менеджмента качества, отражёнными в международных стандартах, наиболее действенной формой управления каким-либо объектом является сочетание системного и процессного подходов, предполагающих формирование системы управления, представленной в виде цепочки взаимосвязанных

и взаимодействующих процессов, где выход одного процесса является входом в другой процесс.

Следовательно, при управлении качеством жизни необходимо также сформировать систему управления качеством жизни, представляющую совокупность процессов, ориентированных на обеспечение развития основных категорий качества жизни: повышение материального благосостояния, социальной безопасности населения, обеспечение здоровья населения, демографического благополучия, культурного и духовного благосостояния и экологической безопасности.

При формировании системы управления качеством жизни необходимо придерживаться следующих принципов системного подхода.

Во-первых, система управления должна быть чётко структурирована и представлена в виде иерархической совокупности элементов, между которыми имеются связи и отношения.

Во-вторых, каждый элемент системы управления должен обладать определёнными свойствами, служащими отличительной характеристикой одного элемента от другого, и набором функций, определяющих его предназначение.

В-третьих, все элементы системы и их свойства должны быть сориентированы в направлении достижения главной цели системы управления, т. е. каждый элемент системы должен иметь свою конкретную цель, определённую во временном горизонте, при этом цели элементов в совокупности должны составлять цель всей системы.

В-четвёртых, при формировании структурных элементов системы управления качеством жизни необходимо исходить из предпосылок функционально-структурного подхода к проектированию, согласно которому, исходя из целей формируются функции, которые затем материализуются в виде конкретных элементов, выполняющих данные функции.

Таким образом, система управления качеством жизни, построенная на основе принципов системного подхода, будет обладать свойствами адаптивности и самоорганизации, согласно которым система будет способна быстро приспосабливаться к изменениям внешней среды посредством перегруппировки элементов, изменения их свойств и интеграции новых функций, необходимых для отработки ответной реакции на возмущающее воздействие внешней среды.

Учитывая принципы системного и процессного подходов, можно разработать модель системы управления качеством жизни населения.

На первом этапе формирования системы управления качеством жизни необходимо определить главную цель системы управления.

Учитывая, что в настоящее время процесс управления качеством жизни рассматривается через призму устойчивого социально-экономического развития, обеспечивающего равные условия для удовлетворения настоящих и будущих потребностей каждого отдельного человека, общества и экосистемы, следовательно, главной целью формируемой системы управления качеством жизни должно стать возвышение уровня развития потребностей каждого отдельного человека посредством создания равных условий и возможностей для их удовлетворения, а также обеспечения свободы выбора человеком способа их удовлетворения, не оказывающего негативного воздействия на общество и экосистему.

На втором этапе следует выявить субъект и объект управления качеством жизни. Субъектами управления качеством жизни являются органы государственной и региональной власти, органы местного самоуправления совместно с общественными объединениями и представителями бизнеса.

Объектом управленческого воздействия выступает качество жизни населения региона, рассматриваемое как особая системно-целостная категория, характеризующая уровень материального благосостояния, социальной безопасности, здоровья, демографического благополучия, культурного, духовного благосостояния населения и экологической безопасности региона.

На третьем этапе формирования системы управления качеством жизни необходимо определить основные направления взаимодействия между управляющей и управляемой подсистемами.

Взаимодействие между субъектом и объектом управления осуществляется, с одной стороны, посредством разработки и реализации региональными органами государственной власти эффективных целевых программ, направленных на развитие критических категорий качества жизни; с другой, — посредством механизма обратной связи, благодаря которому органы власти получают информацию о динамике интегрального индекса качества жизни, результативности функционирования системы управления качеством жизни и степени удовлетворённости населения качеством оказываемых государственных услуг, что позволит обеспечить своевременное реагирование органов власти на критические изменения внешней среды.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРОГРАММНЫХ ПРОДУКТОВ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Плешкова Виктория

МОУ г. Горловки «Школа №5»

Научный руководитель: Плешкова М.А.

Информационная безопасность – практика предотвращения несанкционированного доступа, использования, раскрытия, искажения, изменения, исследования, записи или уничтожения информации. Это универсальное определение используется вне зависимости от формы, принимаемыми данными (электронная, или, например, физическая). Основная цель информационной безопасности – сбалансированная защита конфиденциальности, целостности и доступности данных, с учётом целесообразности использования и без какого-либо ущерба производительности предприятия. Это достигается путем многоступенчатого процесса управления рисками, который дает возможность авторизовать средства и нематериальные активы, источники опасности, уязвимости, потенциальную степень влияния и возможности управления рисками. Этот этап сопровождается оценкой эффективности плана по управлению рисками.

С целью стандартизации этой деятельности, научное и профессиональное сообщества состоят в неизменном сотрудничестве, направленном на выработку основополагающей методологии, политик и индустриальных эталонов в сфере технических мер защиты информации, юридической ответственности, а также стандартов обучения пользователей и администраторов. Эта стандартизация в большей мере получила развитие под воздействием обширного диапазона законодательных и нормативных актов, которые регламентируют способы доступности, обработки, хранения и передачи данных. Однако проникновение различных стандартов и методологий в предприятие может иметь только поверхностный эффект, если культура бесперебойного совершенствования не привита нужным способом.

Задачи программных продуктов информационной безопасности:

- гарантия защищённого хранения данных на носителях;
- защита информации, передаваемой по каналам связи;
- создание резервных копий, послеаварийное восстановление и т.д.

На мировом рынке программных продуктов информационной безопасности наиболее известными продуктами являются Symantec Endpoint Protection, Bitdefender GravityZone Endpoint Security.

Symantec Endpoint Protection, использует технологию Insight, а также предоставляют эффективную и безошибочную защиту конечных

систем. Он обеспечивает углубленную защиту от всевозможных видов атак для реальных и виртуальных информационных систем.

Беспшовное внедрение всевозможных нужных средств гарантирования безопасности в едином высокорезультативном агенте с целостной панелью управления дает возможность Symantec Endpoint Protection обеспечить прогрессивную защиту, не затормаживающую работу информационной системы.

Совершенная информационная защита, обеспечиваемая широкомасштабным лидером в сфере безопасности:

- логичное совмещение инструментария антивирусной защиты, защиты от программ-шпионов, фаервола, системы предотвращения атак, а также функций сетевого доступа и средств управления дополнениями и девайсами (лишь Symantec Endpoint Protection);

- функционирует с унитарным агентом;

- предоставляет централизованное управление защитой в реальных и виртуальных конечных информационных системах Windows и Mac;

- молниеносные апгрейды NAC без потребности установки вспомогательного программного продукта (лишь Symantec Endpoint Protection);

- защита от вирусов и программ-шпионов для пользователей Windows, Mac и Linux (для Linux лишь Symantec Endpoint Protection);

- служит для защиты виртуальной инфраструктуры.

Bitdefender GravityZone (GZ) предоставляет четыре способа разрешения безопасности, в связанности от требований бизнес-клиентов.

Решение GravityZone создано для виртуализированных сред и облаков, благодаря содействию которых будет реализоваться защита для реальных конечных систем (в частности и переносных), виртуальных компьютеров, а также почтовых серверов Exchange.

GravityZone – облачная или локальная панель для работы и развёртывания решений безопасности для всевозможной численности конечных точек. GravityZone осуществляет защиту конечных точек от вредоносного программного обеспечения, атак нулевого дня, а также обладает межсетевым экраном, проверку приложений, "песочницу", управление девайсами и наполнением, модули антифишинга и антиспама.

Защита некоторых реальных и виртуальных компьютеров, воплощается с помощью утилиты Bitdefender Endpoint Security Tools (BEST). Она предоставляет гибкий мониторинг информационной системы и призвана автоматически самонастраиваться по правилу конечной точки. В

приложении к защите файлов, BEST также предоставляет защиту почтовых серверов Microsoft Exchange.

После проведенного сравнительного анализа вышеперечисленных программных продуктов было выявлено, что оба решения обеспечения безопасности могут использоваться в информационных системах. Выбор может осуществляться в зависимости от ценовой политики предприятия и степени нагрузки на систему.

Список источников

1. Бабаш, А.В. Информационная безопасность. Учебное пособие / А.В. Бабаш, Е.К. Баранова, Ю.Н. Мельников. – М.: КноРус, 2013. – 136 с.
2. Запечников, С.В. Информационная безопасность открытых систем. В 2-х т. Т.2 – Средства защиты в сетях / С.В. Запечников, Н.Г. Милославская, А.И. Толстой. – М.: ГЛТ, 2008. – 558 с.

ФИЗИКА И ИНФОРМАТИКА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Позднякова Дарина

МОУ «Школа №112 г. Донецка»

Научный руководитель: Лукашова М.В.

Цель исследования: изучение значимости таких предметов, как «физика» и «информатика» в сфере образования.

Задачи исследования: Ознакомиться с общими понятиями «физика» и «информатика», исследовать их профессиональные задачи, выявить общие черты между двумя понятиями.

Физика - наука естествознания о свойствах и строении материи, о формах её движения и изменения, об общих закономерностях явлений неорганической природы.

Профессиональные задачи учителя:

- использование инновационных образовательных технологий, в число которых входит – ИКТ, проектные технологии;
- знакомить учащихся с современными достижениями науки и техники;
- расширять кругозор учащихся, повышать уровень знаний;
- готовить учащихся к продолжению образования в ВУЗах;
- расширять познавательные и творческие способности учащихся;
- развивать интерес к предмету;
- научить учащихся устно или письменно описывать законы, приборы, физические величины. Уметь их изображать на схемах, рисунках или чертежах;

– научить учащихся решать задания, которые требуют вероятных рассуждений и логических ответов.

Информатика - наука, которая занимается исследованием методов сбора, обработки, хранения, передачи и анализа информации с применением различных компьютерных и цифровых технологий, а также изучением возможностей их применения.

Профессиональные задачи учителя:

– осуществить обучение и воспитание учащихся с учетом своеобразия преподаваемого предмета;

– создавать мотивацию для учащихся;

– помогать учащимся преодолевать затруднения в предмете;

– ознакомить учеников с базовыми знаниями компьютера, программ, локальной сетью и интернетом, работой с сайтами;

– обучить основам логического мышления;

– ознакомить с основами алгоритмизации и программирования;

– обучить учеников логическому мышлению.

Что же общего между этими двумя понятиями? Все мы знаем, что изучение физики, а именно электродинамики, основывается на изучении вычислений, современных технологиях обработки, хранения и передачи информации. Это вызвано тем, что развитие современных компьютерных технологий стало возможным благодаря достижениям микроэлектроники, которое тесно связано с законами физики. Следовательно, учитель физики должен ориентироваться в современной вычислительной технике, понимать цели, задачи, функционирование современных устройств.

Итоги. В ходе данной исследовательской работы, я выявила профессиональные задачи педагогов физики и информатики. По итогам работы обнаружила схожие черты между двумя этими понятиями.

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

Полицкова Виктория

МОУ «Школа №112 г. Донецка»

Научный руководитель: Лукашова М.В.

Мотивация – это система стимулов, которые нацелены на побуждение человека к выполнению каких-либо действий.

Стимулирование труда - это, прежде всего, внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере

труда, материальная оболочка мотивации персонала. Одновременно оно несет в себе и нематериальную нагрузку, позволяющую работнику реализовать себя как личность и как работника одновременно. Материальное стимулирование в основном выполняет следующие функции:

- экономическую;
- социальную;
- нравственную.

Формами мотивации персонала могут являться прямой и косвенный метод стимулирования. Следует рассмотреть данные способы подробно.

Прямой или денежный метод стимулирования. Данный метод подразумевает мотивацию персонала при помощи прямых денежных выплат (бонусов, премий, увеличения заработной платы и т.д.) Таким образом, согласно прямому варианту стимулирования сотрудник получает некоторую денежную сумму в своё индивидуальное распоряжение.

Косвенный или неденежный способ стимулирования. Такой вариант мотивации включает в себя оплату поездок, скидки на продукцию компании, страхование, оплату обучения для сотрудника, увеличение количества дней в отпусках и прочее.

Материальная заинтересованность - один из основных общечеловеческих стимулов трудовой активности. Однако учитывать его необходимо осторожно, так как этот стимул, хоть и является очевидным, но, как показывает опыт, «срабатывает» далеко не всегда. Например, молодые работники, не имеющие своей семьи и профессионально не определившиеся, могут больше высокого заработка ценить возможность иметь свободное время; пожилые ориентированы на улучшение условий труда, снижение его напряженности даже в ущерб зарплате.

Удовлетворенность работников заработной платой зависит не столько даже от размера, сколько от социальной справедливости в оплате труда.

Уравниловка в оплате - препятствие сохранению и усилению трудовой мотивации. При всей увлеченности своим делом, добросовестном отношении к работе, сознании, что другой человек при значительно меньшем вкладе получает столько же, оказывает деморализующее влияние на работника.

Трудовая среда (организация) призвана позволить человеку удовлетворить свои потребности путем эффективной работы по достижению целей организации.

Эту задачу можно решить, лишь создав мощные мотивы трудовой деятельности человека.

Мотивация труда - процесс актуализации мотивов, способствующих трудовой активности. *Мотив* - психологическое побуждение к действию или системе поведения.

Труд и его оценка являются конечным пунктом процесса мотивации и важнейшим элементом системы мотивации. Именно он дает оценку эффективности мотивации труда в организации. Личность работника с точки зрения мотивации характеризуется четырьмя основными элементами: психологической структурой, ценностной структурой, потребностями и интересами.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ

Полицкова Виктория

МОУ «Школа №112 г. Донецка»

Научный руководитель: Сапитон И.Г.

Государственное управление – деятельность всех органов государства по реализации возложенных полномочий; подзаконная, юридически властная деятельность органов исполнительной власти и ее субъектов по осуществлению возложенных полномочий.

Черты государственного управления:

- деятельность носит юридически властный, исполнительно-распорядительный характер;
- деятельность осуществляется постоянно, непрерывно и планомерно;
- деятельность осуществляется на основании и во исполнение законов;
- характеризуется наличием вертикальных (иерархических) и горизонтальных связей;
- осуществляется в различных формах (правовых и неправовых);
- обеспечивается посредством системы гарантий;
- нарушение управленческой деятельности влечет за собой наступление негативных последствий (правоограничений).

Принципы государственного управления – основополагающие идеи, руководящие начала, лежащие в основе управленческой деятельности и раскрывающие ее сущность.

Общие (социально-правовые) принципы:

– демократизм – народ выступает единственным источником власти; он осуществляет власть как непосредственно, так и через органы исполнительной власти;

– законность – деятельность органов исполнительной власти должна строиться на основе точного и неукоснительного соблюдения и исполнения Конституции и законов, соответствия прилагаемых нормативных правовых актов актам высшей юридической силы;

– объективность – при осуществлении управленческой деятельности необходимо адекватно воспринимать происходящие процессы, устанавливать существующие закономерности и учитывать их при принятии управленческих решений и их реализации;

– научность – применение научных методов сбора, анализа и хранения информации, учета научных наработок в ходе принятия и реализации управленческих решений;

– конкретность – осуществление управления должно строиться с учетом конкретных жизненных обстоятельств, т. е. в соответствии с реальным состоянием объекта управления и ресурсом субъекта управления;

– федерализм – деятельность органов исполнительной власти строится на основе нормативного закрепления разграничения компетенции и предметов ведения между ДНР и субъектами ДНР;

– эффективность – достижение целей управленческой деятельности должно осуществляется при минимальных затратах сил, средств и времени.

Организационные принципы:

– отраслевой – осуществление управленческой деятельности, организация системы управления строится с учетом общности объекта управления, который образует определенную отрасль;

– территориальный – формирование системы управления основывается на территориальной основе (административно-территориальном делении);

– линейный – тип организации служб и подразделений, осуществляющих исполнительно-распределительную деятельность, при котором руководитель в пределах своей компетенции обладает по отношению к подчиненным всеми правами распорядительства;

– функциональный – органы и аппараты исполнительной власти осуществляют общие подведомственные функции управления;

– двойного подчинения – сочетание начал централизованного руководства с учетом территориальных условий и состояния объекта управления;

– сочетание единоначалия и коллегиальности – наиболее важные вопросы, касающиеся основополагающих аспектов управленческой деятельности, принимаются коллегиально, а оперативные, текущие, не требующие коллегиального рассмотрения, решаются единолично.

Цель государственного управления – предполагаемые результаты, к которым стремится субъект при осуществлении управленческой деятельности. Различают следующие цели управления:

1) социально-экономические – упорядочение общественной жизни и удовлетворение публичного интереса;

2) политические – участие в управлении всех политических сил в стране, выработка позитивных предложений и процессов в обществе и государстве, способствующих совершенствованию государственных и общественных структур, развитию человека;

3) обеспечительные – обеспечение прав и свобод граждан, законности в обществе, общественного порядка и общественной безопасности, необходимого уровня благосостояния;

4) организационно-правовые – формирование правовой системы, способствующей реализации всех основных функций государства и решения всех его задач при помощи демократических институтов и механизмов правового государства, а также организационно-функциональных образований.

РОЛЬ ИНФОРМАТИЗАЦИИ В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМ ОБЩЕСТВЕ

Полищук Серафим

ГПОУ «Комсомольский индустриальный техникум»

Научный руководитель: Кулага Т.Ф.

Информация – продукт взаимодействия данных и методов, который рассмотрен в этом взаимодействии. Информация – динамический объект, не существующий в природе самостоятельно, а образующийся при взаимодействии данных и методов. Он существует столько, сколько длится это взаимодействие, а все остальное время пребывает в виде данных.

Под информацией подразумевают хранение, поиск и обработку данных, которая является основой всех видов обмена, и осуществляется в экономике и обществе. А это:

1. Документация: платежные ведомости, данные о государственных пособиях (к примеру - данные о социальном обеспечении), банковские и кредитные расчеты и т. п.

2. Планирование: резервирование билетов, производственные планы, анализ состояния запасов, информация о наименовании продуктов и т. д.

3. Демографические и библиотечные сведения: перепись населения, данные, которые получили во время проведения исследований общественного мнения, результаты изучения рынка, итоги в выборах и т. д.

Информатизация общества – это слаженный социально-экономический и научно-технический процесс создания оптимальных условий, которые удовлетворяют информационные потребности и осуществлению прав граждан, различных организаций, органов государственной власти, общественных объединений на основе формирования и использования информационных ресурсов.

– информация – это такие условия производства, при которых может использоваться в производственном процессе огромное количество циклов;

– процесс передачи информации основан на субъектных взаимодействиях и невозможен без соответствующих усилий как ее производителя, так и потребителя. В информации есть объективная сторона, которая связана с затратами на получение определенного пакета данных;

– создание знаний и информации – это сугубо индивидуальный процесс; так как их стоимость не может быть определена исходя из «стоимости», которая произведена их "рабочей силы";

– информация, которая безгранично распространяется, характеризуется не редкостью, а избирательностью, и является результатом того, что, приобретая формальные права на информационный продукт, и став его собственником, не каждый может им воспользоваться, потому что для этого требуется целый набор качеств, которые отличают современную личность.

Информационно – коммуникационные технологии являются главной частью информатизации. Распространение и применение ИКТ привело к конкретному изменению сфер человеческой деятельности. ИКТ стало одним из важнейших факторов успешного функционирования любой экономической системы. Произошло революционное воздействие на развитие и модернизацию современных форм международного бизнеса.

В промышленности произошло резкое увеличение производительности труда за счет изменения организации и управления производством, роботизации, уменьшения транзакционных издержек.

Благодаря стремительному развитию ИКТ появились новые деловые концепции, виды и формы бизнеса, организационные стратегии. Произошли сдвиги в модели международной торговли и конкуренции.

Появились интернет-аукционы, интернет-магазины, интернет-площадки. Благодаря развитию электронной коммерции и электронных денег, банки расширили свои функции. Образовались новые финансовые системы в Интернет: интернет-банкинг (через Интернет предоставляют банковские услуги), интернет-трейдинг (услуги по оперированию на валютном и фондовом рынках через Интернет), интернет-страхование (предоставление услуг страхования через Интернет). Широкое распространение получила так называемая «телеработа», т.е. работа на дому.

Массовое использование глобальных сетей позволяет образовывать новые формы культурной агрессии со стороны наиболее развитых стран в отношении менее развитых, появляется опасность утраты целыми сообществами своей культурной и национальной самобытности, включая самобытность языковую. Происходит навязывание обществу потребительских предпочтений и вкусов в интересах небольшой группы транснациональных компаний-производителей.

Широкое использование и развитие ИКТ привело к появлению ещё одного измерения бедности – так называемой «информационной бедности». Население делится по принципу возможности доступа к информационным технологиям. Огромное количество групп населения (пенсионеры, инвалиды, люди с малыми доходами, дети из малообеспеченных семей) фактически не имеют доступа к информационным ресурсам, поэтому у них недостаточно перспектив в жизни информационного общества. Специалисты заметили существование информационного неравенства между регионами.

Стремительное развитие ИКТ, предоставляя большие возможности обществу, также создаёт условия для установления диктатуры и широкомасштабного контроля власти над обществом, манипуляции общественным сознанием.

Список источников

1. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс М.; пер. с англ. под науч. ред. О.И. Шкаратана. – М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с..

2. Новая постиндустриальная волна на Западе / под ред. Иноземцева В.Л.- М.: Академия, 1999. – 640 с.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА И ОБЩЕСТВА

Пономаренко Владислава

МОУ «Специализированная школа № 18 г. Донецка»

Рассматривая тему взаимодействия государства и общества, необходимо обратить внимание на проблематику взаимодействия государства с молодежным направлением.

На данный момент, молодежь живет в период масштабных событий, происходящих на фоне строительства нового государства — Донецкой Народной Республики. За неполные пять лет развития государства, молодежное движение набрало обороты и проявило себя настоящими патриотами Родины.

Начало нового 2019 года ознаменовало важное событие. 28.02.2019 года Народный Совет Донецкой народной Республики принял постановление № П-94 П-НС о создании Молодежного Парламента.

Создание Молодежного Парламента открывает новые возможности и горизонты для развития молодежного движения в республике, его взаимодействия с государственными органами. Положения о Молодежном Парламенте открывают для молодых людей, студентов, молодых бизнесменов практически безграничные возможности участия в управлении государством и экономикой.

Пока идет подготовка к избирательной кампании в МП, рассмотрим Молодёжный Парламент на примере Российской Федерации. Молодёжный Парламент при Госдуме имеет отделения почти во всех регионах страны — будущие политики разрабатывают законопроекты, касающиеся улучшения жилищных и трудовых условий молодежи, а также разбираются с самыми «громкими» вопросами, интересующими подрастающее поколение.

К примеру, глава Молодежного парламента Мария Воропаева направила запросы в Генеральную прокуратуру и Федеральную антимонопольную службу с просьбой выяснить причины отмены концертов рэперов и дать правовую оценку действиям звезд шоу-бизнеса, снимающихся в запрещённой рекламе онлайн-казино.

Донецкая Народная Республика является молодым государством, находящимся на стадии становления. Как известно, во все времена свои главные надежды общество традиционно связывает с молодежью.

Содействие занятости и трудоустройству молодежи ДНР может быть организовано по нескольким направлениям:

- обеспечение прав и интересов молодых граждан на рынке труда;
- содействие трудоустройству, подготовке, переподготовке и повышению квалификации молодежи;
- организация занятости молодежи во внеучебное время;

- привлечение молодежи к предпринимательской деятельности, создания соответствующих условий функционирования и эффективного развития молодежного предпринимательства;
- предоставление молодежи услуг, связанных с профориентацией и подготовкой к работе по новой профессии;
- создание специальных молодежных организаций для решения проблемы занятости;
- изучение и распространение передового отечественного и международного опыта по вопросам обеспечения занятости и профессиональной подготовки молодежи;
- сотрудничество с соответствующими международными организациями.

Пока МП ещё ограничен в своих полномочиях, но я думаю, что молодые парламентарии могут взять за основу документ 2014 года «Основы государственной молодёжной политики Российской Федерации на период до 2025 года», в котором указаны приоритетные задачи, необходимые для решения, которые будут способствовать устойчивому росту числа политически, социально, оздоровительно, духовно, патриотически обогащенных молодых людей.

Таким образом, можно сделать вывод, о том, что развитие молодёжной политики в республике идет семимильными шагами, а значит в будущем члены Молодежного Парламента будут принимать участие в экономических и управленческих проектах, разработанных студентами Вузов, что будет способствовать омоложению экономики и развитию новых связей, быстрому решению проблем молодежи. Это откроет новые горизонты для тех молодых людей, которые проявят себя, как коммуникабельные, креативные, законопослушные, готовые созидать, граждане республики.

Сегодня в государстве и обществе необходимость активной жизненной позиции у подрастающего поколения не вызывает сомнений.

Список источников

1. Постановление Народного Совета Донецкой Народной Республики от 28.02.2019 года «О создании Молодежного Парламента Донецкой Народной Республики». – URL: <https://dnrsovetsu/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatyepostanovleniya-narodnogo-soveta-dnr/>

2. Колдунов Э.М. Использование потенциала детских и молодежных общественных объединений в формировании активной жизненной позиции / Э.М. Колдунов. – URL: <https://refdb.ru/look/2194682.html>

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА И ОБЩЕСТВА

Пономаренко Дарина

МОУ «Школа № 77 г. Донецка»

Научный руководитель: Добровольская Т.Н.

Общество и государство, их соотношение - кардинальная для науки теории государства и права проблема, которая, несмотря на ее несомненную важность и актуальность, изучена слабо. Долгое время научная мысль вообще не видела разницы между обществом и государством. Лишь с наступлением буржуазной эпохи ученые стали (хотя сначала только терминологически) разделять политическое государство и общество, гражданское общество и правовое государство, рассматривать деятельные аспекты их взаимодействия.

Общество возникло задолго до государства и длительное время обходилось без него. Объективная потребность в государстве появилась по мере усложненном внутреннего строения общества (социального расслоения). Итак, государство пришло на смену отживающей свой возраст родовой организации как новая форма организации измененного и усложнившегося общества. Процесс возникновения государства был, пожалуй, полусознательным, полустихийным.

Весь опыт мировой истории доказывает, что обществу со сложной структурой, раздираемому противоречиями, необходима имманентная (внутренне присущая) государственная организация. В противном случае ему неизбежно грозит саморазрушение. Значит, государство является организационной формой структурно сложного общества, которое здесь выступает как государственно-организованное.

Государство - социальный институт всего общества, оно выполняет много функций, обеспечивающих жизнедеятельность последнего. Его основное назначение заключается в управлении социальными делами, в обеспечении порядка и общественной безопасности. Государство противостоит антисоциальным, разрушительным силам, а также должно быть мощной организованной силой, иметь аппарат (механизм) управления и принуждения. Иначе говоря, за своей глубинной сути государство - явление общесоциальное и конструктивное, чем и обусловлена его большая жизнеспособность.

С расколом общества на классы, с возникновением классовых антагонизмов экономически господствующий класс подчиняет себе государство. Но и в этих условиях оно выполняет в определенной степени конструктивно-социальные функции.

С появлением государства начинается сложная и противоречивая история его взаимодействия с обществом. Как форма организации общества и руководящая система государство выполняет функции в

интересах всего общества, разрешает возникающие в нем противоречия, преодолевает кризисные ситуации. Вместе с тем иногда оно может играть и деструктивную роль - возвышаться над обществом, то есть проникать в его общие сферы, сковывать их и разрушать общественный организм.

Именно в диалектическом единстве, определяющем влияние общества на государство, и относительной самостоятельности последнего заключается суть их взаимодействия. Причем степень такой самостоятельности государства в силу многих причин может колебаться от минимальной до чрезмерной. Необходима и разумная мера ее предопределяется в конечном счете объективными потребностями каждого исторически конкретного общества.

Относительная самостоятельность государства, его органов естественна, необходима и социально оправданна. Самостоятельность государства проявляется в свободе выбора при заключениях управленческих и других актов, при определении стратегии и тактики государственной политики.

Есть ли пределы самостоятельности государства по отношению к обществу? Такие пределы есть, но они относительны, подвижны и оценочны. Известно, что у любого общества имеются многочисленные объективные потребности. Если политика государства соответствует этим потребностям, то ее результаты будут обществом охвачены. Напротив, деятельность государства, противоречит названным требованиям, может причинит вред обществу, вызвать в нем кризисные явления. Сказанное означает, что государство вышло за пределы своей самостоятельности, его политика становится антисоциальной.

Итак, самостоятельность государства уравнивается, ограничивается контролем общества за его деятельностью, а также оценкой этой деятельности.

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА

Пономаренко Дарина

МОУ «Школа №77 г. Донецка»

Научный руководитель: Азаренко С.Ф.

Рыночная система хозяйствования меняет не только экономическую политику управления хозяйством, но и требования к рабочей силе, формирует новую политику хозяйственной мотивации. Процесс перехода к новым ценностям в жизни общества идет не совсем гладко. Постоянно дает о себе знать острое противоречие между

необходимостью проведения жесткой экономической политики, раскрепощения рыночных механизмов и недостаточным запасом прочности социальной защиты населения.

Социальная защита – необходимый элемент функционирования любого достаточно развитого государства. Концепция социальной защиты возникла в конце XIX – начале XX века и в широком смысле соответствующий термин впервые появился в США в 30-х годах и постепенно распространился в западной социологии для обозначения мер, защищающих любого гражданина от экономической и социальной ущемленности вследствие безработицы, потери или резкого сокращения дохода из-за болезни, рождения ребенка, производственной травмы или профзаболевания, инвалидности, старости, потери кормильца и т. п.

Сама система социальной защиты в широком смысле – это система правовых, социально-экономических и политических гарантий, представляющих условия для обеспечения средств существования:

- трудоспособным гражданам – за счет личного трудового вклада, экономической самостоятельности и предпринимательства;
- социально уязвимым слоям – за счет государства, но не ниже установленного законом прожиточного минимума.

Социальная защита представляет собой, с одной стороны, функциональную систему, т.е. систему направлений, по которым она осуществляется, а с другой – институциональную, т.е. систему институтов, ее обеспечивающих (государство, суд, профсоюзы и другие общественные организации).

В полном своем проявлении социальная защита должна охватывать следующие направления:

- обеспечение членам общества прожиточного минимума и оказание материальной помощи тем, кому в силу объективных причин она необходима; защита от факторов, снижающих жизненный уровень;
- создание условий, позволяющих гражданам беспрепятственно зарабатывать себе средства для жизни любыми не противоречащими закону способами;
- обеспечение благоприятных условий труда для наемных работников, защита их от негативных воздействий индустриального производства;
- обеспечение экологической безопасности членов общества;
- защита граждан от преступных посягательств;
- защита гражданских и политических прав и свобод, соответствующих принципам правового, демократического государства;
- защита от политического преследования и административного

произвола;

- обеспечение свободы духовной жизни, защита от идеологического давления;

- обеспечение максимально возможной стабильности общественной жизни.

Происходящие в Донецкой Народной Республике глубокие социально-экономические преобразования, направленные на утверждение рыночной экономики, делают проблему обеспечения эффективной социальной защиты граждан вообще и работников предприятий, в частности, чрезвычайно актуальной. С одной стороны, эти преобразования усиливают социальную защиту граждан, но с другой, требуется предпринимать гораздо больше усилий по социальной защите в некоторых важных сторонах жизнедеятельности человека: защиты от безработицы, инфляции, материальной необеспеченности значительной части граждан.

Объективная потребность порождает необходимость усиления социальной защиты по широкому спектру направлений. Но главным остается защита от снижения жизненного уровня трудящихся и от безработицы, а на конкретном предприятии – это забота об условиях и содержании труда, организации и системе оплаты труда работников.

Многие важные функции по социальной защите работающего населения осуществляются именно на уровне предприятия, хотя на социальной защите завязана целая система социальных институтов.

Любая социальная защита строится на социальных гарантиях, которые также представляют собой определенную систему. Система гарантий должна учитывать структуру населения конкретного региона, которая по трудовому потенциалу может быть разнообразной.

Таким образом, встречается множество трактовок, в которых есть элементы, отражающие разные стороны сущности социальной защиты и, опираясь на которые, можно в полной мере раскрыть сущность понятия «социальная защита».

Социальная защита – это система законодательных, социально-экономических и морально-психологических гарантий, средств и мер, благодаря которым создаются равные для членов общества условия, препятствующие неблагоприятным воздействиям среды на человека, обеспечивающие достойное и социально приемлемое качество их жизни.

Исходя из этого, можно сделать следующий вывод: в условиях формирования рыночной системы хозяйствования обостряются противоречия между необходимостью проведения жесткой экономической политики и недостаточным запасом прочности

социальной защиты людей, которая становится необходимым элементом функционирования общества.

НАСЕЛЕНИЕ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА

Пономаренко Таисия

МОУ «Гимназия № 92 г. Донецка»

Научный руководитель: Тимошенко И.Н.

Размещенное на территории Донбасса население не однородно по составу, оно различается по соотношению численности мужчин и женщин в целом и по возрастным группам, по демографическому составу.

Особенно существенны эти различия в городской и сельской местности. Изучение демографической структуры населения позволяет установить возможную численность на перспективу и определить ее сдвиги.

Исследование проблемы населения и трудовых ресурсов Донбасса предполагает изучение следующих вопросов:

1. Изучение трудовых ресурсов Донбасса.
2. Пути снижения безработицы на основе анализа уровня занятости населения Донбасса.
3. Социальная защита нетрудоспособных – пенсионеров, детей без родителей, инвалидов, безработных и пр.
4. Комплексное изучение демографических основ населения.
5. Проведение анализа демографической ситуации.
6. Изучение миграционного движения в Донбассе.
7. Деятельность образовательных учреждений.
8. Способы борьбы со старением населения.
9. Зависимость уровня образования населения от его возраста.
10. Дефицит рабочей силы в Донецком крае.
11. Первые шаги молодых людей на рынке труда.

ПОСТРОЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Попова Виолетта

МОУ «Школа № 90 г. Донецка»

Научный руководитель: Делюкина Н.Н.

Мировая экономика характеризуется кардинальными изменениями в определении направлений экономического прогресса. Одной из главных черт «новой экономики», «экономики знаний» является переход от господства

материального производства и развития сферы услуг к возникновению многофункциональных информационных технологий и проникновения информационных благ практически во все отрасли экономики. Основным принципом экономики на основе знаний является то, что знания и информация рассматриваются как коммерческие активы, которые могут распространяться с целью получения прибыли. Очевидно, что экономика на основе знаний является более важной для стран с ограниченными природными ресурсами.

Признаки «интеллектуальной экономики»:

- замещение труда знаниями;
- замена трудовой деятельности новым типом активности, основанным на творчестве;
- преобразование общественного производства на инновационное;
- просьюмеризм (стирание различий между свободным и рабочим временем);
- формирование нового типа экономической власти (не по отношению к средствам производства, а за доступом к информации);
- преодоление ограниченности благ и появление новых дефицитов времени и информации.

Тенденции развития науки, культуры, техники и производства, свидетельствуют о том, что человечество в своем развитии подошло к той черте, когда дальнейший прогресс будет обуславливаться преимущественно умственной деятельностью человека. То есть, именно результаты интеллектуальной деятельности определяют стратегию и тактику социально-экономического развития любой страны. Повышение благосостояния человечества все больше зависит от способности получать новые знания и применять их.

Интеллектуальный капитал – это термин для обозначения нематериальных активов, аккумулирующий научные и обыденные знания работников, интеллектуальную собственность и накопленный опыт, общение и организационную структуру, информационные сети и имидж фирмы, без которых компания не может существовать, усиливая свои конкурентные преимущества.

Главная функция интеллектуального капитала – существенно ускорять прирост массы прибыли за счет формирования и реализации необходимых предприятию систем знаний, вещей и отношений, которые, в свою очередь, обеспечивают его высокоэффективную хозяйственную деятельность.

Составными частями интеллектуального капитала являются:

1) *человеческий капитал* воплощенный в работниках компании в виде их опыта, знаний, навыков, творческих возможностей, а также общей культуры, приверженности к философии фирмы, ее внутренних ценностей. Данный капитал является не отчуждаемым от персонала;

2) *структурный (организационный) капитал*, что включает патенты, лицензии, торговые марки, организационную структуру, базы данных,

электронные сети – проще говоря все, что остается на предприятии, связанное с интеллектуальным потенциалом, после того, как персонал идет с работы домой;

3) *клиентский (потребительский) капитал*, который включает систему отработанных, надежных, долгосрочных, доверительных и взаимовыгодных отношений предприятия со своими клиентами, покупателями, а также фирменное наименование и истории взаимоотношений с потребителями.

В Донецкой области интеллектуальный капитал все чаще выступает основой для успешной деятельности предприятий. Именно он во многих случаях определяет конкурентоспособность организаций и выступает ключевым фактором их развития.

В процессе создания, трансформации и использования интеллектуального капитала участвуют как коммерческие предприятия, так и государственные и общественные учреждения и организации.

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

Попова Дарья

МОУ «Школа № 112 г. Донецка»

Научный руководитель Санина Т.В.

С проблемой управления и руководства связаны различные стили осуществления данной деятельности. Стиль руководства – это манера поведения руководителя по отношению к подчиненным; и методы управления коллективом и отдельной личностью.

Курт Левин сводит все стили к трем основным видам: авторитарному, демократическому и попустительскому.

Авторитарное руководство характеризуется высокой степенью единоличной власти руководителя. Автократ «все знает сам» и не терпит возражений. Подчиненным представляет лишь минимум информации.

Никому не доверяет, не ставит в известность о своих намерениях, запреты часто сопровождаются угрозами. Похвала и порицание работников крайне субъективны. Эмоции подчиненных и коллег в расчет не принимаются. Дела в коллективе планируются заранее во всем их объеме, определяются лишь непосредственные цели для каждого работника. Голос руководителя является решающим, а его позиция является вне группы.

Демократическое руководство характеризуется разделением власти и участием работников в управлении, при этом ответственность не концентрируется, а распределяется в соответствии с переданными полномочиями. Демократический стиль предусматривает инструкции в

форме предложений с учетом мнения коллектива. Мероприятия в коллективе планируются. Распоряжения и запреты проводятся на основе дискуссий. Позиция руководителя – внутри группы, то есть руководитель ведет себя как один из членов группы; каждый сотрудник может при нем свободно выражать свои мнения по разным вопросам. При осуществлении контроля демократ обращает внимание на конечный результат.

Такая обстановка создает условия для самовыражения подчиненных, у них развивается самостоятельность, что способствует восприятию достижения целей организации как своих собственных. Такое взаимодействие руководителя и подчиненных можно определить как сотрудничество.

При либеральном руководителе подчиненные получают почти полную свободу по выработке решений и сами же свою работу контролируют. В решении вопросов руководитель принимает минимальное участие, практически никаких указаний не дает. Либеральный стиль характеризуется стандартно-формальным тоном, отсутствием похвалы и порицаний, а также сотрудничества как такового. Позиция руководителя – в стороне от группы. Иногда либеральный стиль руководителя называют *попустительским*.

Менеджеров и ученых волнует вопрос, какой же стиль поведения является наиболее эффективным.

В качестве примера приводим правила поведения руководящих инженеров фирмы «Дженерал энергетик» (США), соблюдение этих правил ведет к эффективному стилю:

1. Твоя задача – производить общую техническую политику и разрешать неизбежно возникающие трудности.
2. Будь внимателен к критике и улучшающим предложениям, даже если они непосредственно ничего полезного тебе не дают.
3. Будь внимателен к чужому мнению, даже если оно неверно.
4. Имей бесконечное терпение.
5. Будь вежлив, никогда не раздражайся.
6. Будь кратким.
7. Будь справедливым, особенно в отношении к подчиненным.
8. Не делай замечаний подчиненному в присутствии постороннего лица.
9. Всегда благодари подчиненного за хорошую работу.
10. Никогда не делай того, что могут делать твои подчиненные, за исключением тех случаев, когда это связано с опасностью для жизни.
11. Выбор и обучение умелого подчиненного – всегда более благодарная задача, чем выполнение дела самим.

12. Если то, что делают твои сотрудники, в корне не расходится с твоим мнением, давай им максимальную свободу действий.

13. Не спорь по мелочам, мелочи только затрудняют общую работу.

14. Не бойся, если твои подчиненные способнее тебя, а гордись такими подчиненными.

15. Никогда не используй своей власти до тех пор, пока все остальные средства не будут испробованы, но в крайнем случае применяй ее в максимально возможной степени.

16. Если твои распоряжения оказались ошибочными – признай ошибку.

17. Всегда старайся во избежание недоразумений давать распоряжения в письменном виде.

Многочисленные исследования феномена управления проводятся не одно десятилетие. Эти исследования показывают, что ни один стиль управления не может считаться лучше других во всех случаях. Личные качества руководителя, его поведение и отношения с членами коллектива являются существенными компонентами успеха организации.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ ГОСУДАРСТВА

Постников Владислав

МОУ «Школа №80 г. Донецка»

Научный руководитель: Лапко И.В.

Вопрос о роли государства в экономике является одним из старейших в экономической науке. Существуют две основные концепции, касающиеся этого вопроса: классическая и кейнсианская.

Представители классической теории (А. Смит, Д. Риккардо, Ж.Б. Сей) утверждали, что рыночная система является саморегулирующимся механизмом, и способна эффективно развиваться без вмешательства государства. Рынок автоматически регулирует равновесие спроса и предложения, доходы и расходы. Равенство инвестиций и сбережений устанавливается через денежный рынок. Рынок сам исправляет дисбалансы в масштабе национальной экономики, и никакого вмешательства в экономику со стороны государства не требуется.

Теория Кейнса предусматривает активное вмешательство государства в экономику для ее стимулирования, и его задачей является корректировка тех недостатков, которые присущи рыночному механизму.

Исторический опыт доказал, что рыночная организация экономики оказалась наиболее эффективной. Она требует наименьших издержек при решении основных экономических проблем. Но рынку присущи и негативные черты, так называемые «провалы рынка». Они проявляются в следующем:

- рынок не способен противостоять монополистическим тенденциям, т. к. конкуренция ведет к возникновению монополий; чтобы поддержать высокие цены, монополисты искусственно сокращают производство;

- рынок обладает низкой способностью к сохранению невозпроизводимых ресурсов, охране окружающей среды; не учитываются общественные потребности (образование, здравоохранение, культура, общественная безопасность);

- рынок не обеспечивает социальной справедливости, распределяя доходы в соответствии с вложенными факторами производства;

- рынок порождает неполную и недостаточно современную информацию о ценах и перспективах развития производства.

Негативные последствия функционирования рыночной экономики привели к осознанию того, что надежды только на самонастройку рынка его саморегулирующие свойства могут подорвать рыночное хозяйство, и поэтому необходимо государственное участие в регулировании рыночных процессов.

Таким образом, кейнсианство легло в основу системы государственного регулирования экономики практически во всех странах запада после Второй мировой войны.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ

Прачёв Дмитрий

ГПОУ «Макеевский политехнический колледж»

Научный руководитель: Шкиталинская М.Ю.

Предметом любой управленческой деятельности в социальных, технических и социотехнических системах выступает информация. Сложность и открытость управляемых систем, большие объемы обрабатываемой информации, динамичная актуализация информационных потоков делают невозможным осуществления функций управления без использования специализированных информационных технологий.

SAP ERP (*Enterprise Resource Planning* – планирование ресурсов предприятия), разработанная в Германии, является сегодня самой

распространенной системой, используемой в бизнесе. Кроме базового образования, проводится и дополнительное обучение специалистов в рамках повышения квалификации.

На базе УНЛ создан академический сертификационный центр, где специалисты, прошедшие подготовку, получают сертификаты компании SAP, что является свидетельством их уровня профессиональной квалификации. Такой сертификат является дополнительным козырем выпускника при устройстве на работу в компании, которые используют или внедряют ERP-системы.

Моделирования бизнес-процессов. Использование специализированных программных продуктов позволяет значительно повысить эффективность управления структурой бизнес-процессов. Главной задачей моделирования бизнес-процессов является представление системы бизнес-процессов фирмы в формализованном виде.

CASE-средства и структура бизнес-процесса. Использование механизмов баз данных для хранения объектов модели позволяет организовать одновременную коллективную работу с ней, обеспечить целостность и связность ее элементов, реализовать доступ широкого круга сотрудников к содержащейся в ней информации через корпоративный веб-портал. При таком подходе модель становится средством накопления и распространения знаний о бизнес-процессах – ключевых знаний фирмы.

Особое значение имеет функция автоматической генерации отчетов и регламентов по заданным шаблонам, что освобождает менеджмент от рутинной работы, позволяя целиком сосредоточиться непосредственно на совершенствовании процессов.

Также она позволяет в разы снизить возможность возникновения ошибок, связанных с ручным вводом изменений по процессу.

Вместе с тем, важно понимать, что CASE-средства не позволяют автоматически генерировать структуру бизнес-процесса на основе заданных требований и критериев оптимальности, как считают некоторые пользователи. Соответственно имеет ограничения и автоматический анализ процесса: возможно осуществление проверки только его формальной логики, то есть правильности оформления описания. В то же время CASE-средства не могут оценить содержательную логику процесса – дать оценку его применимости к решению задач бизнеса.

Oracle E-Business Suite – это полнофункциональный комплекс интегрированных бизнес-приложений, который обеспечивает эффективное управление всеми аспектами деятельности компании:

финансами, производством, кадрами, закупками, логистикой, маркетингом, продажами, обслуживанием, отношениями с поставщиками и клиентами. Комплекс приложений Oracle для реализации интегрированной среды управления бизнесом (СРМ - Corporate Performance Management) обеспечивает повышение оперативности и обоснованности принимаемых решений, гибкость процессов стратегического и оперативного планирования, лучшее формулирование и реализацию стратегии развития бизнеса на основе ключевых показателей деятельности, прозрачность и качество учёта.

Важно, что при выполнении каждого из данных этапов при процессно-ориентированном внедрении необходимо ориентироваться на бизнес процессы и отслеживать их взаимодействие между собой.

ИННОВАЦИИ В МОДЕЛЬНОМ БИЗНЕСЕ

Прохорова Ксения

МОУ «Школа №15 г. Донецка»

Научный руководитель: Яценко А.А.

Бизнес-модель – это новый инструмент проектирования и планирования бизнес-процессов. Они направлены на поиск наиболее эффективных решений в извлечении прибыли. Мощный толчок процесс построения бизнес-моделей получил с массовым развитием электронной коммерции.

Сегодня эти инструменты используются не только в онлайн-сфере, но и в традиционных бизнес-отраслях.

К сожалению, в модельном бизнесе успех зависит не столько от стремления и упорства, сколько от природных данных и везения. Впрочем, первые два качества тоже не мешают.

В Донецке модельный бизнес есть, хотя сказать, что он процветает, трудно. Тем не менее шахтерская столица в последний десяток лет как-то сильно потянулась к гламуру и пафосу. Здесь живет определенная прослойка очень состоятельных людей, которым, как и жителями столицы, подавай светские мероприятия, дорогие бутики, шикарные развлекательные заведения, моду и прочие атрибуты "сладкой жизни". В общем, среда обитания для девушки такой профессии, как модель, с горем пополам создана.

Для начала рассмотрим макроструктуру экономического процесса на примере японской модели экономического развития (рис. 1).

Этапы построения бизнес-модели. Любое моделирование начинается с оценки существующей ситуации и формулировки целей.



Рис. 1. Модели экономического развития

Далее построение бизнес-моделей связано с выбором подходящего шаблона и его грамотным заполнением. А. Остервальдер – главный идеолог бизнес-моделирования в мире, говорит, что процесс «дизайна» включает пять основных этапов:

- Мобилизация. На этой стадии необходимо провести подготовительные исследования, оценить ресурсы, наметить цели и, главное, собрать необходимую команду.

- Понимание. Этот этап связан с погружением в ситуацию, т. е. в это время нужно понять, что происходит на рынке и в каких условиях придется вести бизнес.

- Дизайн. Эта стадия связана с порождением идей, чаще всего они появляются в результате «мозгового штурма» команды. На этом этапе необходимо найти несколько жизнеспособных идей для ведения бизнеса и подобрать к ним соответствующие шаблоны бизнес-моделей.

- Применение. Эта стадия связана с тестированием выработанной модели к реальным условиям рынка и ее корректировка под существующие обстоятельства.

- Управление. Это собственно этап использования модели, с периодической оценкой ее эффективности и внесением корректив в ее функционирование.

Благодаря интернету и глобальным изменениям в экономике меняется мир моды и вместе с ним модельный бизнес. Сейчас все меньше и меньше девушек мечтают попробовать себя в роли модели, выбирая другие направления в жизни, и это вполне объяснимо, ведь в модельном бизнесе все меньше заманчивых перспектив, которые остаются в прошлом.

ДЖОН ЮЗ: ПРИМЕР ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Пузик Глеб

МОУ «Гимназия № 6 г. Донецка»

Научный руководитель: Зубкова Ю.Б.

Создание эффективной команды является залогом успеха деятельности любой организации. Эффективность команды в значительной степени зависит от личных качеств ее членов и, прежде всего, личности самого руководителя: он должен обеспечить поддержание командного духа, обучить членов команды, иметь представление о интересах его подчиненные, проблемы их обеспечения, мотивы их поведения. Примером такого руководителя может служить Джон Юз, который в 1868 году появляется на берегах Кальмиуса и именно благодаря деятельности этого человека здесь появится металлургический завод, а вместе с ним начинается история нашего города.

Джон Хьюз родился в 1814 году в городке Мертир-Тидвил одном из металлургических центров Великобритании. Дом Хьюзов располагался вблизи Кифартского чугунолитейного завода, на котором работало не одно поколение мужчин из дома Хьюзов, включая и его отца, который работал здесь сначала горновым, а впоследствии инженером. Джон начинал свою карьеру как pit boy - «шахтный мальчик» (они отворяли двери при провозе вагонеток с углем).

Получив элементарное образование, Джон продолжил свое образование в стенах Кифартского завода, куда он пошел работать учеником горнового. В конце 30-х Джон переходит работать с «родственного завода» Кифарта на другой завод «Еббв Вейл». Здесь он постепенно проходит путь от младшего инженера до управляющего заводом, активно занимается самообразованием. На заводе его запомнили во многом благодаря серии оригинальных производственных усовершенствований в машиностроении.

В начале 40-х годов Джон устроился инженером на машиностроительный завод «Юксайд Инжиниринг» (Бристоль). Поразительная работоспособность, умноженная на высокий профессионализм, помогли Джону Хьюзу стать сначала управляющим заводом.

А в 1852 году стать владельцем предприятия, после чего начал его модернизацию. Хьюз один из первых понял, что деревянному флоту жить осталось недолго, и начинается эпоха стальных пароходов. Поэтому Хьюз наладил производство броневых пластин, плит и щитов для обшивки деревянных военных кораблей. В 1860 года он получил

специальный правительственный патент за изобретение улучшений в производстве обшивки, что принесло Хьюзу должность сначала в правлении, а в дальнейшем и в Совете директоров в английской ассоциации предпринимателей-судостроителей, которые объединились под эгидой могучей «Миллуол Енжиниринг».

Учитывая наступившие кризисные явления в развитии английской тяжелой индустрии во второй половине 60-х годов XIX ст., Хьюз решает вложить капитал в новое крупное дело на юге России. Перед заключением концессионного соглашения с правительством России Д. Хьюз обследовал Донецкий бассейн лично. Официально Джон Юз впервые появился на берегах Кальмиуса в 1868 году. Здесь он произвел геологическую разведку, убедился в том, что недра богаты углем и рудой, увидел источники воды. Он заключил договор с русским правительством, который был высочайше утвержден 18 апреля 1869 года.

По договору Джон Юз принимал на себя обязательство образовать акционерное общество для разработки каменного угля и основания рельсового производства на юге России в Бахмутском уезде Екатеринославской губернии. Этапами формирования предприятия стали:

- Дж. Юз с четырьмя старшими сыновьями поселился в донецкой степи камышовой сторожке, арендованной у местного помещика Смолянинова;

- не зная языка, он наладил хорошие отношения с местными жителями. Так, определяющими оптимального места для металлургического завода стали сведения бывшего пастуха местной помещицы Чеботаревой, маркшейдера-самоучки Якова Древицкого;

- возведение металлургического завода началось с постройки летом 1869 года небольшой кузницы;

- осенью 1869 года к порту Таганрог на Азовском море прибыло заказанное в Великобритании оборудование для завода и нанятые им на родине 100 специалистов, которое гужевой транспорт доставили к месту строительства.

- началась строительство завода. В первую очередь Хьюз углубил и расширил угольные шахты и начал разработку железорудных копий; построил кузнечный и механический цеха завода и коксовые батареи;

- первая доменная печь была введена в эксплуатацию в начале 1872, в сентябре 1873 года - прокатаны первые рельсы.

Параллельно с промышленным комплексом рос индустриальный город. Заботы генерального менеджера распространялись на обеспечение «своих рабочих» и служащих продуктами питания. На

заводе и приисках Хьюза было открыто несколько бесплатных чайных. Гордостью Хьюза была прекрасно оснащенная больница со штатом свыше 60 человек, имевшая свои отделения на больших приисках.

В течение девяти месяцев Дж. Юз смог пустить в полный ход доменные печи для выплавки чугуна, в течение двух лет завершить постройку рельсового завода, работающего на местном сырье, а также устроить механические мастерские для нужд завода. Хронология становления и расширения предприятия говорит о том, что Россия в лице Джона Юза приобрела не только талантливого инженера, но и энергичного предпринимателя, успешно и в сжатые сроки организовавшего производственный процесс многопрофильного металлургического комбината.

Список источников

1. Бондаренко, О. Кузнец из Мертир-Тидвила / О. Бондаренко // Удачный выбор. - 2009. - № 74-75. - URL: http://media.ukrinfo.net/smi/view_article.cgi?sid=12&nid=3389&aid=36916
2. Джон Юз // Неизвестный Донбасс : краеведческий сборник. - Донецк, 2009. — С. 10-14.
3. Джон Юз - пионер железного производства на юге России // Исторический Донбасс : судьбы первых инвесторов и героев трудовых будней. - Донецк, 2012. — С. 12-16.

ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Пылько Александра

МОУ «Лицей “Интеллект” г. Донецка»

Научный руководитель: Кучук Я.Ю.

Готовность к смене характера деятельности, которая является сегодня едва ли не главным фактором успешного трудоустройства в условиях структурной перестройки экономики, у молодежи очень высока. Только 51,2% молодежи работают по специальности, которую они получили в учебном заведении. Из остальных половина сменила специальность после опыта работы по своей основной профессии, а половина вообще никогда по ней не работала, сразу начав осваивать другую специальность[1].

Актуальность работы заключается в том, чтобы дать молодёжи представление о рынке труда ДНР и их перспективах на нём. Целью является определение самых высокооплачиваемых специальностей в ДНР.

Республиканский центр занятости Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики является государственным органом, обеспечивающим реализацию государственной политики в сфере занятости населения и трудовой миграции. Данный орган и его территориальные отделения оказывают содействие гражданам в подборе подходящей работы, предоставляют работодателям услуги по подбору работников.

В структуру Республиканского центра занятости входят 13 городских и 4 районных центров занятости, Донецкий центр профессионально-технического образования Республиканского центра занятости.

Постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики от 10.03.2017 № 3-25 утвержден Порядок профессионального обучения по направлению территориальных органов Республиканского центра занятости Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики (далее - Порядок).

Порядок определяет механизм организации профессионального обучения лиц, ищущих работу, нуждающихся в профессиональной подготовке, переподготовке или повышении квалификации[2].

По результатам анализа сайта Республиканского центра занятости была составлена таблица 1 [2].

Таблица 1

Топ-10 самых высокооплачиваемых вакансий в ДНР
по данным на 11.02.2019

№ п/п	Вакансия	З/п, руб.	Требования (по образованию)	Дополнительные условия
1	2	3	4	5
1.	Председатель отделения специализированного фонда некоммерческого характера	28811	высшее профессиональное образование (специалитет)	Техническое, медицинское образование или специальность "Охрана труда". Стаж работы на руководящих должностях не менее 10 лет или в Фонде - не менее 5 лет.
2.	Начальник отдела	20779	высшее профессиональное образование (специалитет)	Заместитель начальника отдела, специальность "Правоведение", опыт работы на руководящих должностях не менее 5 лет.
3.	Верхолаз	20000	среднее профессиональное образование	Промышленный альпинист. 3-4 разряд. Опыт работы не менее 2-х лет.

Продолжение табл. 1

1	2	3	4	5
4.	Водитель автотранспортных средств	20000	среднее общее образование	Наличие водительского удостоверения категории "С,Е". Стаж работы от 5 лет, опыт работы по профессии не менее 3-х лет.
5.	Горнорабочий очистного забоя	20000	среднее профессиональное образование	4-5 разряд. Стаж работы не менее 2 лет.
6.	Начальник отдела	20000	высшее профессиональное образование (специалитет)	Начальник юридического отдела. Опыт работы не менее 5 лет.
7.	Электрогазосварщик	20000	среднее профессиональное образование	5-6 разряд. Опыт работы не менее 3-х лет. Без вредных привычек.
8.	Специалист	18625	высшее профессиональное образование (специалитет)	Главный специалист отдела. Опыт работы на государственной службе не менее 1 года или стаж работы по специальности не менее 3-х лет.
9.	Начальник отдела	18244	высшее профессиональное образование (специалитет)	Начальник отдела ИТ и электронных сервисов. Опыт работы в органах доходов и сборов не менее 3-х лет.
10.	Мастер	18114	высшее профессиональное образование (специалитет)	Ведущий мастер сцены, стаж работы по профессии не менее 5 лет в музыкально-драматическом театре.

Таким образом, у молодёжи есть к чему стремиться, есть возможности, есть достаточно неплохие перспективы, но на высокооплачиваемые должности нужен стаж, которого нет у выпускников, соответственно должны быть разработаны программы по трудоустройству молодых специалистов.

Список источников

1. Коллекция "Revolution" / Социология и обществознание / Молодёжь на рынке труда [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://revolution.allbest.ru/sociology/00844803_0.html

2. Республиканский центр занятости Донецкой Народной Республики / Населению / Перечень вакансий [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://rcz-dnr.ru/index.php?id=4968>

НАСЕЛЕНИЕ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА

Ракович Роман

МОУ «Школа 21 г. Донецка»

Научный руководитель: Носенко Д.М.

Целью данной работы является сравнение и оценка населения и трудовых ресурсов Донецкого края за период с 2004 г. по 2018 г.

Объект исследования - население Донецкого края.

Предмет исследования – анализ и оценка демографической ситуации Донбасса.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что жителей Республики не может не волновать вопрос о том, какой будет демографическая ситуация в стране. Существуют различные прогнозы, указывающие на уменьшения численности населения в будущем. Следовательно, в данный момент остро встала проблема депопуляции и поиска путей борьбы с ней в Донецком крае.

Население – главная производительная сила общества она является природной основой формирования трудовых ресурсов и выступает потребителем материальных благ, и тем самым обуславливает развитие отраслей, ориентирующихся в своем размещении на потребителя. От численности, динамики и структуры всего населения, трудовых ресурсов, уровня его общей подготовленности и специальной квалификации, профессиональных и трудовых навыков зависит, как развитие хозяйства, так и его размещение в разных районах.

Количество, динамика и плотность населения. Численность населения Донецкого края на 1 января 2018 г. Составляет 2 293 431 чел. В городах проживает почти 90% населения. В Донбассе наблюдается естественная убыль населения. Процент населения старше трудоспособного возраста в городах составляет почти 25%, а в селах – 28%. Трудоспособное население региона в среднем составляет более 53%, молодежь – 21%, пенсионеры – 26%. В половой структуре людности женщины количественно преобладают. Так, на 1000 женщин приходится 846 мужчин. На фоне ухудшения социально – экономических условий жизни, сложной остается демографическая ситуация. Рождаемость в Донецкой республике имеет тенденцию к снижению, как в городской, так и в сельской местности. На протяжении 2004 – 2018 гг. численность населения региона имеет стабильную тенденцию к уменьшению (табл. 1).

Трудовые ресурсы. Несмотря на то, что регион имеет высокий уровень высококвалифицированных кадров, в условиях рынка возникает проблема безработицы.

Демографические показатели

Донецкая Республика	Количество рожденных, чел.	Количество умерших, чел.	Природный прирост	Количество браков	Количество разводов
	44394	81948	-37544	29887	18275

В Донецком крае за помощью по трудоустройству в центр занятости в 2018 г. обратилось 280 тыс. чел., не занятых трудовой деятельностью. Трудоустройство незанятых трудовой деятельностью граждан Донецкого края на протяжении 2004 – 2018 гг. наблюдается тенденция уменьшения количества граждан, обратившихся в службу занятости.

Выводы. Проведенный анализ демографической ситуации в Донецком крае показал, что численность населения за 2004 – 2018 гг. уменьшилась на 1261,7 тыс. чел. или на 15,6%. Коэффициент естественного прироста Донецкого края составляет (- 8,3%). В 2018 г. число умерших превысило число родившихся в 1,8 раза. Увеличился миграционный отток из области, который составляет 0,9 тыс. чел. в год. Борьба с депопуляцией населения и старением нации следует с помощью демографической политики, направленной на увеличение рождаемости и уменьшение смертности.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ

Рачкова Елена

МОУ г. Горловки «Школа №6»

Научный руководитель: Рачкова О.В.

Государственное управление - деятельность органов государственной власти и их должностных лиц по практическому воплощению выработанного на основе соответствующих процедур политического курса. Субъект государственного управления - государство в лице своих органов управления, объект - общественная жизнедеятельность людей, общая цель - упорядочение, сохранение и развитие общества.

Основными чертами государственного управления является то, что:

1) государственное управление является организующей деятельностью;

2) государственное управление - деятельность исполнительно-распорядительного характера. Основным направлением ее является исполнение, то есть проведение в жизнь законов и подзаконных актов.

Достигается эта цель использованием необходимых юридически властных полномочий;

3) государственное управление - исполнительная деятельность, осуществляемая в процессе повседневного и непосредственного руководства хозяйственным, социально-культурным и административно-политическим строительством;

4) государственное управление - подзаконная деятельность, осуществляемая «на основе и во исполнение закона», а также она вторична по отношению к законодательной деятельности.

Принципы государственного управления - основополагающие идеи, руководящие начала, лежащие в основе управленческой деятельности и раскрывающие ее сущность.

Принципы делятся на общие (социально-правовые) и организационные.

Общие (социально-правовые) принципы:

1. Демократизм - народ выступает единственным источником власти.

2. Законность - деятельность органов исполнительной власти должна строиться на основе точного и неукоснительного соблюдения и исполнения Конституции и законов.

3. Объективность - при осуществлении управленческой деятельности необходимо адекватно воспринимать происходящие процессы, устанавливать существующие закономерности и учитывать их при принятии управленческих решений и их реализации. научность - применение научных методов сбора, анализа и хранения информации, учета научных разработок в ходе принятия и реализации управленческих решений.

4. Конкретность - осуществление управления должно строиться с учетом конкретных жизненных обстоятельств, т. е. в соответствии с реальным состоянием объекта управления и ресурсом субъекта управления.

5. Разделение властей - подразделение государственной власти на законодательную, исполнительную и судебную с закреплением за ними в установленном порядке конкретных функций.

6. Эффективность - достижение целей управленческой деятельности должно осуществляется при минимальных затратах сил, средств и времени.

Организационные принципы:

1. Отраслевой - осуществление управленческой деятельности, организация системы управления строится с учетом общности объекта управления, который образует определенную отрасль.

2. Территориальный – формирование системы управления основывается на территориальной основе (административно-территориальном делении).

3. Линейный – тип организации служб и подразделений, осуществляющих исполнительно-распределительную деятельность, при котором руководитель в пределах своей компетенции обладает по отношению к подчиненным всеми правами распорядительства.

4. Функциональный – органы и аппараты исполнительной власти осуществляют общие подведомственные функции управления (финансы, статистика, занятость и т. д.).

5. Двойного подчинения – сочетание начал централизованного руководства с учетом территориальных условий и состояния объекта управления.

6. Сочетание единоначалия и коллегиальности – наиболее важные вопросы, касающиеся основополагающих аспектов управленческой деятельности, принимаются коллегиально, а оперативные, текущие, не требующие коллегиального рассмотрения, решаются единолично.

Принципы государственного управления – это фундаментальные, научно обоснованные и по большей части законодательно закрепленные положения, в соответствии с которыми строится и функционирует система государственного управления.

Отступление от того или иного принципа может вызвать серьезные сбои во всей системе.

В зависимости от того, каковы целевые установки и на каких принципах государство их реализует, выстраивается система функций, выбираются формы, методы и средства, через которые осуществляется государственное управление.

Цель – это описание желаемого результата. Более всего это касается государственного управления, где сложный и многоуровневый тип управленческих действий предполагает четкую и хорошо структурированную систему целей.

По источнику возникновения и содержания и логической последовательности основные виды целей государственного управления образуют следующую структуру: общественно-политические, социальные, духовные, экономические, производственные, организационные, информационные, разъяснительные.

Таким образом, принципы государственного управления – это фундаментальные, научно обоснованные и по большей части законодательно закрепленные положения, в соответствии с которыми строится и функционирует система государственного управления.

МЕТОДЫ МОДЕЛИРОВАНИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ

Решовская Татьяна

ГПОУ «Харьковский технологический техникум»

Научный руководитель: Кононенко Е.Б.

Моделирование бизнес-процессов является одним из методов улучшения качества и эффективности работы организации.

Под методологией (нотацией) создания модели (описания) бизнес-процесса понимается совокупность способов, при помощи которых объекты реального мира и связи между ними представляются в виде модели [2].

Моделирование бизнес-процессов – это эффективное средство поиска путей оптимизации деятельности компании, средство прогнозирования и минимизации рисков, возникающих на различных этапах реорганизации предприятия. Этот метод позволяет дать стоимостную оценку каждому отдельному процессу и всем бизнес-процессам организации в совокупности.

Моделирование бизнес-процессов организации включает два этапа структурное и детальное.

Структурное моделирование бизнес-процессов организации может выполняться в нотации IDEF0 с использованием инструментария VPwin или на языке UML с использованием инструментария Rational Rose. Детальное моделирование выполняется на языке UML.

На сегодняшний день существует достаточно большое количество методов моделирования бизнес-процессов. Эти методы относятся к разным видам моделирования и позволяют сфокусировать внимание на различных аспектах. Они содержат как графические, так и текстовые средства, за счет которых можно наглядно представить основные компоненты процесса и дать точные определения параметров и связей элементов.

Наиболее часто в менеджменте качества моделирование бизнес-процессов выполняют с помощью следующих методов:

IDEF0 - методология функционального моделирования. С помощью наглядного графического языка IDEF0, изучаемая система предстает перед разработчиками и аналитиками в виде набора взаимосвязанных функций. Как правило, моделирование средствами IDEF0 является первым этапом изучения любой системы;

IDEF1 - методология моделирования информационных потоков внутри системы, позволяющая отображать и анализировать их структуру и взаимосвязи;

IDEF1X (IDEF1 Extended) – методология построения реляционных структур. IDEF1X относится к типу методологий - Сущность-взаимосвязь.

(ER-Entity-Relationship) и, как правило, используется для моделирования реляционных баз данных;

IDEF2 – методология динамического моделирования развития систем.

В связи с весьма серьезными сложностями анализа динамических систем от этого стандарта практически отказались, и его развитие приостановилось на самом начальном этапе;

IDEF3 – методология документирования процессов, происходящих в системе, которая используется, например, при исследовании технологических процессов на предприятиях. С помощью IDEF3 описываются сценарий и последовательность операций для каждого процесса. IDEF3 имеет прямую взаимосвязь с методологией IDEF0 – каждая функция может быть представлена в виде отдельного процесса средствами IDEF3;

IDEF4 – методология построения объектно-ориентированных систем.

Средства IDEF4 позволяют наглядно отображать структуру объектов и заложенные принципы их взаимодействия, тем самым позволяя анализировать и оптимизировать сложные объектно-ориентированные системы;

IDEF5 – методология исследования сложных систем [3].

Система ARIS представляет собой комплекс средств анализа и моделирования деятельности предприятия. Ее методическую основу составляет совокупность различных методов моделирования, отражающих разные взгляды на исследуемую систему. Одна и та же модель может разрабатываться с использованием нескольких методов, что позволяет использовать ARIS специалистам с различными теоретическими знаниями и настраивать его на работу с системами, имеющими свою специфику [1].

Выводы. Моделирование бизнес-процессов позволяет проанализировать не только, как работает предприятие в целом, как оно взаимодействует с внешними организациями, заказчиками и поставщиками, но и как организована деятельность на каждом отдельно взятом рабочем месте.

С помощью методологии семейства IDEF можно эффективно отображать и анализировать модели деятельности широкого спектра сложных систем в различных разрезах.

Моделирование и оптимизация бизнес-процессов, механизмов поддержки принятия управленческих решений, позволяет получить дополнительные ресурсы для развития предприятия и значительно повысить конкурентоспособность.

Список источников

1. Моделирование бизнес-процессов / ВУЗ: БГАТУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studfiles.net/preview/5441370/1>
2. Репин, В.В. Процессный подход к управлению. Моделирование бизнес-процессов / В.В. Репин, В.Г. Елиферов. - М.: РИА «Стандарты и качество», 2004. - 408 с.
3. Совершенствование системы управления промышленным предприятием: проблемы и решения: Монография / Н.А. Янковский [и др.]; под ред. Н.А. Янковского – Донецк: Норд-пресс, ДонГУУ, 2006. – 393 с.

ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Рогожа Александра

ГПОУ «Снежнянский горный техникум»

Научный руководитель: Маловик Н.Н.

Сложные условия рыночного функционирования заставляют отечественных практиков бизнеса находить новые способы выживания, основанные на креативном менеджменте. Именно беспристрастный взгляд на существующие проблемы рынка, среди которых - высокая изменчивость, неопределенность, рискованность и нестабильность - обуславливают необходимость вовремя идентифицировать потенциальные факторы влияния на организации, принимать в соответствии со временем и развития событий необходимые меры борьбы, то есть действовать ситуативно и своевременно.

Применение ситуационного управления требует от руководителей не только наличия хорошего профессионального опыта, умений, но и особого потенциала - решительного характера, развитой интуиции и предусмотрительности, коммуникабельности.

Наряду с этим, как показывает практика, большинству предприятий признаки эффективного менеджмента присущие через ряд типичных проблем, среди которых:

- малый опыт рыночного функционирования,
- незнание менеджмента и маркетинга, изменение организационно-правовых форм предприятий, руководства и собственников;
- формирования штатов по типу родственных связей; неумение

руководства организаций ставить цели и задачи, определять критерии эффективности работы, работать системно.

Наличие значительных проблем практиков бизнеса актуализировала тенденции и процесс развития менеджмента в современных экономических условиях, стало предметом исследований многих ученых, ведь успешная деятельность любой организации, прежде всего зависит от грамотно построенной и эффективно функционирующей системы менеджмента.

Использование в управлении теории систем позволяет изучать организацию как социальное образование, которому присущи такие специфические свойства, как способность элементов к взаимодействию, «элементарный» состав подсистем, упорядоченность, целостность и структурированность, функционирующий для достижения определенной цели.

Структура системы формируется в соответствии с потребностями рынка. Согласно научным источникам во внутренней среде определяют следующие составляющие: стратегическая и управленческая; производственная (техника, технология) (сфера услуг); маркетинговая; социальная (персонал и организационная культура); инновационно-информационная; финансовая.

Эти составляющие насчитывают десятки или сотни конкретных факторов, которые условно можно разделить на две большие группы: управленческие и ресурсные. В зависимости от фактического состояния или последствиями действия они могут быть положительными или негативными для отдельной организации в соответствующий период.

Каждая из указанных подсистем является составной целого и играет ключевую роль в жизнедеятельности системы менеджмента организации. Наряду с этим, первостепенное значение отводится социальной подсистеме организации, поскольку от качественных ее свойств зависит ориентация управления на достижение стабильных успешных результатов (доходность и рентабельность бизнеса, уровень корпоративной культуры, социальной ответственности перед обществом и в организации), многогранность и качество менеджерских решений, интеллектуализация управленческих процессов.

Важным аспектом современного менеджмента является политкорректность, которая формирует особенности взаимоотношений в организации, и предусматривает активное участие персонала в управлении, формирования эффективных команд в реализации инновационных проектов, уважение к руководству, мотивацию и стимулы к развитию и самосовершенствованию персонала, обращение к здравому смыслу, простых истин, которые доступны для понимания и

использования каждому.

Таким образом, следует подчеркнуть, что организация - это самостоятельная стабильная система, которая для сохранения своего положения на рынке должна обеспечить динамический баланс между внутренними возможностями и внешними факторами окружающей среды.

Рыночная среда - это основной регулятор условий функционирования бизнес - организаций. Рынок позволяет рассмотреть разнотипные аспекты экономического, политического, социально-демографического, культурного, экологического, технического, коммерческого, правового поля и других его сфер.

Следовательно, в сложных условиях социально-экономического развития менеджмент становится ключевым звеном в решении сложных проблем отечественных организаций как открытых бизнес-систем.

Система менеджмента - это упорядоченная структура организации, в которой четко просматривается прочную связь между ее элементами, их взаимодействие, целостность, что обеспечивает способность адаптировать ее к условиям рыночного функционирования и достижения конечных результатов.

Эффективность формирования, функционирования и развития системы менеджмента организации, определяется внутренними свойствами подсистем, отражающих потенциал её функционального назначения, возможностями и качеством взаимодействия с другими процессами и системами в соответствии с внешними условиями, в которых она находится.

Список источников

1. Бланк И.А. Основы финансового менеджмента. Т. 2. / И.А. Бланк. - 2-е изд. перераб. и доп. - К.: Эльга, Ника-Центр, 2008. - 624 с.

КОНЦЕПЦИЯ ЭЛЕКТРОННОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА

Рожков Андрей

МОУ «Средняя школа № 1 г. Снежное»

Научный руководитель: Богомаз Т.В.

В информационном пространстве главный общественный институт - государство стремится быстро реагировать на изменения в обществе путем создания новой структуры управления, которая ориентирована на потребности граждан - электронное правительство.

Целью работы является исследование сущности концепции «электронное правительство».

Электронное правительство – это изменение внутренних и внешних отношений государственных организаций на основе использования возможностей Интернета, информационных и телекоммуникационных технологий (ИКТ) с целью оптимизации предоставляемых услуг, повышения вовлеченности общества в вопросы государственного управления и совершенствования внутренних бизнес-процессов.

В данном определении прослеживаются три основные идеи:

- предоставление государственных услуг посредством ИКТ;
- увеличение степени участия граждан в процессе государственного управления;
- повышение внутренней эффективности государственной деятельности.

Электронное правительство – это корпоративная интегрированная информационная система в масштабе государства.

Выделяется три основных направления развития электронного правительства:

- электронное администрирование (eadministration);
- электронное взаимодействие с гражданами, предоставление им электронных государственных услуг (e-citizens, e-services);
- развитие информационного общества (esociety).

При реализации концепции электронного правительства по перечисленным выше направлениям каждая заинтересованная сторона получает ряд выгод. Например, для граждан такими выгодами являются: улучшение доступа к государственным органам управления; доступность государственных услуг; повышение качества государственных услуг; экономия времени на получение государственных услуг; снижение финансовых затрат на взаимодействие с органами государственного управления; вовлечение граждан в процессы управления и др.

Важным признаком эффективного электронного правительства является то, что граждане получали более эффективные средства доступа к информации с тем, чтобы уменьшить стоимость транзакций как для себя, так и для своих партнеров, сделать взаимодействие с госорганами более простым, быстрым и комфортным.

Внедрение технологий электронного правительства обусловлено рядом важных особенностей и позволяет:

- предоставлять услуги для населения в интегрированном виде по сети Интернет;
- преодолеть информационное неравенство;
- дать людям возможность обучаться на протяжении всей жизни;
- перестроить взаимоотношения с населением;

- способствовать развитию экономики;
- выработать разумные законы и политику;
- создать формы правления с большим участием граждан, что должно способствовать возникновению «электронной демократии».

Формирование глобальной информационно-сетевой распределенной системы «электронного правительства» является сегодня одной из приоритетных задач во всех странах мира.

Мировыми лидерами в области реализации единых стандартов в рамках концепции электронного правительства являются: Великобритания (правительственный шлюз, стандарт e-GIF); Дания (инфраструктура Infostructureba); Швеция (Government Elink (GeL)); Австралия (FedLink); Гонконг (Government System Architecture (GSA) – архитектура государственной системы); США (Федеральная корпоративная архитектура информационных технологий государственных организаций).

Великобритания уделяет большое внимание стандартам и протоколам, которые должны гарантировать совместимость государственных систем и технологий. В России электронное правительство внедряется как новая форма организации деятельности органов государственной власти, обеспечивающая за счет широкого применения информационно-коммуникационных технологий качественно новый уровень оперативности и удобства получения гражданами и организациями государственных услуг и информации о результатах деятельности государственных органов.

В нашей Республике ведется работа по организации электронного правительства между органами государственной власти, гражданами, организациями и другими субъектами экономики. В частности, уже организована работа Единого регистрационного центра в данном формате.

В условиях глобального информационного общества возникает необходимость более тесной координации усилий различных стран в области гармонизации национального и международного законодательств в различных сферах деятельности и жизни общества.

Следовательно, электронное государство правомерно рассматривать как новую универсальную организационно-функциональную форму взаимодействия, согласования интересов и координации деятельности различных правительств, бизнеса, общественных институтов и граждан, способствующих их интеграции в новую универсальную систему глобального информационного общества.

СОВРЕМЕННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА

Рожкова Александра

ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации»

Научный руководитель: Майоренко Т.Н.

Сегодня под социальной политикой государства понимают воздействие органов управления страны на социальную сферу общества, их деятельность в целях удовлетворения социальных потребностей людей и, прежде всего, повышения качества и уровня жизни, предоставление социальных услуг населению [2].

Современная социальная политика государства учитывает не только материальные, политические, но и духовные интересы общества, она является одной из приоритетных и стратегически важных направлений развития страны.

Согласно статье 1 Конституции Донецкой Народной Республики: «Донецкая Народная Республика является демократическим правовым социальным государством», [1, с. 1], статье 4:

социальная политика Донецкой Народной Республики направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, народное благосостояние, доступность основных материальных и духовных благ;

в Донецкой Народной Республике охраняются труд и здоровье людей, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются гарантии социальной защиты [1, с. 4].

К социальной сфере относятся образование, здравоохранение, культура, социальное обеспечение и физическая культура, развивающиеся за счет бюджетных средств республики. Согласно статье 36 Конституции Донецкой Народной Республики:

каждый имеет право на образование;

в Донецкой Народной Республике гарантируется общедоступность и бесплатность дошкольного, основного общего и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях;

каждый в праве на конкурсной основе бесплатно получить высшее образование в государственном или муниципальном образовательном учреждении и на предприятии [1, с. 11].

В мае 2014 года в республике было создано Министерство труда и социальной политики Донецкой Народной Республики, его основными целями являются: регулирование занятости, социальная защита,

социальный патронат, предоставление услуг, обеспечение инвалидов. Согласно данным целям Министерство выполняет следующие задачи: занятость – обеспечение занятости и функционирования рынка труда; социальная защита – социальное обеспечение граждан: пенсионные, социальные и страховые выплаты; социальный патронат – защита прав и интересов детей, и реализация их права жить и воспитываться в семье; предоставление услуг – оказание реабилитационных и социальных услуг определенным категориям граждан; обеспечение инвалидов – изготовление технических средств реабилитации.

Основными направлениями социальной защиты населения являются:

социальная поддержка и реабилитация инвалидов; социальная поддержка семей и детей; социальная поддержка ветеранов, военнослужащих и пенсионеров;

социальное обеспечение; социальное страхование; социальные услуги;

меры воздействия на рынок труда и трудовые отношения. Социальная защита населения осуществляется путем функционирования специальных фондов и центров [3].

Структура системы социальной защиты Донецкой Народной Республики отображена на рис. 1.

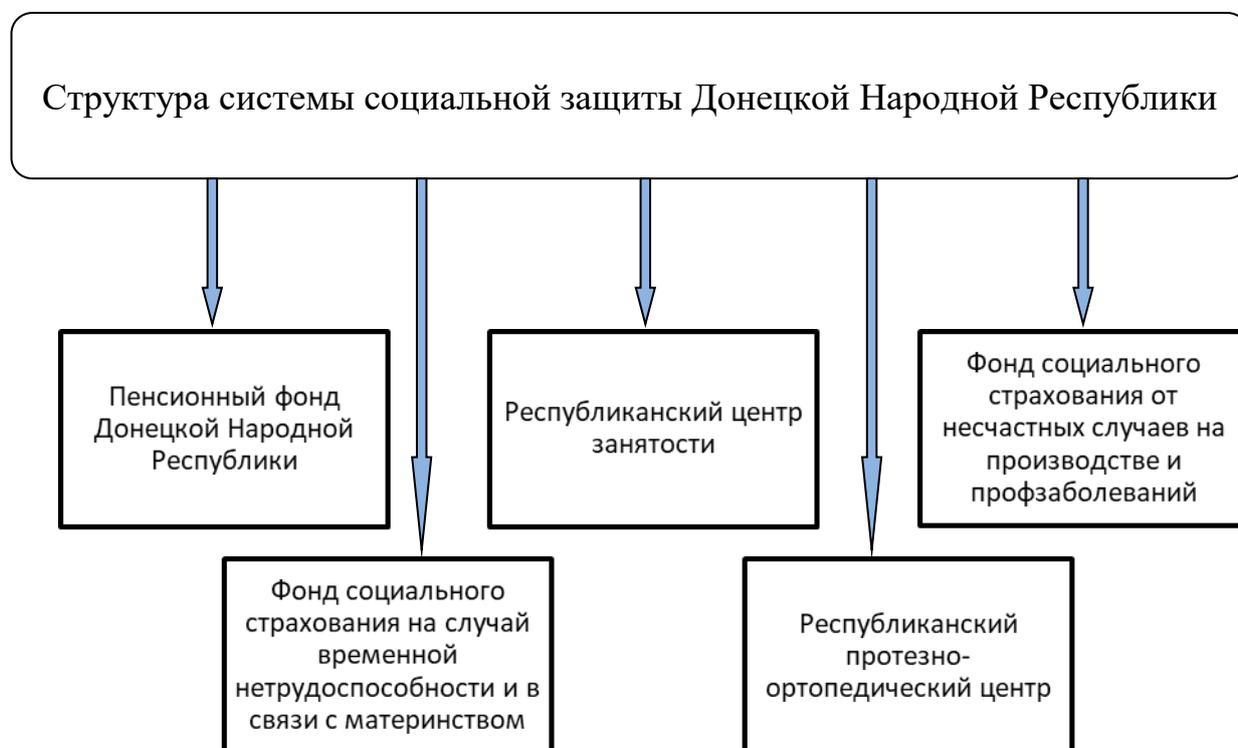


Рис. 1. Структура системы социальной защиты Донецкой Народной Республики

В настоящее время в Донецкой Народной Республике осуществляются государственные социальные программы и выплаты, продолжается создание и разработка законов и нормативных актов в области социальной политики, направленных на реализацию мер по социальной защите населения, развитию сферы социальных услуг, повышению уровня удовлетворения социальных потребностей населения. Это, безусловно, будет способствовать проведению эффективной социальной политики в республике.

Список источников

1. Конституция Донецкой Народной Республики. Сборник законодательных актов Донецкой Народной Республики №1. – Д.: ООО Компания «Мегаинвест», 2017. –36 с.
2. Кушлин В. Государственное регулирование экономики: Учебник / В. Кушлин. – М.: Экономика, 2013. – 496 с.
3. Министерство труда и социальной политики Донецкой Народной Республики. – URL: <http://mtspdnr.ru/>

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

Розуменко Полина

Ясиноватская общеобразовательная школа №3

Научный руководитель: Довбня И.В.

Предприятие – не только организационная, техническая, информационная, но и экономическая и социальная система, в которой важнейшим элементом является человек – творчески активный, со своими достоинствами и недостатками. Личностный потенциал человека, его деловые качества служат источником и исходными принципами развития организации. В связи с этим управление персоналом является универсальной задачей и основной функцией руководителя. Прежде всего, руководитель должен обращать внимание на способности своих подчиненных, конфликты, поведение и проблемы. Управление персоналом призвано содействовать решению таких проблем, и в этом его сущность.

Методы управления персоналом в условиях усиления конкурентной борьбы становятся главным фактором формирования устойчивой эффективной работы организации и её конкурентоспособности.

Эффективное руководство персоналом требует знания в самых разных областях: менеджмент, психология, стратегическое планирование и другие. Важно построить на предприятии систему управления персоналом, которая поможет решать задачи фирмы и избавиться от некоторых проблем управления персоналом. На сегодняшний день существует много как теоретических, так и практических методов, которые помогают осуществлять правильное руководство персоналом.

В связи с проблемами в области управления персоналом появляется ряд проблем. На сегодняшний день соблюдение прав сотрудников в организациях, грубо нарушаются. Однако в этом виноваты не только руководители компаний, но и сами подчиненные которые, как правило, не всегда выполняют, свою работу верно и качественно. Существование проблем и трудностей объясняется пассивным поведением работников, связанным с неразвитостью потребностей и со скудностью мотивации, которые удовлетворяются в процессе работы в организации. Работник становится не поддающимся управлению.

Основной проблемой выступает проблема общего менеджмента. Отсутствие четкой структуры управления, неготовность использовать управленческие инструменты для решения организационных задач приводит к тому, что в организациях с небольшим количеством сотрудников большую роль играет психологический фактор. Недостатки управленческой системы компенсируются мотивацией сотрудников, обеспеченной особенностями построения отношений.

В организациях небольшого размера сотрудники оказываются в ситуации отсутствия гарантий, повышенной неопределенности, что приводит к росту тревожности и стремлению найти адаптивные формы организационного поведения.

Это, в свою очередь, ориентирует работодателей на поиск устойчивых, надежных сотрудников и введение инструментов повышения

эффективности их деятельности. Однако задачи, формулируемые перед кадровым менеджментом в малых организациях, оказываются фактически невыполнимыми. Эти задачи формулируются, как правило, в абсолютных категориях, не сопровождаются расчетами эффективности и не подкрепляются соответствующим бюджетом. Основным механизмом повышения эффективности и организационной устойчивости выступают оценки психологических характеристик сотрудников. Ориентация на психологические характеристики формирует особые ожидания, фактически снимает с организации как

работодателя ответственность за развитие персонала в качестве организационного ресурса.

Одной из проблем выступает проблема дисбаланса функциональной структуры маленьких компаний, несоответствие распределения функций структуре бизнес-процессов и организационной структуре (границам должностей). В малочисленной организации некоторые сотрудники (иногда - половина состава) фактически занимают 2-4 должности и вынуждены самостоятельно определять соотношение этих должностей при расстановке приоритетов и планировании деятельности.

Небольшие компании отличаются тем, что там нет должностей в их формальном понимании, а определены и индивидуально закреплены лишь предметы профессионального ведения. Объем их освоения, определяемый только личностными особенностями, лежит в основе формального закрепления должностной позиции конкретного сотрудника.

Следствием этого явления выступает как указанная выше зависимость организации от сотрудника (уникального специалиста), так и неспособность определить на организационном уровне факторы успеха (в том числе - и экономического). В результате маленькие компании создают и особые формы давления на рынок труда, заключающиеся в изменениях оснований определения уровня заработной платы, адекватности должности, требованиях сочетания в одном специалисте компетенций различных профессиональных областей.

Маленькие организации ориентированы на приобретение «готовых» специалистов, инвестиции в развитие которых произвели либо другие работодатели, либо сами специалисты, развивающие компетенции за свой счет. Развитие персонала становится задачей компаний только тогда, когда руководство обнаруживает признаки ухудшения положения организации на профильном рынке, или при возникновении явных потребностей в наличии у сотрудников новых компетенций. В этом случае компании прибегают к неявным формам развития персонала.

Активную позицию при решении вышеизложенных проблем должны занимать государство и общественные организации. Применение ими мер рекомендательного, стимулирующего, и образовательного характера должно ускорить формирование у членов общества новой социальной позиции, основанной на понимании роли каждого субъекта рыночных отношений.

СОВРЕМЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Романенко Игорь

ГПОУ «Донецкий профессионально-педагогический колледж»

Научный руководитель Гаркавенко Е. В.

Актуальность темы заключается в том, что на смену традиционному менеджменту, применявшемуся в течении многих десятилетий, пришел современный менеджмент, более сложный по сравнению с предыдущим. По сравнению с традиционным менеджментом, включавшим в себя такие этапы как планирование, организацию, контроль за выполнением, функции современного менеджмента включают в себя более широкий набор функций, который, к тому же, постоянно пополняется и расширяется.

Современный менеджмент - это специфическое средство, специфическая функция, специфический инструмент для производства продукта (услуг) организациями. Выполнение этой сверхзадачи требует расширить сферу ответственности менеджера, в которую входят все факторы, влияющие на деятельность организации, и ее результаты.

На сегодняшний день к функциям менеджмента относятся:

1. Планирование.

По сути, функция планирования отвечает на три основных вопроса:

– где мы находимся на данное время? Руководители должны оценить сильные и слабые стороны организации в таких важных отраслях, как финансы, маркетинг, производство, научные исследования и разработки, трудовые ресурсы. Все это осуществляется с целью определения, чего может реально добиться организация;

– куда мы хотим двигаться? Оценивая возможности и угрозы в окружающей среде, такие, как конкуренция, клиенты, законы, политические факторы, экономические условия, технология, снабжение, социальные и культурные изменения. Руководство определяет, что может помешать организации достижению этих целей;

– Как мы собираемся это сделать? Руководители должны решить как в общих чертах, так и конкретно, что должны делать члены организации, чтобы достичь выполнения целей организации.

2. Организация.

Функция организации - это формирование структуры организации, а также обеспечение всем необходимым для ее работы - персоналом, материалами, оборудованием, зданиями, денежными средствами.

3. Мотивация.

Функция мотивации - это деятельность, имеющая целью активизировать людей, работающих в организации, и побудить их эффективно трудиться для выполнения целей, поставленных в планах.

Для этого осуществляется их экономическое и моральное стимулирование, обогащается само содержание труда и создаются условия для проявления творческого потенциала работников и их саморазвития.

4. Контроль.

Функция контроля - это процесс, обеспечивающий достижение целей организации. Существуют три аспекта управленческого контроля. Первый аспект - установление стандартов - это точное определение цели, которая должна быть достигнута в определенное время. Второй аспект - это измерение того, которое было в действительности достигнуто в определенный период, и сравнения достигнутого с ожидаемыми результатами. Третий аспект - стадии, на которой выполняются действия, если это необходимо, для коррекции серьезных отклонений от начального плана.

5. Координация.

Функция координация - это центральная функция менеджмента. Она обеспечивает достижение согласованности в работе всех звеньев организации путем установления рациональных связей (коммуникаций) между ними.

К функциям современного менеджмента относятся: развитие способностей, позволяющих быстро изменять стратегию в случае возникновения внешних или внутренних угроз; развитие личной конкурентоспособности, продвигающей личностный рост и позволяющий повысить конкурентоспособность своего подразделения.

Так же расширение межличностных и сетевых коммуникаций посредством личного общения и с помощью современных компьютерных информационных сетей, позволяющих экономить время. Постоянное самообучение и обучение новым методам и технологиям управления. Осознание своей социальной ответственности и роли оказываемого влияния на подчиненных, необходимость придерживаться общечеловеческих ценностей при принятии любых управленческих решений, создания «теплой» дружественной атмосферы внутри подразделения, к примеру, организуя праздники и поздравления для подчиненных, различные корпоративные мероприятия, можно еще больше сплотить коллектив подразделения. Необходимость комплексного обеспечения подчиненных всем необходимым в процессе труда - материалами, информацией, средствами труда; необходимость участия менеджера в различных проектах, основанных на применении новых интеллектуальных методов и технологиях, составляющих наиболее ценный нематериальный актив любой компании. Включение в деятельность менеджера задачи по

формированию положительного имиджа компании на рынке и своего собственного имиджа внутри компании, по совершенствованию взаимодействия с клиентами фирмы и по увеличению отдачи вложенных в деятельность компании инвестиций.

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В СОЗДАНИИ ЗДОРОВОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО МИКРОКЛИМАТА

Ростовская Юлия

ГПОУ «Горловский колледж промышленных технологий и экономики»

Научный руководитель: Овчаренко Е.В.

Психологический климат определяется как качественная сторона межличностных отношений, способствующая или препятствующая продуктивной совместной деятельности членов коллектива и всестороннему развитию каждого человека.

Огромное значение имеет характер взаимоотношений в организации, доминирующее в ней настроение. Когда ведут речь о психологическом климате коллектива, подразумевают следующее:

- совокупность социально-психологических характеристик;
- преобладающий и устойчивый психологический настрой;
- характер взаимоотношений.

Характеристика руководителя как субъекта управленческого труда включает важную составляющую - структуру базовых социальных ролей, которые он обязан выполнять в силу своего статусного положения.

Каждая объективно предписанная и ожидаемая роль предполагает наличие у руководителя определенных способностей, навыков и умений для эффективного ее исполнения:

1. Представительская роль обязывает обеспечивать благоприятные взаимоотношения с внешней средой, достойно представлять свой коллектив, и себя в том числе.

2. Необходимые качества руководителя: креативность, широкий мировоззренческий диапазон, профессионализм в управлении, аналитическая способность, организация исполнения принятых решений, инноваторские способности.

3. Роль эксперта-арбитра - органическая составляющая повседневной деятельности руководителя для согласования различных точек зрения, идей, предложений по различным проблемам

жизнедеятельности системы управления, согласования взаимодействия структур системы.

Руководитель, как лидер должен уметь донести до их сознания значение тех или иных начинаний, уметь создавать обстановку взаимного доверия между собой и сотрудниками, являться примером умения управлять собой.

Большую роль в улучшении психологического климата в коллективе играет мотивация труда, которая рассматривается как «процесс сопряжения целей предприятия и целей работника для наиболее полного удовлетворения потребностей обоих».

Социологический опрос по изучению мнений работников предприятия ЧАО «ГМЗ «Универсал» о своем руководителе представил следующие результаты:

1. Критические отзывы респондентов (36%) отразили недовольство авторитарным стилем руководства и управленческой компетентностью руководителя.

2. 29% опрошенных работников отметили неспособность руководителя отстаивать интересы сотрудников в вышестоящих инстанциях, отсутствие тактичности, выдержанности и способности его предоставлять возможность подчиненным проявлять инициативу.

3. Довольно сдержанно оценивают сотрудники и такие качества своих руководителей, как способность быстро принимать правильные решения (23%), налаживать отношения с другими руководителями, внимательно относиться к мнению подчиненных, верность своему слову (21%).

4. Почти 40% работников предприятия оценивают существующую систему поощрения как неудовлетворительную и считают необходимым ее совершенствование.

Интегральной характеристикой всех перечисленных личностных, деловых и организаторских качеств руководителя является показатель степени его авторитетности. (Каждый четвертый – пятый опрошенный считает, что руководитель не пользуется авторитетом среди подчиненных).

Показательно, что сами руководители высказывают аналогичные оценки и претензии в адрес своих руководителей вышестоящих инстанций. Только их суждения о личностных и деловых качествах вышестоящего руководителя были еще более взыскательными, хотя обобщенный образ руководителя в той и другой группах имеет больше сходств, чем различий.

Таким образом, в общественном мнении сотрудников существует некий обобщенно-собираемый образ реального руководителя. Он –

хороший специалист, но «без полета», не склонный генерировать новые идеи, недостаточно принципиальный, решительный, чаще всего не справедливый, не всегда внимательный к мнению подчиненных и их инициативе и потому со сниженным авторитетом.

По статистике почти треть опрошенных работников считают, что их руководитель не интересуется и не прислушивается к мнению подчиненных. Игнорируя мнение подчиненных, сковывая их инициативу, руководитель фактически не выполняет своих управленческих функций. Ведь его главная задача состоит в том, чтобы делать дело при помощи других людей, сплотить их для этого, сформировать единую команду, создать атмосферу сотрудничества.

ИННОВАЦИИ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ - ДВИГАТЕЛЬ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОГРЕССА ГОСУДАРСТВА

Рудакова Алина

МОУ «Средняя школа №1 г. Снежное»

Научный руководитель: Кузнецова А.П.

Условия, выстраивающиеся на рынке сегодня, говорят о том, что дальнейшее развитие государства и экономики не может обойтись без инновационного пути развития. В современном мире инновации необходимы для удовлетворения требований общества, они являются показателем социально – экономического развития страны. Развитые страны уделяют инновационной сфере пристальное внимание: создают отдельные государственные структуры, отвечающие за развитие и внедрение инноваций, проводят анализ и сравнение разных технологий, составляют рейтинги развития. В последние годы широко распространены инновации в промышленности. Эта сфера зарекомендовала себя как достаточно перспективная и экономически обоснованная, имеет хорошее финансирование.

Виды инноваций в сфере промышленности:

процессная – внедрение новых или значительно усовершенствованных производственных методов (новое оборудование, новый организационный процесс);

продуктовая – внедрение нового или усовершенствование продукта, функции и дополнительные операции которого отличаются от предыдущих моделей продукта;

улучшающая – это модернизация оборудования, техники, а также составляющих материалов;

базисная – новые изобретения и открытия, на основе которых создается принципиально новое оборудование;

псевдоинновация – это изменение, способное ускорить процесс, незначительно улучшить качество, сэкономить материал.

Все инновационные процессы в разных сферах деятельности отличаются друг от друга. Форма нововведения зависит от производителя новшеств, сферы внедрения, важности, экономического эффекта и многих других факторов.

Для того, чтобы нововведение в промышленности было успешным и выгодным, оно должно быть стратегическим, то есть – новый процесс не должен быть единоразовым, он направлен в завтрашний день, в будущее. Но инновации в промышленности отличаются длительностью проявления эффекта, так как это чаще всего масштабные, трудоемкие процессы, дающие финансово – экономический эффект своей выгоды по истечению длительного времени, тогда как нововведения в социальной сфере или в сфере информационных технологий дают достаточно быстрый результат.

Проведение исследований и испытаний – обязательная часть промышленных инноваций, которые длятся долго и финансово затратные в отличие от сервисных инноваций, которые не требуют исследований и большого финансирования. В каждой стране мира отношение к нововведениям и соответственно – инновационная политика, имеют свои особенности. Это обусловлено историческими событиями, ресурсами страны, ее политическими и экономическими устремлениями. Например, в Германии инновации в промышленности имеют достаточное финансирование, а также стратегическую модель. За счет этого планируются и успешно внедряются все заявленные и разработанные нововведения в химической промышленности, машиностроении, фармацевтике и других отраслях.

Инновационное развитие непременно требует и ведет к преобразованию человека, как работника, повышению его уровня образования, расширению и обновлению знаний, производственных навыков для освоения новых научных идей и эффективного использования потенциала качественно новой техники и технологий производства.

Одним из важнейших факторов, определяющих успешное осуществление инноваторами своей деятельности, является отношение руководителя предприятия к нововведениям, его уровень культуры, образования, психо - физиологические особенности, мотивации и др. Ведь не секрет, что многие руководители предприятий желают заниматься решением текущих, хорошо предсказуемых вопросов, и не

стремятся решать крупномасштабные проблемы. Пассивная реакция таких руководителей на динамичное развитие науки и техники приводит к нарастающему отставанию от инновационно активных предприятий, руководство которых своевременно контролирует управленческие усилия на освоение и использование перспективных достижений НТП.

Немаловажным фактором для успешной работы инноваторов является инновационный климат на предприятии. Он формируется на основе индивидуального инновационного сознания работников. Поэтому необходимо развитие навыков творческого мышления в школах, их дальнейшая культивация в ВУЗах, что бы на предприятия приходили люди с развитым инновационным сознанием, не боящиеся изменений и стремящиеся модернизировать производство. Так же очевидна необходимость изучения и создания научных теоретических и практических основ инновационной деятельности в организациях. Для этого можно использовать имеющиеся научные и практические разработки зарубежных и отечественных ученых, а также первые положительные успехи российских предпринимателей.

УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Русанова Кристина

*ГПОУ «Горловский колледж промышленных
технологий и экономики»*

Научный руководитель: Волобуева Е.М.

Система управления персоналом в Донецкой Народной Республике требует тщательного совершенствования и развития. Поэтому, выбранная тема путей совершенствования управления персоналом является актуальной на сегодняшнее время. Успех любого предприятия напрямую зависит от конкретных людей, их знаний, компетентности, квалификации, дисциплины, мотиваций, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению. Для того чтобы предприятие работало эффективно, необходимо правильно организовывать труд работников, при этом постоянно контролировать деятельность работников, используя различные методы управления персоналом.

Целью работы является исследование особенностей управления персоналом на примере коммунального предприятия и поиск путей совершенствования.

Объектом исследования является Горловское Коммунальное предприятие «Досуг», основным видом деятельности является обслуживание жилых домов, сооружений, придомовых территорий и другого коммунального имущества.

Данное предприятие характеризуется четким распределением труда, что приводит к появлению высококвалифицированных специалистов на каждой должности; иерархичностью управления, в результате которого каждый низкий уровень контролируется высшим и подчиняется ему; наличием системы обобщенных формальных правил, прием на работу в строгой ответственности к квалификационным требованиям.

Управление персоналом КП «Досуг» имеет два значения:

1. Система организационных, социально-экономических, моральных и правовых отношений, которая обеспечивает эффективную реализацию возможностей человека, как в интересах работника так и на предприятии в целом.

2. Целенаправленная деятельность руководителей и работников подразделений, которая включает разработку стратегии кадровой политики, концепцию, принципы и методы управления персоналом на данном предприятии

Система управления персоналом на предприятии реализует все его функции и состоит из таких подсистем:

- общее и линейное руководство;
- управление приемом и учетом персонала;
- управление трудовыми отношениями;
- обеспечение нормальных условий труда;
- управление развитием персонала;
- управление мотивацией поведения персонала;
- управление социальным развитием коллектива;
- правовое обеспечение персонала;
- информационное обеспечение управления персоналом.

Таким образом, управление персоналом является многоплановой системой. Для того чтобы такая система работала в необходимом режиме руководство использует три группы методов управления персоналом:

1. Административные и организационные.
2. Экономические.
3. Социально-психологические.

Каждый из этих методов имеет свое назначение и играет особую роль в управлении предприятием.

Коммунальное предприятие «Досуг» ведет кадровую политику, которая представляет собой целостную и объективную стратегию работы с персоналом.

Кадровая политика конкретно проявляется в виде административных и моральных норм поведения работников. Важным направлением работы с персоналом является кадровое планирование, цель которого состоит в обеспечении рабочими местами в необходимый момент времени и необходимым персоналом.

Самым эффективным способом мотивации является премирование работников, которое активно применяется на предприятии. От того, как организована система мотивации, зависит эффективность работы предприятия.

Управление персоналом на КП «Досуг» является эффективным настолько, насколько успешно используется потенциал работников подразделений для реализации поставленных целей, а также насколько цели персонала адекватны целям предприятия. Персонал является наиболее сложным объектом управления, поскольку люди наделены интеллектом и постоянно развивают взаимоотношения, основанные на долговременной основе. В современных условиях ценность человеческих ресурсов постоянно растет, что привело к формированию системы управления человеческими ресурсами.

Список источников

1. Территория бизнеса группа компаний [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.business-territory.com>.
2. Тренинговый центр “Фактор Роста” [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://piter-trening.ru>.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА И ОБЩЕСТВА

Сапрыкина Евгения

МОУ «Специализированная школа – Лицей информационных технологий г. Енакиево»

Научный руководитель: Натрус А.А.

Государство и гражданское общество представляют собой взаимозависимые объекты, находящиеся в состоянии постоянного противоборства, но неспособные сегодня обойтись друг без друга. Гражданское общество не может существовать без взаимодействия с правовым государством. Именно данное взаимодействие обеспечивает условия формирования взаимной ответственности всех субъектов политического процесса.

В реальной жизни могут существовать три противоречивых варианта взаимоотношения общества и государства:

1. Общество подавляется государством, в следствие этого возникает тоталитарный режим.

2. Государство выполняет волю общества, действует в рамках права, как правовое государство. Тогда возникает демократический режим.

3. Существует зыбкое равновесие между обществом и государством, тогда возникают авторитарные режимы различной степени жесткости.

Рычаги влияния на государство имеет и гражданское общество: во-первых, возможность образовывать, нередко вопреки властвующим структурам, противовесы правящей элите в виде оппозиционной элиты (контрэлиты), независимых от государства общественных организаций и массовых политических движений, средств массовой информации, групп поддержки или давления и др. Во-вторых, преодоление отчуждения граждан, их социальных и политических объединений от государственного управления, от определения и осуществления политики, их активное включение в политический процесс в целом.

Участие граждан в процессах формирования гражданского общества и государства остается «слабым местом» трансформации в современном обществе. Диалоговые площадки между представителями государственной власти и общественными объединениями закрепляются с большим трудом.

Партнёрские отношения между гражданским обществом и государственной властью выстраиваются, исходя их следующих принципов:

– принцип качественной изменчивости (государственная власть определяет траектории и стратегии развития гражданского общества, а гражданское общество, в свою очередь, инициирует стратегии государственной политики);

– принцип преемственности (учёт исторически сформировавшихся форм взаимодействия гражданского общества и государства);

– принцип солидаризации. Разумное сочетание этих принципов, их соотношение позволит наладить более жизнеспособный диалог общества и власти на современном этапе.

Учитывая все сказанное выше, можно сделать вывод о том, что на различных этапах общественного развития сформировалось несколько моделей взаимодействия гражданского общества и государства:

1. Государство принимает на себя задачи гражданского общества; государство и гражданское общество в процессе политической борьбы ведут спор о компетенции.

2. Государство и гражданское общество взаимодополняют друг друга через цивилизованное разделение политических и социальных функций.

Таким образом, гражданское общество по отношению к государству использует весь арсенал компенсаторных средств в виде создания независимых общественных организаций, массовых общественных движений, независимых СМИ. В конечном итоге, это приводит к корректировке, а затем и изменению государственной политики или созданию новых законов, заимствованию властными структурами демократических принципов, методов по усилению контроля за соблюдением государственными органами и их представителями правовых процедур.

ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ

Сафин Дамир

МОУ «Школа №105 г. Донецка»

Научный руководитель: Лисогор Л.Н.

Трудовой коллектив — это группа трудящихся людей, объединенных общей работой, интересами и целями. Необходимость объединить свой труд с трудом других людей возникла объективно, независимо от чьей-то воли.

Коллективным трудом можно добиться гораздо больших результатов, чем разрозненной работой такого же количества людей. Это происходит благодаря огромному потенциалу трудового коллектива.

Коллектив может состоять из людей разного пола и возраста, быть чисто мужским, женским или смешанным. В ряде случаев, как правило, после приобретения практического опыта работы, менеджеру приходится самостоятельно формировать трудовые коллективы. Это связано со спецификой производства и задачами, которые возникают в ходе управления им. Менеджер создает рабочие группы, временные и постоянно действующие комиссии, комитеты, отряды, звенья. Каждый трудовой коллектив с момента создания проходит ряд жизненных стадий, начинает жить своей жизнью, совершенствоваться, изменяться, набирать силу и полностью раскрывать свой потенциал.

У коллектива имеются три типа целей: достижения в текущей деятельности; развитие предприятия; саморазвитие коллектива. Ориентированность на достижения в текущей деятельности

характеризует готовность членов коллектива прикладывать усилия, для того чтобы максимально использовать имеющийся потенциал предприятия. Ориентированность на развитие предприятия показывает, как существующие в коллективе отношения стимулируют активность его членов на совершенствование организации и методов работы. Ориентированность на саморазвитие коллектива показывает, в какой мере существующие в коллективе отношения способны стимулировать активность его членов в повышении профессионального и культурного уровня.

Команда - коллектив единомышленников, сплоченных вокруг своего лидера, который одновременно является и высшим должностным лицом в данной организации.

Такое определение одновременно указывает путь к обеспечению высокоэффективной совместной деятельности в составе любой команды.

В отличие от коллектива, члены команды всегда объединены общими стремлениями. Это может быть победа в конкурсе или состязании, реализация проекта, съемки кинофильма, запись песни. Участники команды действуют сообща, как единое целое. При этом каждый из них выполняет определенную функцию и несет ответственность за достижение результата. Очень часто успех команды ставится выше личных интересов, то есть приоритеты в ней смещаются от частного к общему. Кроме того, коллектив далеко не всегда бывает дружным. Между его членами могут возникать ссоры и разногласия. Команда же подразумевает сплоченность, минимальную конфликтность и наличие доверия. Вражда между участниками моментально приведет к развалу группы.

Команды стоит использовать всегда, когда перед вами стоит задача, которая требует коллективной работы, разделенных между членами команды лидерских полномочий, необходимости интеграции в реальном времени навыков, опыта, возможностей. Выбирая командный подход, вы должны отталкиваться от основных целей, которые должны быть достигнуты, а не от желания быть командой.

Наиболее значимые этапы формирования эффективной команды - это отбор сотрудников, регулирование численности команды и постановка целей. Прежде чем формировать команду, следует проанализировать предстоящую работу и решить, специалисты в какой сфере нужны для ее выполнения. Сотрудники должны обладать конкретным опытом и знаниями, а кроме того, им потребуется умение взаимодействовать в процессе совместной работы.

Самая эффективная работа команды наблюдается, если она состоит из небольшого количества людей. Идеально, когда коллектив минимален по численности, но при этом компетентность людей позволяет решать все поставленные задачи. Когда в команде всего два человека, им проще общаться, меньше рождается споров и разногласий. С увеличением численности команды возникают неупорядоченные коммуникации, число возможных взаимодействий увеличивается с геометрической прогрессией. Каждое взаимодействие несет в себе потенциальный конфликт. Поэтому, чем больше в команде человек, тем труднее организовать ее слаженную работу.

Если команда охвачена общей идеей, заряжена на достижение цели, то она уже ориентирована не только на материальные выгоды. Практически для каждого человека восхищение его идеей, одобрение его хорошей работы важнее денег. Чем больше у человека профессионального опыта, тем важнее для него признание. Людям важен статус, нужны премии, но плюсом к этому должно идти признание их заслуг. Именно оно является обязательной составляющей любой успешной бизнес-системы. Только человек, которого по-настоящему ценят, может и хочет реализовать свой потенциал полностью.

Эффективная команда - это такая команда, чей размер соответствует её задачам, в составе которой находятся люди с непохожими чертами характера и образом мышления, чьи нормы соответствуют достижению целей организации и созданию высокого морального духа, где хорошо выполняются как целевые, так и социальные роли и где не доминирует высокий статус членов группы.

ЭЛЕКТРОННОЕ ПРАВИТЕЛЬСТВО КАК СРЕДСТВО ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ

*Свиридова Елена
МОУ «Школа №105 г. Донецка»
Научный руководитель: Лисогор Л.Н.*

В настоящее время информационные и телекоммуникационные технологии (ИКТ) развиваются быстрыми темпами и внедряются в разные сферы общественной жизни. Формирование и развитие информационного общества заключается в повышении качества жизни населения, усовершенствовании системы государственного

управления, а также улучшение экономической и социально-политической сфер общества.

Целью данной работы является рассмотрение этапов формирования электронного правительства (ЭП) и перечня проблем его внедрения в повседневную жизнь общества.

Американский ученый Д. Белл утверждал, что реализация информационного общества невозможна без внедрения электронного правительства. Под электронным правительством принято понимать новую форму организации деятельности органов государственной власти и местного самоуправления, обеспечивающая за счет применения ИКТ качественно новый уровень оперативности и удобства получения гражданами, бизнесом и общественными организациями государственных услуг и информации о государственной деятельности.

Формирование и развитие ЭП состоит из пяти последовательных стадий:

1. Начальное появление – развернутое онлайн-присутствие правительственных учреждений в сети Интернет;
2. Расширенное присутствие – число правительственных порталов постоянно возрастает, а информирование становится динамическим;
3. Интерактивное взаимодействие – пользователям предоставляются возможность загрузки типовых форм различных официальных документов, получения официальной почты и организация взаимодействия через web-сайт;
4. Проведение транзакций – пользователи могут реально осуществлять различные сделки с госучреждениями в онлайн режиме;
5. Беспшовное взаимодействие – полная интеграция электронных услуг в пределах административных границ.

Указанные этапы невозможны без: наличия единого интернет-портала, через который в дальнейшем будут осуществляться все услуги; высокой степени обмена информацией между службами; доверия между гражданами и правительством.

На пути реализации и функционирования данного проекта помимо перечисленных выше требований, перед ЭП встает вопрос о его популяризации. Одной из основных проблем, с которой сталкивается информационное общество на стадии развития, является проблема становления «электронного гражданина» и цифровое неравенство. Электронный гражданин – это человек, владеющий компьютерными навыками и умеющий ставить вопрос перед источником информации. А цифровое неравенство подразумевает под собой:

- низкую компьютерную грамотность и недостаточное количество навыков работы с информацией;

- недостаточную освещенность информационных запросов сельских и городских малоимущих слоев населения;
- слабые каналы коммуникации к информационным сервисам в сельских районах;
- ограниченность мобильных ресурсов для доступа к центрам культуры и науки у необеспеченных слоев населения;
- аппаратное и программное обеспечение является достаточно дорогостоящим для населения с низким уровнем дохода;
- информированность о преимуществах услуг электронных сервисов изложена в основном в сети, к которой большая часть населения не обращается.

Перечисленные факторы негативно влияют на популяризацию ЭП, поэтому в программу его внедрения необходимо включать решения перечисленных проблем и развитие «электронного гражданина».

Для формирования спроса на электронные сервисы целесообразно обратить внимание на следующие рекомендации:

1. Необходимо информировать граждан об ЭП и его сервисах через такие информационные каналы, как телевидение, радио, периодические издания.

2. Донести до граждан информацию о том, что электронное правительство не может решить все проблемы государственного управления, а лишь является новым этапом его развития.

3. Параллельно с информированием необходимо обучать население компьютерной грамотности, прививать ему культуру пользования электронными ресурсами, т.е. воспитывать «электронного гражданина».

4. Необходимо создавать технические условия для пользования ЭП. Беря во внимание вероятность отсутствия у граждан ПК и прочих средств связи необходимо внедрение специализированных общественных терминалов по предоставлению правительственных услуг.

5. Важным вкладом в повышение спроса на ЭП будет создание качественной нормативно-правовой базы по защите личных данных, а также усовершенствование механизмов защиты баз данных.

В заключение следует сказать, что ЭП является частью нового этапа в управлении государством, а его внедрение требует глубокого разделения всех административных процессов, происходящих в государственных органах. Для эффективности внедрения ЭП учитываются не только технологические и финансовые возможности общества, но и характер политической системы, уровень политической культуры населения, уровень доступности информации и образования. Перечисленные методы решения проблем внедрения ЭП в

повседневную жизнь общества позволит ускорить глобальное информационное реформирование общества, провести его максимально безболезненно для населения Республики.

ПРОФЕССИЯ: МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ

Селищева Елизавета

МОУ «Средняя школа № 18 г. Макеевки»

Научный руководитель Луцник Т.В.

С развитием постиндустриального и информационного общества изменяется структура рынка труда, трудовых отношений и занятости населения. Вследствие этого возникают новые профессии. Среди них, безусловно, внимания заслуживает профессия менеджера по персоналу, особенности которой освещены в данном докладе. Выбор темы связан с определением моей будущей профессии.

Современный менеджмент рассматривает персонал как ресурс предприятия, умелое использование которого позволяет повысить его эффективность. Успешность работы предприятия во многом зависит от правильного подбора кадров, раскрытия потенциала личности сотрудников. И здесь работа менеджера по персоналу является незаменимой.

Для Донецкого густонаселенного промышленного края проблема занятости населения и вопрос управления персоналом является весьма актуальными.

Менеджер по персоналу – профессия современного общества. Но своими корнями уходит далеко в историю, когда в 1911 году американец Фредерик У. Тейлор опубликовал книгу «Принципы научного управления», в которой обратил внимание на значимость «человеческого фактора» в развитии компании. Со временем из менеджмента выделилось отдельное направление, задачей которого сначала стала эффективная организация труда сотрудников, а затем – их мотивация и активное вовлечение в работу. К концу 1960-х человеческие ресурсы стали считать главным условием повышения эффективности бизнеса, а к 1970-м в общих чертах сложилась современная концепция управления персоналом (HR-менеджмент).

Менеджера по персоналу иначе называют кадровым менеджером или HR-менеджером. Human Resources – в переводе с английского – «человеческие ресурсы». И именно ими управляет такой специалист.

HR-менеджер относится к категории руководителей среднего или высшего звена (топ-менеджера часто называют директором

по персоналу) и является очень важным для развития компании стратегическим управленцем.

Должность менеджера по персоналу востребована в кадровых агентствах, организациях, занимающихся повышением квалификации специалистов, в кадровых отделах крупных компаний и предприятий. Необходимыми навыками для работы менеджером по персоналу могут обладать педагоги, психологи и социологи.

Менеджер по персоналу формирует кадровую политику компании; размещает объявления о вакансиях в СМИ, интернете, обрабатывает отклики на вакансии; анализирует большое количество резюме, проводит собеседование с претендентами, занимается отбором работников на вакантные должности в соответствии с требованиями, выдвигаемыми компанией-заказчиком к каждому из необходимых ей специалистов; разрабатывает и применяет на практике системы обучения персонала (тренинги, семинары) и мотивации сотрудников; ведёт кадровую документацию, формирует кадровый резерв; работает с предприятиями-работодателями. Совместно с администрацией менеджер по персоналу участвует в принятии кадровых решений: кого выдвинуть на повышение, кого перевести на другую должность, в случае с кем придется ставить вопрос об увольнении.

Профессия менеджера по персоналу предполагает наличие у специалиста не только знаний в области трудового законодательства и психологии, но и хорошо развитой интуиции (умения «разбираться в людях»). Понадобятся проницательность, организованность, коммуникабельность, умение выслушивать, но при необходимости проявлять и жесткость, авторитетность. Не обойтись без общей эрудиции, грамотной речи, хорошо поставленного голоса и приятной внешности.

Специалист в данной области должен иметь подготовку в области социальной психологии, психологии труда, управления. Он должен знать трудовое законодательство, ориентироваться в вопросах социальной защиты граждан, безопасности труда, конфликтологии. Менеджеру по персоналу пригодятся знания по этике делового общения и ведения переговоров, чувство такта и эмоциональная устойчивость, терпение, способность к обучению и самообучению, ответственность, коммуникабельность, доброжелательность, пунктуальность, умение работать как самостоятельно, так и в команде, опыт проведения адаптационных мероприятий и наставничества.

Дополнительные навыки менеджера по персоналу: знание ПК, офисных программ, английского языка (при работе в международных компаниях), организаторские способности.

Чтобы освоить специальность менеджер по персоналу, нужно закончить ВУЗ по направлению подготовки «Управление персоналом». На сегодняшний день эти знания дают высшие учебные заведения как гуманитарного, так и экономического профиля. Одним из них является ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». На кафедре управления персоналом и экономики труда Факультета государственной службы и управления готовят специалистов, которые объединяют знания в сфере управления персоналом с углубленными знаниями по научной организации и экономике труда.

Таким образом, от уровня общей подготовленности и специальной квалификации менеджера по персоналу, его профессиональных и трудовых навыков зависит эффективность работы компании и, в целом, успешное развитие хозяйства страны.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЩЕСТВО: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ И ПРИЗНАКИ

Сёмченко Марк
МОУ г. Горловки «Лицей № 85 «Гармония»
Научный руководитель: Козлов Е.С.

*«Информация есть информация,
а не материя и не энергия.»*

Винер Норберт

Формирование и развитие информационного общества имеет глобальный характер, при этом основные признаки и черты информационного общества формировались в первое десятилетие XXI века. В значительной степени данный процесс способствует появлению новых экономических стимулов, точек роста, развитию общественного устройства, интенсификации межкультурного взаимодействия.

Логично, что фундаментом информационного общества выступает информация. В концептуальном плане информация выступает уже самостоятельной ценностью, во многих случаях она может быть оценена, приобретена, что ставит ее на один уровень с материальными ценностями и энергией.

Информационное общество - это общество, основой развития которого становится не материальное производство, а производство знаний и информации на базе передовой информационной технологии, т. е. информативность.

Информативность означает, что во всех сферах жизнедеятельности человека определяющие действия предпринимаются на основе информационных технологий. Итак, исходя из вышеописанной информации, установим, что общество можно назвать информационным, если оно обладает следующими чертами:

- 1) Повышение роли информации и знаний в жизни общества.
- 2) Интенсивное развитие информационных технологий и коммуникаций.
- 3) Увеличение доли продукции сектора информационных технологий в структуре ВВП.
- 4) Существование мирового информационного пространства. Эффективное информационное взаимодействие людей и социальных групп. Улучшение доступа к информации.
- 5) Существование многообразия информационных продуктов и услуг.

Развитие информационных технологий создает предпосылки для колоссальных социальных и политических изменений в жизни общества. Большинство теоретиков постиндустриального общества рассматривали в качестве одного из проявлений постиндустриализма увеличение количества «белых воротничков», работников квалифицированного интеллектуального труда в общем числе занятых в развитых странах Запада.

Социально-экономическим критерием, определяющим стадию общественного развития, является распределение трудовой занятости населения. На этапе аграрного общества более половины населения занято в сельском хозяйстве; в индустриальном обществе большая часть населения работает в промышленности; если в обществе более 50% населения занято в сфере услуг, наступила постиндустриальная фаза его развития. По такому критерию стадия информационного общества наступает при условии, что более половины населения занято в сфере информационно-интеллектуального производства и услуг.

В развитии информационного общества можно выделить 3 этапа:

1) 1950-1980 гг. – возникновение тесной связи науки, технических разработок и производства. Резкий рост динамики производства, формирование предпосылок появления современных наукоемких технологий.

2) 1980-2000 гг. – глобализация социально-экономических отношений, интенсификация международных связей и усложнение мирохозяйственных процессов. Сокращение числа сугубо локальных социально-экономических событий и процессов.

3) 2000-2020 гг. – значительное усложнение всех сфер деятельности человечества, формирование сложной мировой хозяйственной системы.

Сегодня информация играет в жизни человека и общества огромную роль. Именно постиндустриальные страны, в которых сформировалось информационное общество, определяют развитие и усовершенствование технологий и научно-технического прогресса в целом. Можно заметить, как много происходит открытий и инноваций в сфере коммуникационных технологий. Государство и считается развитым и современным, если большинство населения занято в сфере услуг и науки.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ХИМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Сидоренко Алина

*ГПОУ «Донецкий техникум химических
технологий и фармации»*

Научный руководитель: Дарда Л.Н.

Химическая промышленность является одной из важнейших базовых отраслей современной экономики. Ее продукция насчитывает около 70 тысяч наименований и широко используется для производства товаров и услуг. Химическая промышленность Республики представлена производством химических веществ и химической продукции для промышленных предприятий, товаров бытовой химии, мыла, моющих и чистящих средств, парфюмерных и косметических средств, а также производством резиновых и пластмассовых изделий. В настоящее время хозяйственную деятельность осуществляет 76 предприятий отрасли. Численность занятых на предприятиях химической промышленности составляет более 1,8 тыс. чел., среднемесячная заработная плата – более 7,5 тыс. руб. [1].

Все предприятия комплекса химической промышленности условно подразделяют на 3 укрупненные группы: производство химических веществ и химической продукции; производство фармацевтических веществ и фармацевтической продукции; производство резиновых и пластмассовых изделий, прочей неметаллической минеральной продукции. Химическая отрасль промышленности в 2014- 2018 годах осуществляла такие виды деятельности, как производство минеральных удобрений; производство ртути, утилизация ртутьсодержащих отходов; разработка и производство средств индивидуальной защиты органов дыхания; производство резинотехнических изделий для

машиностроения и металлургии, угольной и горнодобывающей промышленности, авто и ж/д транспорта; производство бытовой химии; производство пластмассовых изделий; производство полимеров, полимерных красок, эпоксидных полимеров; производство технических и медицинских газов; производство спиртов поливиниловых; производство углекислоты, извести. В 2017 г. были зарегистрированы как государственные предприятия химической и фармацевтической промышленности: ГП «Стирол», ГП «Фабрика аэрозолей». За 2017 г. рост производства химических веществ и химической продукции в ДНР составил 35%. Объем реализации продукции химической промышленности в 2017 г. составил ориентировочно 1 млрд. руб. [2].

Особенно интенсивно развиваются предприятия химической промышленности, производящие товары бытовой химии. В частности, доля лакокрасочных товаров, произведенных в Республике, составляет 65% в общем объеме реализованных товаров этой группы. Второе место по объемам реализации (41%) занимают клеи, произведенные республиканской химической промышленностью. Моющие средства местного производства составляют 22% от реализованных в данной группе товаров, а средства для борьбы с бытовыми насекомыми и грызунами – 23%. Средства для ухода за одеждой, обувью и предметами домашнего обихода, составляют 13% от общего объема реализации, и 21% - прочие товары бытовой химии, реализуемые в Республике (рис. 1).



Рис. 1. Структура производства товаров бытовой химии в ДНР

На сегодняшний день предприятия химической промышленности ДНР находятся в активной фазе своей деятельности: 29 предприятий этой отрасли уверенно набирают обороты. Среди них ООО «Донецкхим-Химический завод», ООО «Центр управления качеством больничной гигиены», ПКФ «ЮКАС», ООО «Резинпромснаб», ООО «Европласт», КО «Донтехрезина», ООО «Теплоинвест», ООО «Полидон» и другие. Среди предприятий Республики есть и производители уникальной продукции. Например, ООО «ДКИ «Технические пластические массы» является единственным производителем на территории СНГ теплоизоляционных жёсткоформованных известково-кремнезёмистых изделий для теплоизоляции котлотурбинных агрегатов.

Таким образом, учитывая объективные обстоятельства и широкий фронт работ по восстановлению жилищного и производственных фондов молодой Республики внутренний спрос на продукцию предприятий химического комплекса будет неуклонно возрастать, что обозначает широкие возможности для местных производителей.

Список источников

1. Химическая промышленность. Значение, место и роль отрасли. - URL: http://uchebnikirus.com/geografia/geografiya_-_oletskiy_y_r/himichna_promislovist.htm

2. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований»; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2018. – Ч.1. – 124 с.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ РОССИИ

Скрыльников Артём

МОУ «Школа № 28 г. Донецка»

Научный руководитель: Соломчук И.Е.

В настоящее время практически все реально существующие и действующие экономические системы характеризуются тесным сплетением государственного регулирования и рыночных отношений, однако, до сих пор не утихают споры учёных о значении государства и рынка в хозяйстве, поэтому данная тема актуальна по сей день. Так или иначе, исторический опыт показывает, что не может быть эффективной рыночной экономики без активного государственного регулирования.

Масштабы государственного вмешательства, его разновидности, методы в разных странах отличаются друг от друга.

Сегодня мы видим, что частный сектор не совсем и не во всех сферах себя оправдывает. Например, он не всегда может решить проблемы экологии, ведь введение более чистых технологий уменьшает прибыльность производства. Частный предприниматель не распределяет ресурсы в пользу малоприбыльных видов деятельности, не предлагает благоустройство городов, не создаёт парков культуры и отдыха, не обеспечивает защиту прав человека, иногда из-за нехватки средств, а иногда из-за элементарного нежелания.

После ужаса 90-х годов Россия начала развиваться. Государство стимулирует экономический рост, создаёт условия экономической свободы, заботится об обеспечении полной занятости населения, производит контроль над внешнеэкономической деятельностью, ведь в силу большой протяжённости территории России, её холодного климата, огромного различия в народах и выше указанных обстоятельств частный сектор нерезультативен, он не сможет полностью обеспечить население товарами и услугами. Из-за этого крупные предприятия, такие как "Норникель", "Уралмашзавод" и др. должны находиться только в руках государства, то же касается и военно-промышленного комплекса. Государство не всегда эффективный собственник. Оно порождает безынициативность и безответственность работников, вводит финансовую диктатуру, однако, иногда это лучше, честнее и дешевле для граждан, чем частный сектор, который днём и ночью вывозит эшелонами и самолётами деньги за границу.

Что касается среднего бизнеса, к которому относятся торговые сети, строительные организации и т.д., то частный сектор здесь возможен и даже предпочтителен, так как всё-таки данный сегмент предпринимательства сосредоточен на внутренних рынках и характеризуется такими особенностями: высокая доля в экономике, гибкость, масштабность. Я считаю, что правительство должно принять нормативные акты, которые бы запрещали вывоз заработанных денег за границу. Исключение составляют деньги, идущие, например, на создание совместных предприятий, так как это позволит привлекать новые технологии и современное оборудование.

Государство должно играть активную роль в становлении малого бизнеса. Под таким бизнесом понимается предпринимательство, опирающиеся на деятельность небольших фирм, предприятий. Именно такой бизнес предоставляет спектр услуг, необходимых для населения, создаёт рабочие места, обслуживает не только домашние хозяйства напрямую, но и помогает международным предприятиям. Например,

каждого из нас окружает обилие обычных продуктовых магазинчиков, парикмахерских, пирожковых, ателье и т.д. Помощь коммерсантам этого бизнеса имеет такие формы: льготное налогообложение в первые годы работы их фирм, упрощение правил регистрации, предоставление субсидий.

Итак, мы можем сделать вывод, что современная экономика невозможна без государства в роли субъекта экономических отношений, но, по моему мнению, оно должно стать костяком экономики, её базой. Безусловно, частный сектор нужен, его надо развивать, реформировать, но ввиду сегодняшних реалий, неконтролируемая свобода рынка пагубно влияет на хозяйственную деятельность, поэтому она должна быть ограничена. Только в этом случае экономика России сможет занять одно из ведущих мест в мире и стать образцом и ориентиром для других государств.

Список источников

1. Боголюбов, Л.Н. Обществознание. 11 класс : базовый уровень / учеб. для общеобразоват. организаций / Л.Н. Боголюбов [и др.] ; под ред. Л.Н. Боголюбова [и др.]. – 2-е изд. – М. : Просвещение, 2015. – 335 с.
2. Радионова, И.Ф. Экономика. 11 класс : уровень стандарта, академический уровень : учеб. для общеобразоват. организаций / И.Ф. Радионова. – Каменец-Подольский: Аксиома, 2012. – 176 с.
3. Тасси, Л. Большая книга вопросов и ответов [Текст] / Л. Тасси; пер. с итал. О.А. Литвиновой, Е.В. Широной. – М.: ЗАО "РОСМЭН-ПРЕСС", 2007. – 232 с.
4. Студенческая библиотека онлайн [Электронный ресурс]. – <https://studbooks.net/>
5. Экономический словарь [Электронный ресурс]. – https://gufo.me/dict/economics_dict

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ

*Слюсаренко Елизавета
МОУ «Школа №114 города Донецка»
Научный руководитель: Шевченко А.П.*

Существуют различные виды управления в обществе: военное, семейное, социальное, политическое, государственное, муниципальное и др. Государственное управление – в широком понимании – деятельность всех органов государства по реализации возложенных полномочий, в узком понимании – подзаконная, юридически властная

деятельность органов исполнительной власти Российской Федерации и ее субъектов по осуществлению возложенных полномочий.

Государственное управление, понимаемое в узком смысле, имеет следующие черты:

1. Государственное управление — это исполнительно-распорядительная деятельность по применению законов и иных (подзаконных) нормативных правовых актов.

2. Государственное управление наряду с правоприменением осуществляет административное правотворчество (правоустановление). Правотворческая деятельность заключается в том, что органы государственного управления в пределах своей компетенции самостоятельно разрабатывают и утверждают обязательные для других субъектов права (объектов управления) правила поведения, контролируют соблюдение этих правил и самостоятельно осуществляют административную юрисдикцию (правоохранительную деятельность).

3. Государственное управление осуществляется везде, где возникает необходимость в обеспечении исполнения законодательных актов, а также защиты прав и свобод граждан (в важнейших сферах жизнедеятельности государства и общества).

4. Государственное управление — это непрерывная, постоянная и планомерная деятельность, основанная на объективных закономерностях функционирования исполнительной власти и направленная на обеспечение государственных интересов, прав и свобод граждан, общественного порядка и безопасности.

5. Государственное управление осуществляется специальными органами государственной исполнительной власти, которые создаются как на уровне РФ, так и в субъектах РФ и образуют систему органов государственного управления. Эти органы наделяются полномочиями и действуют в пределах компетенции.

6. Государственное управление отвечает принципу законности, т.е. деятельность органов исполнительной власти основывается на требованиях законов и подзаконных актов.

7. Государственное управление строится на основе вертикальных (субординационных, иерархических) и горизонтальных связей и отношений. (Вертикальные отношения, т. е. отношения строгого подчинения административной и дисциплинарной власти субъектов управления — более распространены). Горизонтальные отношения основаны на равенстве субъектов управления.

Принципы государственного управления — основополагающие идеи, руководящие начала, лежащие в основе управленческой деятельности и раскрывающие ее сущность.

Принципы делятся на общие (социально-правовые) и организационные.

Общие (социально-правовые) принципы:

демократизм – народ выступает единственным источником власти; он осуществляет власть как непосредственно, так и через органы исполнительной власти;

законность – деятельность органов исполнительной власти должна строиться на основе точного и неукоснительного соблюдения и исполнения Конституции и законов;

объективность – при осуществлении управленческой деятельности необходимо адекватно воспринимать происходящие процессы, устанавливать существующие закономерности и учитывать их при принятии управленческих решений и их реализации;

научность – применение научных методов сбора, анализа и хранения информации, учета научных разработок в ходе принятия и реализации управленческих решений;

разделение властей;

федерализм – деятельность органов исполнительной власти строится на основе нормативного закрепления разграничения компетенции и предметов ведения между Российской Федерацией и субъектами РФ;

эффективность – достижение целей управленческой деятельности должно осуществляется при минимальных затратах сил, средств и времени.

Организационные принципы:

отраслевой – осуществление управленческой деятельности, организация системы управления строится с учетом общности объекта управления, который образует определенную отрасль;

территориальный – формирование системы управления основывается на территориальной основе;

линейный – тип организации служб и подразделений, осуществляющих исполнительно-распределительную деятельность, при котором руководитель в пределах своей компетенции обладает по отношению к подчиненным всеми правами распорядительства;

функциональный – органы и аппараты исполнительной власти осуществляют общие подведомственные функции управления (финансы, статистика, занятость и т. д.);

двойного подчинения – сочетание начал централизованного руководства с учетом территориальных условий и состояния объекта управления;

сочетание единоначалия и коллегиальности – наиболее важные вопросы, касающиеся основополагающих аспектов управленческой деятельности, принимаются коллегиально, а оперативные, текущие, не требующие коллегиального рассмотрения, решаются единолично.

Цель государственного управления – предполагаемые результаты, к которым стремится субъект при осуществлении управленческой деятельности. Различают следующие цели управления:

1) социально-экономические – упорядочение общественной жизни и удовлетворение публичного интереса; достижение экономического благосостояния, построение и поддержание определенной системы экономических отношений;

2) политические – участие в управлении всех политических сил в стране, выработка позитивных предложений и процессов в обществе и государстве, способствующих совершенствованию государственных и общественных структур, развитию человека;

3) обеспечительные – обеспечение прав и свобод граждан, законности в обществе, общественного порядка и общественной безопасности, необходимого уровня благосостояния;

4) организационно-правовые – формирование правовой системы, способствующей реализации всех основных функций государства и решения всех его задач при помощи демократических институтов и механизмов правового государства, а также организационно-функциональных образований.

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Сологубов Евгений

МОУ «Школа № 56 г. Донецка»

Научный руководитель: Могильный А.А.

Всем известно высказывание «Кто владеет информацией, тот владеет миром». А кто владеет информацией о конкурентах, получает беспрецедентные преимущества в борьбе с ними.

Прогресс сделал компании зависимыми от информационных систем, а вместе с этим – уязвимыми к атакам хакеров, компьютерным вирусам, человеческому и государственному фактору в такой степени, что многие владельцы бизнеса уже не могут чувствовать себя в безопасности. Вопрос информационной безопасности становится краеугольным камнем в деятельности организации, но этот же прогресс предлагает решения, способные защитить данные от внешних посягательств.

Обеспечение информационной безопасности – это не столько техническая, сколько организационная проблема, для решения которой необходима определенная корпоративная культура и поддержка на всех уровнях, начиная от высшего руководства компании. В основе информационной безопасности лежит деятельность по защите информации – обеспечению её конфиденциальности, доступности и целостности, а также недопущению какой-либо компрометации в критической ситуации.

В то время, как делопроизводство большинства организаций в мире до сих пор основано на бумажных документах, требующих соответствующих мер обеспечения информационной безопасности, наблюдается неуклонный рост числа инициатив по внедрению цифровых технологий на предприятиях, что влечёт за собой привлечение специалистов по безопасности информационных технологий для защиты информации.

Аналитический центр InfoWatch опубликовал данные по утечке данных в России за 2016 год. Согласно исследованию, СМИ обнародовали 213 случаев утечек информации из российских госорганов и компаний, что составляет 14% от общемирового количества утечек, я думаю, тут итак понятно, что это достаточно большая цифра. Утечка платежной информации и персональных данных один из самых частых случаев – около 80%. В 90% случаев виновными оказываются сотрудники организаций, и только в 10% – руководство.

Угрозы информационной безопасности проявляются не самостоятельно, а через возможное взаимодействие с наиболее слабыми звеньями системы защиты, то есть через факторы уязвимости. Угроза приводит к нарушению деятельности систем на конкретном объекте-носителе.

Основные уязвимости возникают по причине действия следующих факторов:

1. Невнимательность и халатность сотрудников: неправильное использование программного обеспечения, повлекшее потерю данных.

2. Сбои в работе оборудования:

- сбои кабельной системы;

- перебои в системе электропитания;

- поломки дисковых накопителей;

- ошибки в работе серверов, рабочих станций и т.п.

3. Вирусы.

Все эти уязвимости могут привести к ущербу собственника компании или обычного человека. Степени и проявления ущерба могут

быть разными:

- моральный и материальный ущерб, нанесенный физическим лицам, чья информация была похищена;
- финансовый ущерб, нанесенный мошенником в связи с затратами на восстановление систем информации;
- материальные затраты, связанные с невозможностью выполнения работы из-за перемен в системе защиты информации;
- моральный ущерб, связанный с деловой репутацией компании или повлекший нарушения взаимоотношений на мировом уровне.

Ущербом информационного пространства считаются невыгодные для собственника (в данном случае информации) последствия, связанные с потерей материального имущества. Последствия проявляются в результате правонарушения.

Выразить ущерб информационным системам можно в виде уменьшения прибыли или ее недополучения, что расценивается как упущенная выгода.

Абсолютных способов обезопасить себя от угроз не существует, поэтому информационную систему защиты требуется всегда усовершенствовать, поскольку мошенники тоже усовершенствуют свои методики. Пока не придуман универсальный способ, который подходит каждому и дает стопроцентную защиту. Важно остановить проникновение злоумышленников на раннем уровне.

РЕГУЛЯТОРЫ ЭКОНОМИКИ ГОСУДАРСТВА

Солодовникова Мария

*МОУ «Учебно-воспитательный
комплекс № 16 г. Донецка»*

Научный руководитель: Позднякова А.В.

Роль государства в экономике определяет степень величества и контроля правительства за экономическими процессами государства. В условиях рынка государственное регулирование экономики приходится на целенаправленное воздействие на отдельные части рынка с помощью микро- и макроэкономических регуляторов с целью усовершенствования равновесного роста всей экономической системы. Используемые правительством регуляторы можно разделить на прямой и косвенный способ влияния на экономику.

Прямое регулирование базируется на властных отношениях и приводит к административному воздействию по отношению к субъектам хозяйствования.

Такая политика основывается на вынужденном выборе субъектов, в рамках предписаний государства, а не самостоятельного экономического выбора. Среди методов преобладают различные формы безвозвратного целевого финансирования исключительных секторов экономики. Государство может проводить политику протекционизма или с помощью увеличения налоговых сборов. С инвестициями, направленными от государства, связано понятие государственного предпринимательства [3].

Чаще всего такие предприятия возникают в капиталоемких и малорентабельных отраслях, отрасли, определяющие НТП, накопление и производство человеческого капитала, а также проведение научных исследований. Сюда так же входит здравоохранение, образование, охрана окружающей среды. Такая реализация имеет свои плюсы и минусы. Высокая степень эффективности в результате оперативного достижения результатов, а с другой стороны создание помех работе и его ослабление рыночной экономики.

Метод косвенного регулирования включает в себя те условия, при которых самостоятельное принятие экономических решений субъекты экономики стремились к вариантам, соответствующим экономическим целям государства.

Исходя из применяемых государством регуляторов, методы делятся на правовые, административные и экономические. Правовое регулирование состоит из установления правил экономического поведения для потребителей и предприятий – производства. Система законодательных норм определяет права и обязанности, условия заключения договоров, порядок регистрации, а также функционирование фирм.

Административные меры не связаны с созданием дополнительного материального стимула, а базируется на силе государственной власти. Административные меры используются при контроле над ценами, доходами, валютным курсом, а также учётной ставкой.

Такие меры регулирования редко используются в странах с развитой рыночной экономикой. Роль возрастает во время критических ситуаций.

Экономические инструменты включают в себя меры, воздействующие на характер рыночной связи. Осуществляется путём воздействия на спрос и предложения. Для достижения используются бюджетно-налоговая и денежно-кредитная политика, программирование, прогнозирование, а также планирование. В качестве примера государственных программ становятся общенациональные

программы по восстановлению экономики, приватизации, после кризисной стабилизации [2].

Можно отметить, что экономические регуляторы не должны ослаблять или заменять рыночные стимулы. Также необходимо учитывать национальную специфику. Известны случаи, когда происходили провалы экономического преобразования из-за того, что не были учтены национальные особенности.

Рыночная система хозяйствования признаётся экономистами наиболее эффективной формой организации экономики. Это можно объяснить особенностями рынка, способного без вмешательства сторонних сил обеспечить: распределение ресурсов при помощи современных, наиболее эффективных технологий, а также экономическую свободу для производителя и потребителя.

Рынок имеет высокую степень реабилитации к любым изменениям, обеспечивает рациональное использования НТП. Однако, как показывает практика, рынок как саморегулирующаяся система не всегда приспособлялась с рядом проблем, решения которых необходимо обществу. В пример можно привести ситуации, когда рынок побуждает субъектов рыночных отношений принимать нерациональные экономические решения. В экономической теории эти провалы обозначены словом «failures» – как «провалы», «несостоятельность», «дефекты».

Эти «провалы» системы составляют необходимость государственного вмешательства в экономику. В пример можно привести воспроизводство неравенство в распределение доходов, ориентация на денежных потребителей, недостаток общественных благ, недостаток экономических ресурсов – в следствие безработица.

Можно сказать, что рыночная система небезупречна. Функции регулирования и коррекции «провалов» рынка, т.е. того, что сам рыночный механизм не в состоянии исправить самостоятельно.

Так же стоит отметить, что государство является инициатором и проводником экономических преобразований в странах с переходной экономикой.

Стоит отметить, что государство не всегда обладает полной и четкой информацией для принятия экономических решений. Так же стоит отметить, что недостаток контроля общества за деятельностью государство часто отражает интересы исключительно государственного аппарата [1].

В заключение хочется сказать, что вмешательство государственных органов не должно быть чрезмерным. Государству стоит вмешиваться в исключительно те части рынка, где он обнаруживает свою

несостоятельность, чтобы не лишить всю систему эффективности, гибкости и адаптивности. Это предопределяет основные и экономические функции государства.

Список источников

1. Бабашкина, А.М. Государственное регулирование национальной экономики: учеб. пособие / под ред. А.М. Бабашкиной. - М.: Финансы и статистика, 2003.

2. Кушлин, В.И. Государственное регулирование экономики: учебник для вузов / В.И. Кушлин - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: РАГС, 2005.

3. Шамхалов, Ф.И. Государство и экономика: основы взаимодействия: учебник для вузов / Ф.И. Шамхалов. - М.: Экономика, 2000.

ИНФОРМАТИКА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Солоницына София

МОУ «Средняя школа № 50 г. Макеевки»

Научный руководитель: Кисленко Н.Г.

XXI-й век – время, когда в сфере образования недостаточно знать все особенности одного предмета, но еще необходимо учитывать особенности других областей, связанных с ним.

Сегодня инновационные технологии вытеснили многие аспекты жизни человека, например, доставкой писем занимаются не голуби, а Всемирная паутина – Интернет. Такие информационные технологии набирают все большие обороты в системе образования и способны значительно облегчить процесс образования и обучения.

Со временем предмет Информатика в обучении вышел на лидирующие позиции и в настоящее время начал интегрировать в другие предметы. Наиболее это выражено в технических предметах.

Главной целью интеграции является создание у обучающихся целостного представления об окружающем мире, т. е. формирование мировоззрения.

Интеграция информатики и информационных технологий с другими общеобразовательными предметами является реальной необходимостью. Такая интеграция выступает средством расширения возможностей образования, способом повышения качества обучения. Интегрированные уроки зачастую сопровождаются открытиями и находками.

Все больше занятия приобретают новые типы. Наиболее распространенные – лекция, исследование, инсценировка. Благодаря мультимедийным технологиям обычный урок может превратиться в экскурсию или путешествие даже на другой континент.

Традиционно одним из самых доступных способов осуществления интеграции является проведение интегрированных уроков. Уроки информатики – универсальное связующее звено, соединяющее все школьные дисциплины.

Изучая электронные таблицы можно решать задачи математики, физики; строить графики функций, решать уравнения, выполнять приближенные вычисления, моделировать физические процессы и др.

Осваивая сервисы и службы Интернета, ученики могут узнавать интересные факты, знакомиться с мнением литературных критиков, узнавать о последних научных достижениях. Информатика помогает обрабатывать и систематизировать найденную информацию.

Итак, изучив характер интеграции информатики в другие науки, можно сделать вывод: такая интеграция открывает свободный доступ к различной информации, дает возможность использования разнообразных источников информации, возможность расширения базы знаний; компьютер используется как средство для поиска, подготовки, печати информации, как возможность моделирования для проведения эксперимента; обработки определенных навыков и умений; контроль знаний; организация исследовательской деятельности обучающихся; визуализация и объяснение нового материала.

Прогресс происходит не только благодаря открытию нового, но и благодаря творческой реорганизации того, что уже изучено: достижение нового качества образования за счет реорганизации образовательного процесса с помощью информатики, информационных технологий, системной интеграции в управлении образованием.

ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Стороженко Мария

МОУ «Гимназия г. Макеевки»

Научный руководитель: Харченкова О.Н.

Молодёжь – это будущее страны, и от стартовых условий их деятельности зависит последующее развитие всего общества. Молодежь уже сегодня во многом влияет на политические, экономические и социальные процессы в обществе.

Вместе с тем, молодежь сегодня оказывается одной из особо уязвимых категорий, испытывающих значительные сложности при трудоустройстве. Большая часть молодежи, окончившая высшие учебные заведения, вынуждена работать не по специальности, либо же вовсе остается нетрудоустроенной.

Проблема занятости молодых специалистов является весьма актуальной в нашей Республике. Так, по данным департамента образования Министерства образования и науки ДНР, в июне 2018 года выпущено 8811 студентов среднего профессионального образования, освоивших 41 профессию рабочего, служащего и 77 специальностей специалистов среднего звена, из них трудоустроено 52% выпускников. Количество выпускников в образовательных организациях высшего профессионального образования в 2018 году составило 9152 человек, а трудоустройство составило: бакалавров – 88 %, специалистов – 89 % и магистров – 86 %.

Если провести анализ по востребованности выпускников в конкретных областях народного хозяйства, то, по данным Министерства образования и науки, наибольший процент трудоустроенных выпускников – в сфере общественного питания, сельского хозяйства и сферы услуг.

Для того, чтобы стать успешным сотрудником той или иной организации, молодому соискателю необходимо обладать рядом качеств.

В процессе исследования мы выявили, что самым важным является желание работать. Также для работодателей важна готовность специалиста учиться и развиваться. Вытекающим из этого требованием к молодому сотруднику является целеустремленность. А также для работодателей важно воспитать у молодежи чувство ответственности. То есть сразу обращает внимание то, что основные требования к специалисту все же личностные. Людей интересуют не объективные характеристики, такие как возраст, пол и проч., а качества характера. Конечно, эксперты обращали внимание на момент дополнительных навыков, которые в данном контексте можно отнести к объективным характеристикам. Это знание компьютерных технологий, имеющих отношение к специальности, владение иностранным языком и коммуникативными навыками. Эти требования являются скорее дополнительными, но их наличие является немаловажным преимуществом.

По мнению экспертов, для нашего региона характерны следующие причины и факторы, препятствующие трудоустройству молодежи. Во-

первых, это высокий уровень требований самих молодых людей к месту работы.

Почти каждый молодой специалист думает, что он сразу найдет работу своей мечты, где не нужно очень напряженно трудиться, где сразу ему будут платить большую зарплату и т. д. Когда в итоге начинать приходится далеко не с этого, а работать за минимальный оклад, многие разочаровываются и сами уходят. Это основная причина молодежной безработицы. Что касается таких причин как недостаточный уровень профессиональной компетенции и отсутствие практического опыта, то это относится к небольшим организациям, индивидуальным предприятиям и другим мелким фирмам. Эксперты отмечают, что в таких местах работодатели в основном не заинтересованы в обучении сотрудника. Им необходимо, чтобы работа двигалась, не стояла на месте, поэтому предпочитают брать людей с практическими навыками.

Для крупных, развивающихся организаций с перспективами карьерного роста характерна обратная ситуация. Здесь не имеет значение возраст кандидата, его опыт и стаж работы. Такие организации настроены на обучение специалистов за счет компании, проведение различного рода тренингов, необходимых для успешной работы. В структуры таких предприятий, как правило, входит отдел, занимающийся подготовкой и переподготовкой сотрудников. Здесь работодателей интересуют личные качества соискателя и его желание и готовность работать.

Для решения вышеуказанных проблем, в нашем регионе разработана концепция по трудоустройству молодых специалистов. Планируется закрепить на законодательном уровне:

- предоставление выпускникам, трудоустроившимся на предприятия государственного сектора ДНР гарантированного социального пакета;
- обеспечение предприятиям, предоставляющим рабочие места для выпускников образовательных учреждений СПО и ВПО, льготного налогообложения;
- заключение трехсторонних договоров в процессе обучения между предприятием, образовательным учреждением и студентом о взаимодействии с возможностью предоставления оплачиваемых рабочих мест практики и дальнейшего трудоустройства;
- создание в вузах отделов по содействию в трудоустройстве выпускников; организация защиты дипломов выпускников непосредственно на предприятиях-заказчиках кадров.

Список источников

1. Рынок труда ДНР: спрос рождает предложение. - URL: <http://xvesti.ru/slugby-iformiruyut/cz>

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ*Стрекозенко Кирилл**МОУ «Харьковская средняя школа № 7»**Научный руководитель: Евдоченко О.А.*

Одной из главных задач развития экономики Донецкой Народной Республики является обеспечение информационной безопасности. Очень важно при этом соблюдать баланс интересов человека, общества и государства. Человек заинтересован в конфиденциальности информации о личной жизни, доходах, социально значимых ошибках и т.д., а общество заинтересовано в получении сведений об антисоциальных проявлениях, коррупции, преступных доходах. Государство, в свою очередь, обращает внимание на преступные действия со стороны человека или террористической группы, мелких или крупных махинациях по отношению к обществу и т.д.

В реализации этой задачи необходимо придерживаться следующих принципов:

1. Простота использования информационной системы. Данный принцип информационной безопасности заключается в том, что для минимизации ошибок следует обеспечить простоту использования информационной системы.

Ведь чем проще система, тем меньше непреднамеренных ошибок будет совершено со стороны пользователей и администраторов сети. При этом следует учесть, что данный принцип информационной безопасности не означает простоту архитектуры и снижение функциональности и безопасности ИС.

2. Контроль над всеми операциями. Этот принцип включает в себе непрерывный контроль состояния информационной безопасности и всех событий, влияющих на ИБ. Необходим быстрый контроль доступа к любому объекту ИС с возможностью блокирования нежелательных действий и быстрого восстановления системы.

3. Запрещено всё, что не разрешено. Этот принцип ИБ заключается в том, что доступ к какому-либо объекту ИС должен предоставляться только при наличии соответствующего правила или полномочия отраженного, например, в настройках защитного программного обеспечения. При этом основной функцией системы ИБ является

разрешение, а не запрещение каких-либо действий. Данный принцип позволяет допускать только известные безопасные действия, заранее продуманные, а не заниматься распознаванием любой угрозы, что очень ресурсоёмко, невозможно в полной мере и не обеспечивает достаточный уровень ИБ.

4. Открытая архитектура ИС. Этот принцип информационной безопасности состоит в том, что безопасность не должна обеспечиваться через неясность и закрытость. Попытки защитить информационную систему от компьютерных угроз путем усложнения, запутывания и скрывания слабых мест ИС, оказываются в конечном итоге нерациональными и только отсрочивают успешную хакерскую, вирусную или инсайдерскую атаку. Также, чем менее прозрачна система, тем меньше пользователей будут доверять ей.

5. Разграничение доступа. Данный принцип ИБ заключается в том, что каждому пользователю предоставляется доступ к информации и её носителям в соответствии с его полномочиями. При этом исключена возможность превышения полномочий. Каждой роли/должности/группе пользователей можно назначить свои права и разрешения на выполнение действий (чтение/изменение/удаление) над определёнными объектами ИС.

6. Минимальные привилегии. Принцип минимальных привилегий состоит в выделении пользователю наименьших прав и доступа к минимуму необходимых функциональных возможностей программ, т.к. рядовой пользователь не обладает нужными знаниями, для того чтобы разрешать изменять и модифицировать информацию и её трактовку. Такие ограничения, тем не менее, не должны мешать выполнению работы.

7. Достаточная стойкость. Этот принцип информационной безопасности выражается в том, что потенциальные злоумышленники должны встречать препятствия в виде достаточно сложных вычислительных задач. Например, необходимо, чтобы взлом паролей доступа требовал от хакеров неадекватно больших промежутков времени и/или вычислительных мощностей. (хороший пример-открытые ключи шифрования, которые представляют собой огромное число, являющееся произведением простых чисел, и для подбора правильной комбинации значений будет затрачено чересчур много ресурсов)

8. Минимум идентичных процедур. Этот принцип информационной безопасности состоит в том, что в системе ИБ не должно быть общих для нескольких пользователей процедур, таких как

ввод одного и того же пароля. В этом случае масштаб возможной хакерской атаки будет минимален.

Главной проблемой является то, что личность заинтересована в конфиденциальности, общество заинтересовано в безопасности, а государству, чтобы выполнить условие общества или человека, необходимо нарушить одно из требований, ведь без наблюдения за частной жизнью граждан невозможно обеспечить безопасность, а при гарантии безопасности требуется нарушить границы личного пространства людей. Решение этой проблемы особенно актуально в условиях существования нашей молодой Республики.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА И ОБЩЕСТВА

Тазов Кирилл

МОУ г. Горловки «Школа №6»

Научный руководитель: Рачкова О.В.

Тема взаимодействия общества и государства очень важная проблема, решение которой имеет не только теоретическое, но и практическое значение, так как смещение государственных и общественных задач нередко приводит к очень большим негативным последствиям, что сказывается в конечном итоге на жизненном уровне народа. Поэтому надо провести демаркационную линию между обществом и государством.

Что касается общества, то оно возникло на определенном этапе эволюции природы и представляет собой качественно новое образование. Оно есть исторически сложившаяся совместная форма деятельности людей по производству материальных и духовных ценностей. В основе его возникновения лежит труд, который носит коллективный, то есть общественный, характер. В процессе совместного производства ценностей люди не могут не взаимодействовать, не могут не вступать в определенные производственные отношения. Поэтому К. Маркс был абсолютно прав, когда писал, что общество есть продукт взаимодействия людей, сознательно преследующих свои цели. Нет человека вне общества. Человек всегда находится в определенных отношениях и связях с другими людьми.

Понятия общества и государства не совпадают ни по происхождению, ни по объему. Формирование общества длилось сотни тысяч лет, а окончательно оно сформировалось примерно 35–40 тысяч лет назад. Как пишет Ю. И. Семенов, «кончилась праистория и началась история человеческого общества». В первобытном обществе не было

никакого государства. Все отношения между людьми регулировались неписанным правом.

Государство возникает примерно шесть тысяч лет назад. Таким образом, общество существовало без государства больше тридцати тысяч лет. Государство возникло вместе с социальными классами, когда неписаное право уже не в состоянии было регулировать общественные отношения. Вместо неписаного права возникает писаное право. По объему понятие общества шире понятия государства. Общество включает в себя четыре большие сферы: экономическую, духовную, социальную и политическую. Государство входит в политическую сферу и является ее ядром.

Государство возникло из общества и превратилось в самостоятельный орган, стоящий над обществом и вместе с тем взаимодействующий с ним. Поэтому нередко понятия государства и общества рассматривались как синонимы. Аристотель, например, анализируя генезис государства, отмечал, что «общество, состоящее из нескольких селений, есть вполне завершенное государство, достигшее, можно сказать, в полной мере самодовлеющего состояния и возникшее ради потребностей жизни, но существующее ради достижения благой жизни».

Но раз государство возникло на определенном этапе развития общества, оно не может не взаимодействовать с ним. Уровень взаимодействия государства и общества – процесс сложный и многомерный. В социальной сфере взаимодействие общества и государства прежде всего проявляется в том, что государство оказывает определенную помощь нуждающимся членам общества. Эта помощь осуществляется в разных формах: пенсии, их регулярная индексация, льготы пенсионерам и инвалидам, бесплатное образование и бесплатная медицина.

Взаимодействие общества и государства – явление закономерное и естественное, ибо без такого взаимодействия не было бы ни общества, ни государства. Взаимоотношения между обществом и государством всегда носили противоречивый характер. Главная причина всех противоречий заключается в том, что общество как социальное образование апеллирует к морали, а государство как политическая система – к интересам. Отсюда коллизии между моралью и политикой. И не случайно до сих пор идут острейшие дискуссии относительно совместимости политики и морали.

Таким образом, противоречия между государством и обществом проявляются прежде всего, как противоречия между моралью и политикой. Цель общества – ненасилие. Цель государства – защита

классовых, групповых, национальных и иных интересов. Государство обладает мощным силовым аппаратом, и оно использует его для защиты тех или иных интересов. Обществу это не всегда нравится, но государство не прислушивается к голосу общества. Это противоречие, видимо, будет существовать, пока есть государство как политическая форма управления обществом.

В заключение отметим, что в настоящее время в связи с происходящими глобализационными процессами взаимодействие общества и государства претерпевает существенные трансформации. Роль государства пытаются принизить, свести ее лишь к соблюдению прав человека, защиты демократических принципов и т.д.

Но такое отношение к государству уже приводит к негативным результатам. В экономической сфере, например, в развивающихся странах, государства фактически лишены возможности заниматься национальной экономикой, так как их нишу заполнили транснациональные корпорации. Иммиграция миллионов людей из одной страны в другую постепенно приводит к размыванию национальной идентичности. Одним словом, нарушен баланс во взаимодействиях государства и общества. И если этот баланс не будет восстановлен, то человечество может столкнуться с непредсказуемыми последствиями.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Тарасевич Кирилл

МОУ «Средняя школа № 1 г. Снежное»

Научный руководитель: Сичкарев Е.П.

Актуальность темы исследования обусловлена стремительно растущими технологическими возможностями современных информационных систем, которые по своему влиянию на политико-экономическую жизнь, духовно-идеологическую сферу людей стали в настоящее время решающими и всеохватывающими. В современных условиях информационная безопасность становится важнейшим базовым элементом всей системы национальной безопасности любого государства мира.

Неправомерное искажение или фальсификация, уничтожение, разглашение определенной части информации, равно как и дезорганизация процессов ее обработки и передачи в информационно-управляющих системах наносят серьезный материальный и моральный урон государству, юридическим, физическим лицам, участвующим в

процессах автоматизированного информационного взаимодействия, угрожающим национальной безопасности.

Цель исследования – изучить сущность обеспечения информационной безопасности.

Объектом исследования выступает информационная безопасность.

Информационная безопасность – это защищенность информации и поддерживающей инфраструктуры от случайных или преднамеренных воздействий естественного или искусственного характера, способных нанести ущерб владельцам или пользователям информации и поддерживающей инфраструктуры.

Задачами информационной безопасности являются:

1. Обеспечение права личности и общества на получение информации.

2. Обеспечение объективной информацией.

3. Борьба с криминальными угрозами в сфере информационных и телекоммуникационных систем, с телефонным терроризмом, отмыванием денег и т.д.

4. Защита личности, организации, общества и государства от информационно-психологических угроз.

5. Формирование имиджа, борьба с клеветой, слухами, дезинформацией.

Роль информационной безопасности возрастает при возникновении экстремальной ситуации, когда любое недостоверное сообщение может привести к усугублению обстановки.

Обеспечение информационной безопасности – деятельность по предотвращению утечки защищаемой информации несанкционированных и непреднамеренных воздействий на защищаемую информацию, т.е. процесс, направленный на достижение этого состояния.

Объекты обеспечения информационной безопасности:

информационные ресурсы; система создания, распространения и использования информационных ресурсов;

информационная структура общества (информационные коммуникации, сети связи, центры анализа и обработки данных, системы и средства защиты информации);

средства массовой информации; права человека и государства на получение, распространение и использование информации;

защита интеллектуальной собственности и конфиденциальной информации.

Меры по обеспечению информационной безопасности можно подразделить на уровни:

законодательный;
морально-этический;
административный (действия общего характера, предпринимаемые руководством организации);
физический; аппаратно-программный (электронные устройства и специальные программы защиты информации).

Единая совокупность всех этих мер, направленных на противодействие угрозам безопасности с целью сведения к минимуму возможности ущерба, образуют систему защиты.

Доктрина информационной безопасности России утверждена указом Президента РФ от 05.12.2016 г. № 646. Доктрина является документом стратегического планирования в сфере обеспечения национальной безопасности РФ, в котором развиваются положения Стратегии национальной безопасности и других документов в указанной сфере; основой для формирования государственной политики, а также для выработки мер по совершенствованию системы обеспечения информационной безопасности.

В Донецкой Народной Республике принят закон № 71-ІНС от 24.08.2015г. «Об информации и информационных технологиях».

Согласно действующему законодательству государственное регулирование в сфере применения информационных технологий предусматривает обеспечение информационной безопасности ДНР, которое предусматривает:

обеспечение защиты информации от неправомерного доступа, уничтожения, модифицирования, блокирования, копирования, предоставления, распространения, а также от иных неправомерных действий в отношении такой информации;

соблюдение конфиденциальности информации ограниченного доступа;

реализацию права на доступ к информации.

Государственное регулирование отношений в сфере защиты информации осуществляется путем установления требований о защите информации, а также ответственности за нарушение законодательства Донецкой Народной Республики об информации и информационных технологиях и о защите информации.

В заключение можно отметить, что обеспечение информационной безопасности является комплексной задачей, для решения которой необходимо применение законодательных, организационных и программно-технических мер.

ПРОФЕССИЯ: МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ

Тарасюк Полина

Ясиноватская общеобразовательная школа № 3

Научный руководитель: Довбня И.В.

Жизнь нашего общества – это, прежде всего, мир труда людей, занятых в материальном и духовном производстве, в производстве полезных действий по обслуживанию человека, по упорядочению сложных социальных процессов.

Всё большее число людей разделяют мнение о том, что способность организации эффективно управлять своими сотрудниками является главным источником её долговременного процветания. Стали возникать фирмы, специализирующиеся в подборе персонала для организаций, проведении рейтингов, оценке работающего. Сегодня особое внимание уделяется подбору грамотных специалистов, максимально соответствующих требованиям данной должности, т.е. обладающих в полном объеме необходимыми профессиональными знаниями и навыками, а также гармонично вписывающихся в психологический климат уже сложившегося коллектива.

Вышел рекрутинг – профессиональный подбор персонала, включающий множество действий предприятия по поиску и привлечению на работу специалистов для достижения целей данного предприятия.

Менеджер по персоналу – профессия молодая. Как разновидность деятельности менеджера она зародилась в конце прошлого века. Появление специалистов по работе с персоналом, имеющих подготовку в области промышленной социологии и психологии, означало подлинную революцию в традиционных формах кадровой работы.

Менеджер по персоналу как попечитель своих работников, заботящийся о здоровых условиях труда и благоприятной морально-психологической атмосфере в организации. Как специалист по трудовым договорам и трудовым отношениям (контрактам), включая коллективные договоры, обычно он выполняет следующие функции: осуществление административного контроля над соблюдением работниками условий трудового договора, учет должностных перемещений; ведение кадрового учета. Выполнение этих функций требует, как правило, юридической подготовки.

Его основная задача в организации – обеспечить организационное и профессиональное соответствие составляющих кадрового потенциала организации ее долговременным целям и задачам. Он входит в состав ее высшего руководства и имеет подготовку в такой новой области управленческого знания, как управление человеческими ресурсами.

Должны преобладать такие качества как: знание психологии, отличные коммуникативные способности, аналитический склад ума, стрессоустойчивость, умение продавать и умение вести переговоры.

Словом, работа менеджера по персоналу по целям и задачам гораздо труднее, чем работа менеджера по продажам. Хотя бы потому, что менеджер по продажам имеет при себе готовый к реализации товар – ему остаётся только искать покупателей и оформлять сделки о купле-продаже. У менеджера по персоналу товар – это люди, которых, во-первых, следует ещё найти, во-вторых, они должны понравиться клиентам, а в-третьих, эти понравившиеся клиентам специалисты должны сами захотеть работать у вашего клиента. Да и клиента-то ведь тоже надо найти. А просит он, как правило, людей особой категории. Сравнить работу менеджера по подбору персонала можно только с работой менеджера по поиску эксклюзивного, редкого товара, своего рода антиквариата.

Сегодняшние менеджеры по персоналу, или HR-менеджеры, прототип тех, кого в советские времена называли кадровиками. Они вели личные дела, писали должностные инструкции, выдавали пропуска.

Менеджер по персоналу – это стратег. Он должен найти способ, чтобы каждый сотрудник работал максимально эффективно. Главное результат, а, чтобы его получить, нужна серьезная мотивация. Как ее добиться и объяснить работникам, чего от них ждут задача менеджера по персоналу. Для этого он сам должен вникнуть в суть инновации и стратегию своей компании.

СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ

Тарнавская Вероника

МОУ «Школа №49 г. Донецка»

Научный руководитель: Щепилова А.В.

Создание эффективной команды – одно из основных условий на пути создания успешного и прибыльного предприятия. Именно от того, как работает коллектив, зависит эффективность и самой компании. Чем выше слаженность работы команды, тем быстрее решаются проблемы, повышается доход фирмы и ее востребованность как на местном, так и на мировом уровне.

При создании команды не так важны цели, интересы и амбиции отдельного человека, на первом месте стоят личные качества, позволяющие работать в команде. Инициативность, умение

сотрудничать, отсутствие боязни принимать решения, активность, умение воспринимать критику и обосновано критиковать других, креативность и многое другое – именно те качества, которые необходимы для работы в команде.

Первым этапом создания эффективной команды является подбор сотрудников, которые в будущем составят единый коллектив. Работники должны иметь специализированное образование, а также обладать многими личными качествами, необходимыми для работы в команде.

Вторым этапом можно выделить адаптацию. Знакомство сотрудников, создание доверительной атмосферы, группирование работников в зависимости от их сферы деятельности, взаимопонимания между ними и умения ставить общие цели выше собственных.

Третий этап – самый долгий – создание в команде единого мышления, разработка общих принципов работы, равное распределение обязанностей в зависимости от знаний и умений. Как итог мы получаем сплоченный, эффективный коллектив, способный быстро решать проблемы и улучшать работу всего предприятия.

Важность создания команды заключается в том, что компании, в которых на первом месте стоит именно командная работа, куда успешней тех, в которых каждый занимается только своей определенной задачей. Любая фирма – единый организм, в котором есть свои определенные «органы», отвечающие за отдельные сферы. Без командной работы велика вероятность появления проблем в работе, текучести кадров из-за перегруженности, также высока вероятность низкой производительности труда и низкого дохода предприятия.

Командный подход всегда позитивно влияет на работу организации. Он способствует повышению дохода компании, качества товаров, услуг и обслуживания клиентов, производительности труда и многому другому. Команды достигают лучших результатов в областях деятельности по сравнению с одиночками благодаря синергетическому эффекту: сумма усилий членов команды, которые действуют вместе, превосходит сумму результатов, полученных от каждого из них в отдельности.

Команда создает такое потенциальное поле, в котором каждый приносит больше отдачи, чем в одиночку. Вовлеченность, взаимопонимание коллег, слаженность их работы способствуют достижению высоких показателей и решению сложнейших задач. О пользе команд в практической деятельности организаций свидетельствуют многочисленные исследования, проведенные в крупнейших компаниях мира (табл. 1).

Таблица 1

Результативность команд

Показатель деятельности предприятия	Доля респондентов, отметивших позитивное воздействие команды, %
Качество продуктов и услуг	70
Обслуживание клиентов	67
Удовлетворенность трудом	66
Качество трудовой жизни работников	63
Производительность труда	61
Конкурентоспособность	50
Прибыльность	45
Уменьшение числа прогулов и брака	23
Текучесть кадров	22

Из всего вышеперечисленного можно сделать вывод, что команда – неотъемлемая честь любой процветающей организации; на создание действительно сплоченной и эффективной команды уходит немало времени, поскольку этот процесс трудоемкий и затратный в плане задействованных ресурсов, но это определено того стоит, ведь именно эффективная команда – залог успеха компании.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ ГОСУДАРСТВА

Тер Велде Рене

МОУ «Школа № 150 г. Донецка»

Научный руководитель: Кобец С.А.

Роль государства в экономике. Государственная политика довольно сильно зависит от прямой деятельности правительства. Так, косвенно или прямо государство влияет на экономический баланс внутри страны, обеспечивая замедление инфляции и стабильность. Как бы не была государственная власть вовлечена в развитие экономики и как бы ее не регулировала, без нее невозможно было бы осуществлять коммерческую деятельность на должном уровне.

Экономическая политика государства. Главной задачей государства в экономике является его уровень вмешательства в

экономику и его контроль правительством. На данный момент существует три основные модели государственной политики:

- классическая модель политики;
- регулирующая;
- командная.

Классическая модель экономической политики. Данный тип характерен для развитых стран и в своей основе представляет невмешательство в развитие экономики внутри страны. По классическому типу экономики, государство должно заниматься лишь общими функциями: защитой территории, долгами и социальными программами.

Регулирующая экономическая политика. Данная модель представляет из себя формулу 50/50. Суть ее в том, что 50% экономических решений зависит от собственника и столько же от вмешательства государства в экономику.

Здесь государство выступает жестким регулятором экономических взаимоотношений и занимается перераспределением денежных потоков. В основном такой вид экономической политики можно встретить в развивающихся странах, яркими примерами являются такие страны, как Беларусь и Казахстан.

Командно-административная модель экономической политики. Вмешательство государства в дела бизнеса наибольшее. Государство полностью контролирует весь бизнес внутри страны, и принимать важные решения возможно лишь по согласованию с государственными органами. Правительство полностью определяет схему и законодательство ведения бизнеса. Все природные ресурсы принадлежат государству и без государственной доли в добыче или переработке компанию открыть невозможно. Яркий пример такого типа экономики – Китай.

Уровни вмешательства. Государственный аппарат может по-разному влиять на экономику. Все зависит от заинтересованности государства в той или иной сфере или модели экономики. Существует прямое и косвенное вмешательство в дела экономики.

Прямое вмешательство. Здесь государство полностью является локомотивом, который тянет экономику страны. От государства зависит все.

Прямое вмешательство предполагает очень большой государственный сектор экономики. Правительство, как горячие пирожки издает законодательство, увеличивает дотации и кредиты. Всё, от транспорта до образования, в разной степени принадлежит

государству. Прямое вмешательство характерно для стран тоталитарного режима.

Уровень частного сектора в медицине, транспорте, электроэнергетике, промышленности очень мал или вообще отсутствует.

Косвенное вмешательство. Косвенное вмешательство характерно для стран с развитой экономикой. Здесь государственная доля очень мала и все вмешательство страны в экономику заключено в налогообложении, пошлинах и в социальной политике. Государство все равно будет контролировать экономику страны. Все это необходимо для сглаживания инфляции, создания равных условий ведения бизнеса и недопущения развития монополий. Также, государство регулирует баланс доходов. Так государственный аппарат заботиться об инвалидах, пенсионерах, стариках и малоимущих. Государство – первый в стране конгломерат научных разработок и исследований. Без государственной поддержки бизнес бы не развивался настолько быстро и ярко. Государство поддерживает все неприбыльные отрасли, которые не может или не хочет, ввиду убыточности, поддерживать частный сектор.

Выводы. Государственная политика в экономике – самый важный инструмент здоровых коммерческих отношений. Да, очень часто коммерция хитрит и плохо регулируется государством, но без государства все еще хуже – исчезает доверие и надежность, что плохо влияет на бизнес.

На самом деле можно утверждать, что государство – это и есть его экономика. От каждого решения политиков зависит то, как страна будет жить. Малейший просчет государства в экономике, социальных программах или плохо организованной защите, влияет на бизнес и благосостояние граждан, что в итоге приводит к недовольствам и политическим кризисам, которые разрешаются лишь сменой власти и внедрения полного государственного регулирования.

ИНФОРМАТИКА В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Терещенко Ирина

ГПОУ «Комсомольский индустриальный техникум»

Научный руководитель: Кулага Т.Ф.

Информатика – фундаментальная естественная наука, имеющая первостепенное значение для развития всего комплекса научных исследований, связанных с изучением свойств информации и

информационных процессов в природе и обществе, а также способов и средств реализации этих процессов.

А.П. Ершов писал: «Сознавая некоторую относительность деления наук на естественные и общественные, мы все же относим информатику к естественнонаучным дисциплинам. Отношение информатики к фундаментальным наукам отражает общенаучный характер понятия информации и процессов ее обработки».

Информатика в сфере образования понимается целенаправленная деятельность по разработке и внедрению информационно-коммуникационных технологий:

в учебный процесс для подготовки граждан к жизни и деятельности в условиях современного информационного общества; повышения качества общеобразовательной и профессиональной подготовки специалистов на основе широкого использования информационно-коммуникационных технологий;

в управление системой образования для повышения эффективности и качества процессами управления;

в методическую и научно-педагогическую деятельность для повышения качества работы педагогов, разработки и внедрения новых образовательных технологий на основе использования информационно-коммуникационных технологий в разных странах процесс информатизации образования идет разными темпами в зависимости от конкретных условий каждой страны.

Но общей тенденцией является наличие трех составляющих - включение ИТ:

на уровне обязательного школьного образования;

на уровне университетского образования;

на уровне образования для взрослых.

В США в период с 1993 по 2000 г. создали отдел образовательной технологии при Департаменте образования. В 1996 г. входит в действие первый национальный план образовательной технологии «Подготовка американских студентов к жизни в XXI веке», имеющей целью финансирование внедрения новых технологий и подготовку преподавателей.

Основные идеи этого плана:

подготовка и необходимая поддержка всех учителей и преподавателей, обучающих пользованию компьютерами и компьютерными сетями;

предоставление компьютеров и аудиовизуальных средств в распоряжение преподавателей и учеников;

подключение всех учебных классов к компьютерной сети;

развитие привлекательного и эффективного программного обеспечения как составной части школьной программы.

В 1999 г. Департамент образования произвел пересмотр национального плана в отношении образовательной технологии и установил новые цели и задачи:

ученики и преподаватели должны иметь доступ к информационным технологиям в своих классах, школах, сообществах и домах;

ученики и преподаватели должны использовать технологии для оказания ученикам помощи в достижении уровня, соответствующего учебным стандартам;

ученики и преподаватели должны использовать технологические средства и пользоваться информацией;

использование технологий для обучения должно улучшаться по мере осуществления соответствующих исследований;

цифровая информация и доступ к ней в сети должны изменить образовательный процесс.

Одной из важнейших задач информатизации образования является формирование информационной культуры специалиста, уровень сформированной которой определяется, во-первых, знаниями об информации, информационных процессах, моделях и технологиях; во-вторых, умениями и навыками применения средств и методов обработки и анализа информации в различных видах деятельности.

Именно поэтому изучение информатики как фундаментальной науки в системе образования имеет исключительно большое значение для формирования современного научного мировоззрения.

Список источников

1. Колин К.К. Новая компьютерная инициатива США и задачи России в области развития информатики / К.К. Колин // Alma mater (Вестник высшей школы), 2006. - № 5. - С. 26-29.

2. Колин К.К. Становление информатики как фундаментальной науки и комплексной научной проблемы. Сборн. научн. тр./ К.К. Колин // Системы и средства информатики. Спец. вып. Научно-методологические проблемы информатики. - М.: ИПИ РАН, 2006. - С. 7 - 57.

3. Ершов А.П. Информатика: предмет и понятие / А.П. Ершов // Кибернетика. Становление информатики. - М.: Наука, 1986. - С. 28-31.

4. Информатика в системе образования. Инфоурок. Библиотека материалов. - URL: [https:// infourok.ru/ informatika-v-sisteme-obrazovaniya-1220587.html](https://infourok.ru/informatika-v-sisteme-obrazovaniya-1220587.html)

МЕНЕДЖМЕНТ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

Тиевская Дарья

МОУ «Школа №150 г. Донецка»

Научный руководитель: Кобец С.А.

Двигателем рыночной экономики являются малые и средние предприятия, ориентированные на оказание специализированных услуг и высокоразвитое производство. Эти предприятия создают дополнительные рабочие места, стимулируют создание новых видов товаров, а также разрабатывают и внедряют современные формы производства и услуг.

Менеджментом можно назвать процедуру, которая охватывает все происходящие на предприятии процессы. Также менеджмент позволяет изучить основные принципы, касающиеся этих процессов.

Лицо, руководящее фирмой или отделом, должно обладать определенным запасом профессиональных знаний о деятельности этой фирмы или отдела. Кроме того, в его функции входит руководство сотрудниками, что требует наличия определенных черт характера и соответствующего способа поведения.

Что такое менеджмент организации? В первую очередь это общий стиль управления для современного малого бизнеса. Организационный метод позволяет руководителям разделить всю работу на несколько частей. Это нужно для того, чтобы получить четкое представление о задачах, поставленных перед руководителем, и наиболее эффективном достижении целей.

Менеджмент подразумевает функциональную основу и разделяется на четыре этапа.

Первая функция – планирование. Она обычно основывается на внутренней статистике производства и оценке отраслевых тенденций. Этот этап предоставляется высшему управленческому уровню. Данный процесс выполняет менеджер на уровне департамента совместно с топ-менеджером. Начальный этап подразумевает непосредственную постановку целей и задач и определение действий для их достижения. Данная функция может включать и планы управления доходами и расходами, и инвентарный контроль, и задачи для подразделений (трудовые и регулярные).

Дальнейшая функция – организация действий и непосредственное их выполнение. Упорядочить иерархическую организацию может правильно направленный поток информации от руководителя. Основой для данного этапа являются планы, созданные на предыдущем уровне. Руководство распределяет задачи между сотрудниками,

основываясь на их навыках, уровне квалификации и специализации каждого члена команды.

Следующий этап – координация. Высококвалифицированный руководитель должен уметь координировать работу в организации. Иерархическая организация исключает индивидуальное принятие решений, но может содержать поощрение политики предприятия и своевременное выполнение своей работы. Данная функция жизненно важна для успешного управления.

Успешный руководитель служит не только для создания плана и управления персоналом. Важной составляющей являются человеческие качества. Умение найти общий язык с сотрудниками, способность позитивно относиться к каждому члену команды – качества идеального лидера.

Четвертая функция – это контроль. Каждый уровень менеджмента контролируется уровнем выше. На данном, заключительном, этапе руководство устанавливает средства контроля для анализа прогресса и эффективности каждого плана, созданного на первом этапе.

Менеджер должен стремиться к распространению чувства ответственности на других членов коллектива через расширение границ доверия. Это может способствовать повышению их квалификации и самостоятельности.

МЕНЕДЖМЕНТ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

Титов Максим

МОУ «Школа №28 г. Донецка»

Научный руководитель: Соломчук И.Е.

Менеджмент в его традиционном понимании возник в США на рубеже XIX и XX веков как практическая дисциплина и функция, необходимая для повышения конкурентоспособности и эффективности компаний на рынке. Менеджмент определенно играет важную роль в современной жизни общества. В первую очередь менеджмент, как система методов и принципов управления субъектом, выполняет функцию «контроля» над определенными сферами жизни общества. Например, президента можно назвать менеджером, так как он управляет государством. Если бы не было президента (в данном примере и всей системы власти), то воцарилась бы анархия, она в свою очередь приведет к хаосу и так далее до полной потери страной суверенитета.

Исходя из этого можно предположить, что менеджмент является чуть-ли не главным механизмом управления обществом. Итак, выясним что же такое «менеджмент», какова его роль в деятельности предприятий и организаций и какие последствия может принести его деятельность, а также определим возможные инновации данной системы.

Менеджмент (по словарю бизнес-терминов) – это совокупность методов, принципов, средств и форм управления экономическим субъектом для улучшения эффективности его деятельности, снижения затрат и увеличения прибыли.

Основными методами менеджмента являются: ситуационный подход, стратегическое планирование и целевое управление.

Основными задачами менеджмента являются: принятие и реализация принятых решений.

Хотелось бы выделить основные функции менеджмента. Их всего четыре:

1. Формирование целей: принятие миссии предприятия; формирование целевых параметров и т.д.

2. Планирование: принятие финансового плана предприятия; утверждение плана реализации продукции и т.д.

3. Организация: создание предприятия; открытие филиала или дочерней фирмы предприятия и т.д.

4. Контроль: анализ работы служб и подразделений предприятия; оценка исполнения стратегической концепции предприятия и т.д.

Основа успешной работы предприятия – это грамотное управление, поэтому интерес к менеджменту растет. Большое внимание уделяется решению теоретических и практических проблем менеджмента для его стремительного развития. Главной и характерной особенностью современного менеджмента является его направленность на эффективное ведение хозяйства в условиях дефицитности ресурсов – это приоритетная проблема для нашего маленького государства в военное время.

Как в любой профессии, в сфере менеджмента для человека есть свои плюсы и минусы. Из плюсов я хочу выделить такие факторы, как приобретение ценного опыта (проработав даже один год на руководящей должности, человек становится профессионалом в своей области), определенная свобода действия, быстрый карьерный рост, полезные связи и знакомства, высокая заработная плата (интересный факт: в 2017 году суммарный доход членов правления компании «Роснефть» составил 3,9 млрд рублей; в правление входит 11 человек).

Но, несмотря на большое количество плюсов, у менеджмента две стороны монеты, как и у любой сферы. Итак, к минусам можно отнести высокий уровень персональной ответственности за свои решения (это приводит к постоянному стрессу и ухудшению ментального здоровья человека), высокий темп работы (тот же стресс; от количества работы можно забыть про нормированный рабочий день), непонимание со стороны подчиненных (к примеру, принятие такого нестандартного решения, от которого положение компании на рынке возрастет, но, каким-то образом, заденет работников, отчего они могут быть против).

Как сказал российский историк В. О. Ключевский: «Крупный успех составляется из множества предусмотренных и обдуманых мелочей».

В заключение, следует заметить, что менеджмент определенно важен для предприятий, ведь без управления любая организация может рухнуть, что приведет к ослабеванию экономики всей страны. Также хочу добавить, что работа менеджера – необъятная ноша. Я, будучи старостой своего класса, что тоже может послужить примером менеджмента, выполняю огромное количество обязанностей. И я вам скажу, что это далеко не просто. Труд – это то, что делает человека человеком. Будь ты президентом или старостой, на тебя возлагается большая ответственность. Если ты хочешь получить должность управленца, то в первую очередь подумай: «Справишься ли ты с обязанностями?». Как сказал Наполеон Хилл: «Отправная точка любого успеха – это желание». Только благодаря желанию будут результаты.

ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ

Титова Виктория

МОУ «Профильная гимназия № 122 г. Донецка»

Научный руководитель: Маковецкая А.М.

Сплоченность и эффективность команды – признак несокрушимости, слаженности и незыблемости взаимодействий и микроклимата в коллективе. Эффективность является необходимым условием результативной практики и трудового процесса. В обществе, которое сформировалось из незнакомых лиц, определённый период времени неизбежно будет затрачен на выполнение поставленных групповых заданий. Как раз сплоченность бригады – то, что дает больше гарантий на то, что препятствия на пути развития товарищества будут успешно преодолены, а потери сведутся к минимуму. Также имеет значение, насколько сплочены сотрудник и руководитель.

Совместимость подразумевает высокую вероятность решения проблемы. Сплоченность представляет собой образцовое интегрирование состава сборной.

Однако основным фактором образования определенного объединения представляется человек, его манера поведения, позиция по отношению к людям вокруг него. Зачастую человек во фракции может искать оценки собственных нужд, пристрастий и увлечений. Контакт личностей, формируемый в окружении коллег, может как соответствовать этому, так и нет.

Дружный трудовой коллектив – залог успешной работы. Цель начальника – сформировать спетую команду. Возникает вопрос о том, как же этого достичь. Безусловно, результативность общего дела обуславливается гармоничным взаимодействием членов сообщества. Это относится и к деятельности содружества, которая должна превратиться в единый отряд с определённым намерением, задачами и целями.

Каждый лидер предприятия обозначает для себя цель, которая кажется невыполнимой – создание сплоченного коллектива, готового выполнять работу не только ради денежного вознаграждения, но также для воплощения в жизнь общих идей, достижения результата. Это непростая задача, так как даже представители одного рода деятельности обладают разными характерами, темпераментами и увлечениями. Цель руководителя – сплоченность и формирование эффективного трудового сообщества.

Наиболее используемый прием – приглашение в товарищеский круг психолога. Однако прибытие специалиста часто дает обратный эффект. Это скованность и неготовность раскрываться. Метод номер два: решение проблемы собственными силами.

Основная часть – создание благоприятного климата в офисе. Следует позаботиться о наличии всех необходимых вещей для выполнения своих должностных обязанностей кадрами и временного досуга на рабочих местах.

Помимо этого, немаловажно периодически контактировать с коллегами вне офиса. Совместный выход на природу даст больше положительных впечатлений, возможность выявить скрытые таланты и увлечения сослуживцев, окажет положительное влияние на процесс сплочения товарищества.

Методы и механизмы формирования сплоченного коллектива. Собрание, совещание – прекрасный способ налаживания контакта между членами данного общества. В большинстве случаев хватает одного консилиума за неделю. В качестве креативного варианта,

который положительно повлияет на сплоченность союза, можно выдумывать тематику дискуссии, к примеру, сложить лозунг для организации, после чего его напечатать и приклеить на стены в офисе. В этом случае играет основную роль ваша фантазия. Следует предоставить возможность высказывания всему кругу присутствующих, в этом случае у коллег скорее сформируется осознание целостности бригады.

«Круглые столы» и практические занятия также имеют место быть, если среди коллег появляется какое-либо напряжение. Они дают возможность выискивать пути разрешения многих неурядиц в профессиональной деятельности, и каждый сотрудник имеет право высказаться.

Мотивация также одобряется деятелями. Она уместна на любой стадии формирования отряда. В условиях наличия мотивации к труду процесс идет активнее. Это воспринимается как «игра за приз» в случаях необходимости достигать целей любыми средствами. Но поощрен должен быть весь коллектив, а не отдельный сотрудник, так как у остальных могут возникнуть сомнения в непредвзятости отношения руководителя. Деятельность, осуществляемая под воздействием общей мотивации, дает труженикам более четкое ощущение духа команды. Положительно сказывается занятие общим проектом, в этом случае есть и общая задача, и поощрение. По ходу групповой практики будут обучаться продуктивному взаимодействию и нахождению контакта с товарищами.

НАСЕЛЕНИЕ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА

Тишин Артём

МОУ «Школа №76 им. А.Н. Ковачевича г. Донецка»

Научный руководитель: Желтикова Ю.В.

Население – главная производительная сила общества, т.е. является природной основой формирования трудовых ресурсов и выступает потребителем материальных благ, и тем самым обуславливает развитие отраслей, ориентирующихся в своем размещении на потребителя. От численности, динамики и структуры всего населения, трудовых ресурсов, уровня его общей подготовленности и специальной квалификации, профессиональных и трудовых навыков зависит, как развитие хозяйства, так и его размещение в разных районах.

Трудовые ресурсы - это часть населения страны, обладающая совокупностью физических возможностей, знаний и практического

опыта для работы в народном хозяйстве.

Из этого определения вытекает, что трудовые ресурсы включают в себя, с одной стороны, людей, занятых экономической деятельностью (в различных отраслях). Таким образом, трудовые ресурсы состоят из реальных и потенциальных работников.

Необходимые физические и интеллектуальные способности зависят от возраста: в ранний период жизни человека и в пору зрелости они формируются и приумножаются, а к старости утрачиваются. Возраст выступает своего рода критерием, позволяющим выделить из всего населения собственно трудовые ресурсы.

Естественное, миграционное и экономическое движение населения влияют на количественные характеристики трудовых ресурсов, социальное - на качественные. Каждый вид движения обуславливается действием многочисленных разнообразных причин, а их взаимодействие и взаимозависимость определяют количество экономически активного населения, которое является фундаментальным показателем для любого общества или государства. Поэтому важно проанализировать влияние на динамику экономически активного (трудоактивного) населения любого из этих факторов в отдельности.

Безработица - это социально экономическое явление, характеризующееся наличием трудоспособного экономически активного населения, которое способно и желает трудиться, но не может найти работу из-за несоответствия между спросом на рабочую силу и ее предложением. Самые главные трудовые ресурсы нашего края остаётся и по сей день добыча каменного угля и металлургия. История Донецка столь тесно связана с добычей угля, что сегодня даже трудно сказать, кто старше - сам город или представленная в нем углепромышленность. Многие шахты работают около ста лет, специалисты говорят, что запасов каменного угля при нынешних темпах добычи хватит еще на 100 лет. Ежегодно в Донецкой области добывается 57 млн. тонн угля в год, а за все время существования города было разведано 20 миллиардов тонн каменного угля.

Металлургия - это градообразующий сектор промышленности, с ней тесно связаны прошлое, настоящее и будущее Донецка. Первым предприятием в Донецке был Юзовский завод, который сейчас известен под названием Донецкий металлургический завод. Сегодня на территории Донецка располагается множество предприятий черной, цветной металлургии и коксохимии, которые занимаются производством чугуна, стали, металлопроката. И хотя экономический кризис значительно сократил объемы производства, донецкие

предприятия продолжают выпускать металлопродукцию, которая отвечает всем требованиям международных стандартов. Современную металлургическую отрасль представляют 34 предприятия.

Население выполняет две важные функции: с одной стороны, оно является производителем материальных благ и услуг, создателем общественного национального продукта, с другой – их потребителем. Наиболее активной его частью являются трудовые ресурсы - население трудоспособного возраста (мужчины в возрасте 16–60 лет, женщины – 16–55 лет, включительно), кроме инвалидов, а также люди пенсионного возраста и подростки, которые работают. Экономически активным населением называют трудоспособное население, которое на протяжении определенного периода обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. К нему относятся люди, занятые хозяйственной деятельностью, приносящей прибыль (в т.ч. пенсионеры) и безработные, которые хотят работать, но не имеют работы. К этой категории относятся люди в возрасте 15–70 лет.

МЕТОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Тишковец Алексей

ГПОУ «Макеевский профессиональный лицей»

Научный руководитель: Гелюх Л.И.

Современное государство является необходимой составной частью рыночного экономического механизма. Осуществляет оно свою регулирующую деятельность в разных направлениях, применяя различные методы и инструменты воздействия на экономику. Среди них можно выделить структурную, инвестиционную и научно-техническую политики, которые осуществляются через различные формы государственного планирования и программирования; совокупность административных и экономических методов регулирования; фискальную, кредитно-денежную, социальную и внешнеэкономическую политику.

Важно то, что в деятельности государства играет важную роль ее структурная политика как форма долгосрочного регулирования. Она охватывает следующие основные направления, которые отображены на рис. 1. Структурная перестройка экономики осуществляется государством через инновационную (содействие внедрению достижений науки и техники в производство) и инвестиционную политику.

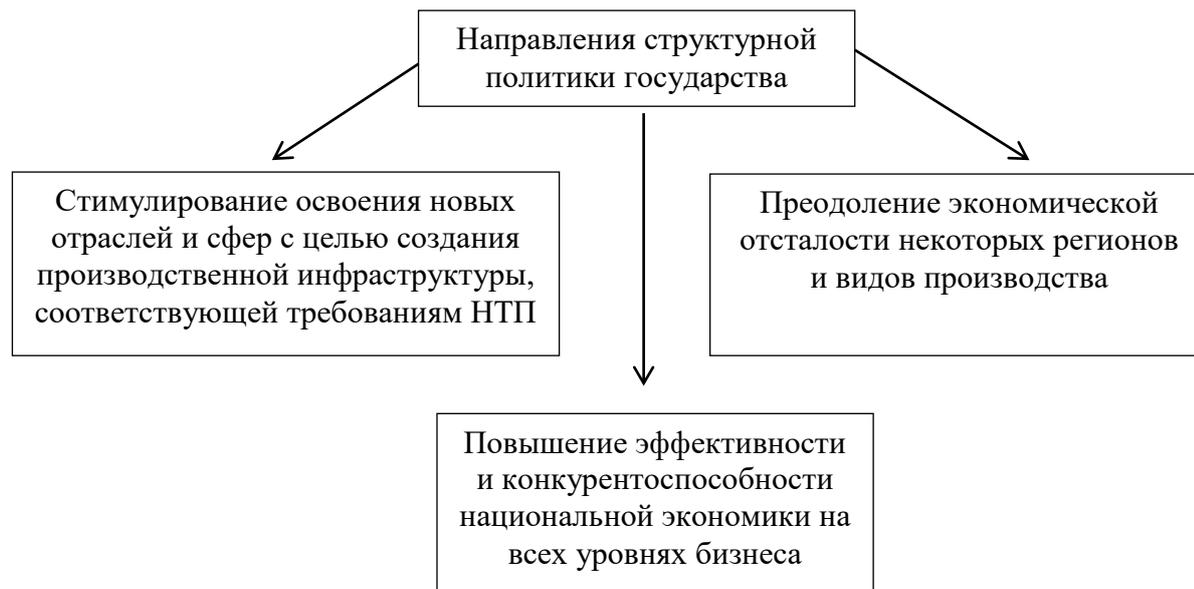


Рис. 1. Основные направления структурной политики государства

Особую роль играет при этом и активная научно-техническая политика, которая охватывает не только стимулирование государством научных исследований и их внедрение в производство, но и подготовку высококвалифицированных кадров, уровень которых соответствовал бы современному производству [1, с. 8].

Важными инструментами структурного регулирования в краткосрочном периоде являются: политика ускоренной амортизации, субсидии, государственная помощь отдельным фирмам или отраслям, государственное регулирование нормы процента, государственная закупка продукции, налоговая политика и т.п. В частности, стимулирующую роль налоговых льгот можно рассматривать как особый вид субсидий в предпринимательство [2, с. 16].

Выполняя свои функции, государство применяет различные формы и методы административного и экономического характера вмешательства в хозяйственные процессы.

К административным методам относятся действия прямого воздействия (запрета, принуждения или разрешения), основанные на законодательно закрепленной силе государственной власти.

Можно выделить несколько основных инструментов административного регулирования рыночной экономики.

1. Государственный контроль над монопольными рынками.
2. Государственный контроль над нежелательными эффектами системы свободного предпринимательства.

3. Обеспечение минимально допустимого уровня благосостояния и социальной защиты населения. Речь идет об установлении минимума зарплаты и пенсии, границ рабочего дня, выплат по безработице, помощи многодетным и бедным и тому подобное.

4. Защита национального рынка. С этой целью государство применяет административное регулирование экспорта и импорта товаров, устанавливает таможенные ограничения, соответствующие тарифы, квоты, лицензии на ввоз товаров и тому подобное.

5. Реализация целевых программ экономического, научно-технического и социального развития также предусматривает элементы администрирования в отношении предприятий государственного сектора.

6. Обеспечение соблюдения национальных стандартов всеми участниками производства. Речь идет об «экологической чистоте» и качестве санитарных норм производства и потребления, запрет продажи вредных для человека веществ.

Анализ проведенных теоретических исследований позволил сделать вывод, что рынок - это, в основном, саморегулирующаяся система, на которую можно воздействовать, прежде всего, опосредованными, косвенными экономическими методами. Реализация этих методов осуществляется, в основном, с помощью фискально-бюджетной, кредитно-денежной и социальной политики государства.

Список источников

1. Суэтин, Л. О причинах современного финансового кризиса / Л. Суэтин. - М.: Вопросы экономики, 2019. - № 1. - С. 3- 11.

2. Шмелёв, Н. Кризис внутри кризиса / Н. Шмелёв // Вопросы экономики, 2018. - №10. - С. 13 -20.

ГРАЖДАНСКИЙ КОНТРОЛЬ КАК ФОРМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВА И ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА

Ткачук Александра

*МОО «Харьцызская средняя школа с углубленным
изучением отдельных предметов № 25»*

Научный руководитель: Пестрецова Е.В.

В условиях процессов модернизации, происходящих в современном обществе, первоочередной задачей гражданского общества является эффективный контроль над государственными институтами и, как следствие, создание устойчивой социальной системы.

Функциональное назначение гражданского контроля определяет многообразие его видов, зависящих от степени конституционного развития государства, особенно демократического, типа политического режима, а также от уровня правового сознания.

В настоящее время существуют различные формы гражданского контроля, к основным из них относятся: журналистские расследования; обращения граждан в органы государственной власти; участие граждан в управлении делами общества через органы местного самоуправления; публичные обсуждения проектов законов и других важных вопросов государственной жизни; народная законодательная инициатива; общественные экспертизы законопроектов и др.

Гражданский контроль выступает уникальным посредником между гражданским обществом и государством, является важнейшим условием формирования демократического общественно-политического режима в стране. Его объектом являются органы государственной и муниципальной власти. Качество экономической, политической и социальной жизни в конкретном обществе зависит от уровня гражданского контроля как необходимого условия общественного прогресса и важного инструмента социального и экономического развития.

Задачи гражданского контроля заключаются в следующем:

- 1) контроль за соблюдением органами власти режима законности;
- 2) контроль целесообразности управленческих решений, принимаемых органами власти при организации и осуществлении своей деятельности;
- 3) контроль соблюдения, установленных для органов власти, запретов и ограничений, служебной дисциплины, своевременного и эффективного выполнения функциональных обязанностей;
- 4) контроль соблюдения охраняемых законом прав и свобод человека и гражданина;
- 5) контроль рационального и целесообразного распределения и использования материальных, финансовых и иных ресурсов, соблюдения режима экономии.

Гражданский (общественный) контроль является важнейшей формой взаимодействия государства и гражданского общества. На современном этапе формирования механизма, обеспечивающего диалог общества с властью, он может осуществляться в таких основных направлениях:

- 1) Деятельность Общественной палаты, главной целью которой является обеспечение согласования общественно значимых интересов граждан и государственных органов для решения наиболее важных

экономических и социальных проблем, вопросов в сфере безопасности, а также защиты демократических принципов организации гражданского общества.

На сегодняшний день в Донецкой Народной Республике уже начался процесс создания Общественной палаты. В нее будет входить 51 человек. Кандидаты не должны состоять на государственной службе или работать в органах местного самоуправления, иметь неснятую или непогашенную судимость; не могут быть депутатами Народного Совета. Важную роль имеет активная гражданская позиция, достижения в профессиональной деятельности, а также различные подтверждения общественного признания.

2) Формирование на базе Общественной палаты института общественной экспертизы – публичного осуществления организациями гражданского общества и их представителями научно обоснованного анализа и оценки правоприменительной практики, разрабатываемых законопроектов, программных и проектных разработок, направленных на формирование и реализацию государственной или муниципальной политики.

Общественная экспертиза законопроектов и нормативно-правовых актов – одна из наиболее востребованных в настоящее время форм гражданского контроля. На данный момент в Донецкой Народной Республике также активно вырабатывается механизм взаимодействия общества и законодательных органов.

3) Создание Общественного совета при органах государственной власти, который осуществляет контроль их деятельности.

В ДНР существует и активно функционирует Общественный совет Министерства культуры Донецкой Народной Республики. Он создан для согласованного решения вопросов, относящихся к компетенции Министерства культуры ДНР и для коллективного свободного обсуждения важнейших направлений его деятельности и принятия необходимых решений.

В состав Общественного совета кроме руководителей организаций культурно-художественной сферы входят также ученые, ведущие деятели культуры и искусств, представители творческих и профессиональных союзов.

4) Формирование общественных наблюдательных комиссий (ОНК), призванных осуществлять гражданский контроль в определенных сферах жизнедеятельности государства и общества, а также по конкретным направлениям деятельности (например, за местами принудительного содержания граждан).

Исходя из вышеизложенного можно утверждать, что наличие развитого гражданского контроля над органами государственной власти, как формы взаимодействия между государством и гражданским обществом, является обязательным условием для реальной власти народа.

Таким образом, система гражданского контроля формирует предпосылки для повышения качества гражданского общества, уровня развития гражданского сознания и ответственности среди населения страны.

Список источников

1. Гукова И. Н. Общественная палата Белгородской области как институт гражданского общества / И. Н. Гукова // Научные ведомости, 2011. – № 1 (96). – Вып. 17 – С. 212-216.

2. Давтян Д. В. Общественная экспертиза как форма гражданского контроля над деятельностью власти / Д. В. Давтян // Управленец, 2013. – № 2(42) – С. 14-17.

3. Исакова Ю. И. Концептуализация понятия «гражданский контроль» в социологическом знании / Ю. И. Исакова // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2013. – № 2 (18). – С. 147-151.

4. Кочетков А. П. Государство и гражданское общество в России: стратегия взаимодействия / А. П. Кочетков // Электронное научное издание «Альманах Пространство и Время». – 2014. – Т. 6. – Вып. 1 – С. 1-12. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvo-i-grazhdanskoe-obschestvo-v-rossii-strategiya-vzaimodeystviya>

5. Кривец А. П. К вопросу о гражданском контроле в современной России как механизме взаимодействия власти и общества / А.П. Кривец // Научные ведомости, 2010. – № 19 (90). – Вып. 16 – С. 216-223.

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

Топчий Дарья

МОУ «Средняя школа № 50 г. Макеевки»

Научный руководитель: Кисленко Н.Г.

Актуальность данной темы заключается в том, что трудовые отношения охватывают широкий круг проблем, связанных с организацией трудового процесса, подготовкой и набором кадров, выбором оптимальной системы заработной платы, созданием отношений социального партнерства на предприятии.

Управление персоналом на предприятии – это управление которое представляет собой относительно автономную и специфическую подсистему общей системы управления организацией; совокупность взаимосвязанных процессов управления человеческой деятельностью; совокупность методов воздействия на поведение человека в процессе трудовой деятельности, а также сам процесс взаимодействия субъекта и объекта управления.

Проблемы управления персоналом исследовались с различных точек зрения и по этой теме опубликовано достаточно много трудов. В частности, проблемы управления персоналом изучались многими учеными. В их числе: А.В. Александров, Л.М. Гатовский, А.Г. Журавлев, И.Н. Кирпа, Г.А. Ковалева, А.Э. Котляр, Н.В. Кочкина, В.П. Мазырин, А.Н. Неверовская, П.А. Папулов, Л.Н. Пономарев. Но проблема управления персоналом все еще находится на стадии совершенствования управленческой стратегии, которая не отвечает современным целям развития предприятий.

Целью работы является исследование эффективного управления персоналом, а также разработки методического инструментария совершенствования системы управления персоналом, включающего предлагаемые модели и методики управления, используемые на различных уровнях.

На современном этапе исследования работы по управлению персоналом можно выделить следующие основные проблемы в области управления персоналом:

- новое (рыночное) поле деятельности на прежней теоретической и практической основе;
- управленческая стратегия не отвечает современным целям развития предприятий, менеджеры не могут использовать потенциал подчиненных;
- понимание роли и места управления персоналом в системе хозяйствования не соответствует действительному объему и характеру поставленных задач;
- неумение, работодателей точно задавать «спецификации» требуемых параметров работников, отсутствие умения проводить анализ рабочих мест и определять квалификационные требования к рабочим местам, отсутствие анализа рынка труда и расчетов цены рабочей силы;
- менталитет субъекта и объекта управления, отсутствие чувства рынка;
- проблемы с качеством профессионально-квалификационной подготовки и переподготовки персонала;

– действие антирыночных сил (массированная организованная преступность и коррупция с особой остротой ставят проблему безопасности и доверия в ущерб профессионализму при подборе кадров).

Процесс формирования эффективной системы управления человеческими ресурсами представлен на рис. 1.

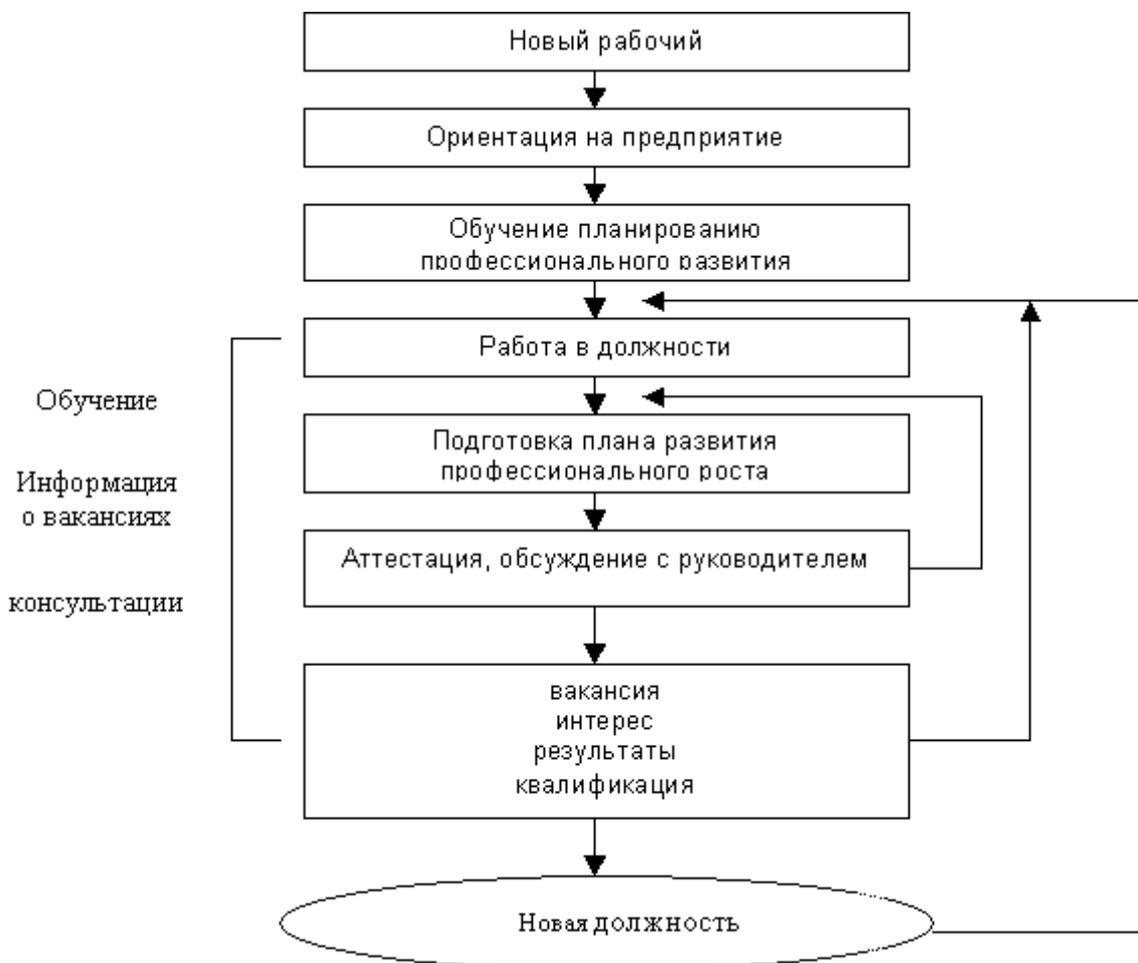


Рис. 1. Процесс формирования эффективной системы управления человеческими ресурсами на современном предприятии

Система управления человеческими ресурсами будет эффективной, способствующей благоприятному развитию бизнеса в случае осуществления правильного руководства.

Проблемы в области управления персоналом и повседневная работа с кадрами, по оценке специалистов, в ближайшей перспективе будут постоянно находиться в центре внимания руководства.

В будущем с развитием научно-технического прогресса содержание и условия труда приобретут большее значение, чем материальная заинтересованность.

РАЗВИТИЕ И РАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Трофимова Арина

МОУ «Лицей № 2 «Престиж» г. Макеевки»

Научный руководитель: Попович Е.А.

«Богатство страны не обязательно строится на собственных природных ресурсах, оно достижимо даже при их полном отсутствии. Самым главным ресурсом является человек. Государству лишь нужно создать основу для расцвета таланта людей» - отмечала Маргарет Тэтчер, британский политик, бывший премьер-министр Великобритании.

Двадцать первый век – век инноваций, передовых технологий и стремительного развития промышленности. Ещё много лет назад мы не могли предположить, что человек изобретет ядерное оружие, разработает первое полностью автономное искусственное сердце, создаст мобильный телефон. Это и многое другое было достигнуто благодаря длительной и упорной работе человека, а именно использование «человеческих ресурсов», как основополагающего фактора продвижения прогресса, стремление познать «новое».

Актуальность выбранной мною темы заключается в том, что «человеческий ресурс» играет основополагающую роль в жизни каждого человека. Человек - это наивысшая ценность, а наибольший интерес в экономическом плане представляют его способности и интеллект.

«Человеческие ресурсы» - одна из форм выражения понятия «трудовые ресурсы». Трудовые ресурсы - это население страны, обладающее физическим развитием и интеллектуальными (умственными) способностями, необходимыми для трудовой деятельности.

Управление человеческими ресурсами - сложная система, включающая в себя взаимосвязанные и взаимозависимые подсистемы создания, использования и развития трудовых ресурсов. Человеческий потенциал имеет тенденцию к постоянному нарастанию. Это связано с тем, что со временем предприятие или организация начинают требовать все большей отдачи от своих сотрудников. Именно поэтому развитие человеческих ресурсов является одним из ключевых вопросов руководства.

Развитие человеческих ресурсов - это деятельность, направленная на развитие потенциальных способностей работников с целью их постоянного роста и развития. Это комплексный и непрерывный процесс всестороннего развития личности работников организации с

целью повышения эффективности их работы. Для развития человеческих ресурсов используют методы: профессиональная ориентация и социальная адаптация в коллективе; оценка производственной деятельности; система вознаграждения; профессиональная подготовка, обучение, стажировка, повышение квалификации и переквалификация (переподготовка).

Использование человеческих ресурсов – это методы, инструменты и прочие средства, с помощью которых можно наиболее эффективно и с минимальными затратами сотрудничать с наемным персоналом и получать ожидаемые результаты. Среди проблем, которые требуют последовательного решения – преодоление нехватки человеческих ресурсов и квалифицированных работников.

В настоящее время основные споры ведутся по поводу того, чем управляют менеджеры – человеческими ресурсами или же человеческим капиталом. Термин «человеческий капитал» впервые ввел в оборот Теодор Шульц. Согласно справедливому утверждению Т. Шульца, улучшение благосостояния людей зависит не от земли, техники или их усилий, а от знаний. Шульц назвал этот качественный аспект экономики «человеческим капиталом». Он справедливо утверждал, что «все человеческие ресурсы и способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденный человеческий потенциал. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом».

Человеческий капитал – это принадлежность индивидуума. Каждый человек в процессе жизни обучается, приобретает различные навыки и т.п., т.е. приобретает ценные качества. Однако до определенной поры он может не вступать в трудовые отношения, не подпадать под чье-либо управление. Следовательно, человеческий капитал имеет место, но он какое-то время остается нейтральным в производственном отношении, не являясь объектом управления. Менеджер, занимающийся подбором персонала, на начальной стадии объективно не может точно оценить уровень человеческого капитала каждого из кандидатов. Следовательно, совокупность кандидатов на трудоустройство выступает как человеческий ресурс, из которого менеджер выбирает наиболее подходящих, по его мнению, работников.

Человеческие ресурсы организации имеют ряд особенностей, которые отличают их от прочих ресурсов организации: людям свойственно эмоционально и, порой, непредсказуемо реагировать на те или иные изменения в работе предприятия; поскольку человек

обладает интеллектом, то он постоянно совершенствует свои знания и навыки, что должно непрерывно подкрепляться усилиями со стороны руководства.

Таким образом, роль человеческих ресурсов должна четко осознаваться на всех уровнях. Это один из самых важных элементов функционирования не только отдельно взятого предприятия, но также и государства в целом.

АНАЛИЗ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ДОНЕЦКОЙ АГЛОМЕРАЦИИ

Тынянская Анастасия

МОУ «Школа №105 г. Донецка»

Научный руководитель: Чушков А.А.

Для Донецкого края характерна высокая степень урбанизации. В частности, вокруг Донецка сформировалась крупнейшая городская агломерация. Во всём мире городские агломерации являются территориями наибольшего развития. Городские агломерации позволяют формировать единый рынок труда для множества близко расположенных городов и посёлков, что способствует экономическому росту. Актуальность работы заключается в том, что до сих пор нет единого понимания касательно состава и границ Донецкой агломерации. Научная новизна работы состоит в том, что при исследовании Донецкой агломерации была использована новая модель её территориальной структуры.

При анализе я опиралась как на непосредственные наблюдения, так и на статистические данные, опубликованные в открытых источниках [1]. По результатам исследования были составлены схемы территориальной структуры агломерации и карты различных её уровней.

Выделены следующие типы территорий:

1. Высоко урбанизированные (столичные). Для такого типа территорий характерно преобладание многоэтажной застройки, многообразие общественного транспорта и большое число общественных мест;

2. Средне урбанизированные (среднегородские). Для этого типа территорий характерно наличие многоэтажной застройки (не обязательно преобладание), наличие регулярного общественного транспорта (минимум, раз в 30 мин), наличие общественных мест;

3. Слабо урбанизированные (пригородно-поселковые), не относящиеся к столичным и среднегородским, но входящие в агломерацию.

Проведя анализ территории, я выделила следующие структурные уровни Донецкой агломерации:

1. Высоко урбанизированное внутреннее ядро, к которому относятся центральные районы Донецка с общим населением свыше 400 тыс. чел. Именно эта территория является главным местом притяжения для маятниковой миграции, поскольку здесь сконцентрировано наибольшее число рабочих мест.

2. Город-ядро, включающий в себя территорию Донецка и Макеевки с общим населением 1300 тыс. чел.

3. Первый пригородный пояс с общим населением до 170 тыс. чел., включающий в себя города, расположенные не далее 25 км от внутреннего ядра (Харцызск, Ясиноватая и др.).

4. Второй пригородный пояс (от 25 до 50 км от внутреннего ядра) с общим населением 680 тыс. чел., включающий в себя крупную агломерацию второго порядка – Горловскую и более десяти отдельных городов.

Полученные в ходе исследовательской работы результаты могут быть использованы при разработке планов территориального развития Донбасса, а также для усовершенствования административно-территориального устройства его субъектов.

Список источников

1. Официальный сайт Донецкой Народной Республики - URL: <https://dnr-online.ru/goroda-i-raiony-donetskoj-narodnoj-respubliki/>

ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА В ДНР

Тянтова Дарья

МОУ «Лицей № 2 «Престиж» г. Макеевки»

Научный руководитель: Солопака Л.В.

Мир профессий чрезвычайно динамичен и изменчив. Ежегодно появляется около 500 новых профессий. Вместе с тем многие профессии сегодня “живут” лишь 5-15 лет, а затем либо “умирают”, либо меняются до неузнаваемости. Особенностью современного мира профессий является то, что человеку надо стремиться овладеть не одной единственной профессией, а несколькими смежными профессиями. В мире насчитывается более 10 тыс. профессий, а включая специальности, специализации, квалификации – свыше 40 тыс. В молодости с выбором

легко ошибиться, а сделанную ошибку бывает непросто исправить. Нелюбимая работа в конечном итоге перестает удовлетворять не только морально, но и материально. Как же выбрать для себя дело, которое будет и по душе, и по плечу?

Примерно определившись с направлением своей будущей деятельности, надо изучить, какие именно профессии в первую очередь востребованы на рынке. Самыми востребованными профессиями в мире являются профессии в сфере:

- продажи (требуются менеджеры по сбыту, дистрибьюторы и торговые представители);

- IT-технологии (особенно остро предприятия нуждаются в программистах);

- бухгалтерия и учет (ищут и простых бухгалтеров и финансовых аналитиков).

- рекрутеры отмечают высокую востребованность инженеров и технологов. Причем технические специалисты требуются буквально во всех сферах: начиная от сельского хозяйства и заканчивая фармацевтикой.

По данным объявлений работодателей на сайтах поисков работы в ДНР, можно вывести тройку лидеров по востребованным профессиям нашего края:

1. На первом месте оказываются рабочие специальности. И это не случайно, уж слишком большой популярностью в последние годы пользовались у молодежи юридическое и экономическое направления в ущерб прикладным профессиям. А потому, если кандидат на вакансию фрезеровщик, сварщик или слесарь, остаться без работы ему не грозит.

2. На втором месте на рынке трудоустройства ДНР – представители розничной торговли и специалисты по продажам и закупкам. Объединяет эти профессии общая задача – реализация товара. Торговые представители требуются не только в Донецк, но и в Макеевке, Горловке, Торезе. А крупные компании предлагают и достойную зарплату.

3. Замыкают тройку лидеров работники учета и аудита. Несмотря на обилие объявлений, работодатели предлагают вакансию бухгалтера в ДНР специалистам с опытом работы.

В последнее время предпочтение отдается не просто бухгалтерам, а настоящим универсалам, например, бухгалтерам-кассирам или финансовым менеджерам. На рынке труда по-прежнему не теряют актуальности профессии IT-специалистов. Без грамотных технических специалистов, специалистов по компьютерной безопасности, по

разработке мобильных и web-приложений сейчас не мыслят себя ни государственные, ни коммерческие компании.

Конкурентоспособными остаются профессионалы с высоким уровнем квалификации. Востребованы профессии педагога, врача, юриста. Однако в общеобразовательных школах республики катастрофически не хватает учителей географии, экономики, математики, физики, информатики. Например, в довоенное время донецкие вузы не готовили специалистов по географии, поэтому отсюда и возник кадровый дефицит учителей-географов. А в нынешнем году в школах ДНР на работу требовалось около 102 учителей математики, 78 – физики и 100 учителей информатики. В связи с этим в новом учебном году во многих высших учебных заведениях Республики введены новые программы государственного обучения – педагогическое образование по разным профилям и в том числе, с двумя профилями обучения. Это расширяет возможности трудоустройства будущих выпускников в школах.

Каковы же проблемы трудоустройства молодёжи?

1. Чаще всего работодатели ДНР в условиях конкуренции на рынке труда, хотят видеть на занимаемой должности сотрудника старше 35 – 40 лет с опытом работы.

2. Молодых специалистов не спешат трудоустраивать и предлагают пройти долговременную неоплачиваемую стажировку.

3. В «Центре занятости ДНР» готовы обеспечить работой всех, но чаще всего предлагают трудящимся работу временного характера, а не постоянное трудоустройство.

4. В Республике ощущается нехватка квалифицированных руководителей и управленцев.

Что предпринимают власти для решения проблемы трудоустройства?

– открывают курсы повышения квалификации для действующих работников органов «государственных структур»;

– в вузах ДНР можно получить такую специальность, как государственное и муниципальное управление, что предусматривает подготовку квалифицированных «государственных служащих» и перспективу для трудоустройства будущих выпускников.

Кроме государственных органов местные общественные организации и волонтеры привлекают выпускников вузов к работе.

Таким образом, в ДНР в целом постоянно нужны специалисты разного профиля. Выбирать профессию нужно, в первую очередь, исходя из своих интересов и увлечений: «Все работы хороши... выбирай на вкус».

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ

Уполовникова Кристина

МОУ «Школа №144 г. Донецка»

Научный руководитель: Кононов С. К.

В наше время в бизнесе и управлении используются информационные технологии, что собственно мы наблюдаем каждый день сидя в социальных сетях. Информационные технологии в бизнесе – одна из главных тенденций в реализации банка информации современного общества. Технический прогресс и новые технологии, ускорение сбора и обработки данных обусловили несколько этапов эволюции ИТ. Основные причины совершенствования ИТ, которые базируются на компьютерных и телекоммуникационных технологиях: - Глобализация знаний и развитие торговли; - Глобализация экономики, интеграция производства и торговли; - Распространение информации: принцип «В любое время, где угодно»; - Информационные системы и сети, хранилища и базы данных и знаний, поисковые системы, конкуренция, услуги.

В бизнесе часто используются базовые программы Microsoft. Те же Word, Exel, Power Point, Access. Предприятия малого и среднего бизнеса в сравнении с крупными холдингами имеют ряд особенностей, играющих положительную роль в конкурентной среде: Возможность быстрого отклика на запросы клиентуры.

Возможность в короткий период принять управленческое решение и воплотить его в жизнь. Моментальная реакция на риск утечки информации. Эти прерогативы наиболее типичны для фирм, занимающихся обслуживанием клиентов в сфере ресторанного и гостиничного бизнеса, туризма, сервисных услуг, торговли, консалтинга и различных мелких производств. Влияние информационных технологий на малый и средний бизнес воплощается в решении ряда типичных проблем (табл. 1).

CRM-система. CRM-система создает условия для учета и анализа контактов с клиентами. Наиболее востребована она будет у компаний с разветвленной клиентской базой, когда взаимодействие с клиентами носит регулярный и длительный характер, а перечень товаров и услуг очень разноплановый. Также они создают дополнительные возможности для контроля за продажами, учета структуры клиентов, находящихся на обслуживании, помогают в дальнейшем анализе состоявшихся сделок для принятия управленческих решений.

Call-центр. Call-центры (центры обработки вызовов) – один из сегментов информационных технологий в сфере бизнеса.

Таблица 1

Использование информационных технологий в бизнесе

Задачи	Информационные технологии
Необходимость непрерывного совершенствования уровня взаимоотношений с клиентами	CRM-системы, call-центры
Увеличение возможностей координации бизнес-процессов и взаимодействия в структуре компании, снижение издержек	Автоматизация бизнес-процессов (логистики, продаж, бухгалтерии, финансов), IT-аутсорсинг, IP-телефония
Защита бизнеса	Внедрение комплексных систем информационной безопасности

Улучшенная оперативная связь позволяет практически без потерь обрабатывать большое количество звонков, уменьшить период ожидания на линии и тем самым улучшить доступность и качество работы с клиентами по телефону.

Дополнительно call-центры могут выполнять ряд важных функций: - участие в рекламных акциях; - участие в продажах по телефону; - централизованное предоставление справочной информации; - возможность организации горячей линии; - выполнение роли службы оповещения (напоминание о приближающемся сроке погашения кредита, о необходимости уплаты страхового взноса, об истечении гарантийного срока и т. п.).

IT-аутсорсинг. IT-аутсорсинг, в случае его использования в крупных холдингах с тысячами сотрудников в штате, может приносить наибольшую прибыль. Однако и в случае, если его применяет небольшая фирма с количеством сотрудников около 200 человек, он сыграет существенную роль. Так или иначе, преимущества применения IT-аутсорсинга очевидны. Это: -явная экономия на IT-специалистах; - применение ценного опыта и банка знаний аутсорсинговой компании для подбора оптимальных решений, касающихся конкретно вашего бизнеса; -постоянная надежная IT-поддержка вашей компании. IT-аутсорсинг имеет и некоторые недостатки: вполне вероятно утечка информации.

Главной целью продвижения информационных технологий в бизнесе – создание ИТ такого уровня, которые позволят решать любые стратегические задачи, реализовывать информационные системы управления процессами, и поддерживать принятие делового решения. В настоящее время использование информационных технологий в бизнесе нацелено на массовую и оперативную обработку информации. Они должны помогать руководителю компании в принятии рациональных решений, защищать его от возможных неожиданностей изменяющегося рынка, создавать условия для конкурентоспособной борьбы и успеха в конечном итоге.

Выводы. В настоящее время происходит глобальный переход к информационному обществу, развитие которого неразрывно связано с интенсификацией информационных процессов, необходимостью сбора, обработки и передачи огромных объемов информации.

Комплексная автоматизация информационных потоков предприятия требует создания единого информационного пространства для обеспечения возможности распределенной работы сотрудников с данными группового доступа к средствам коммуникации сохранения целостности данных в общей базе данных надлежащей защиты информации настройка интерфейса пользователя на конкретные задачи предприятия и т.д.

ИНФОРМАТИКА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Усик Екатерина

МОУ «Школа №64 г. Донецка»

Научный руководитель: Хлипун А.А.

В настоящее время каждому образованному предмету необходим выход в мировое пространство. Это позволяют сделать компьютерные телекоммуникации. Интернет – это глобальная сеть, объединяющая пользователей и разных международных организаций, государственных учреждений, фирм и частных пользователей. Прототипом интернета была сеть Министерства образования США. Услуги Интернет, которые можно использовать в среднем образовании:

- а) вещательные;
- б) интерактивные;
- в) поисковые.

Глобальная сеть Интернет обеспечивает доступ к учебным и научным центрам, что создает условия для организаций совместных проектов учащимися разных стран мира, общение между учителями.

Виды работ в сети интернет представлены в табл. 1.

Таблица 1

Виды работ	Образовательная деятельность
Поиск и сбор информации	Подготовка сообщений, докладов, рефератов, сбор мультимедийного материала по определённой теме, создание тематических банков данных
Общение	Переписка, обсуждение, проведение опросов, виртуальные встречи
Публикации в сети	Создание тематических веб. страниц, публикация статей, создание фотосериалов и других мультимедийных ресурсов

Электронная почта позволяет отправлять и принимать материалы электронных конференций. Электронные конференции же дают возможность проводить дискуссии, в которых принимают участие люди, находящиеся друг от друга на огромных расстояниях.

Значительный интерес для учителей и учеников представляют поисковые услуги, которых, в свою очередь, представляют поисковые и автономные поисковые системы.

Поисковые системы непрерывно «щупают» поступающую информацию и систематизируют её. Это необходимо для того, чтобы абонент мог быстро найти и воспользоваться необходимыми для него данными. Используя поисковые и метапоисковые системы, пользователю достаточно набрать ключевое слово, и через пару секунд ему будут предоставлены адреса и названия документов самых различных типов, в которых встречаются эти слова.

По мнению Селевко Г.К. («Современные образовательные технологии») компьютерные информационные технологии могут обеспечить следующие возможности:

1. Вовлечение учащегося к активной познавательной деятельности.
2. Применение полученных знаний на практике и четкого осознания, где, как и для каких целей могут быть применены.
3. Совместная работа во время решения различных проблем и задач.
4. Постоянное испытание своих интеллектуальных способностей.
5. Свободный доступ к необходимой информации.

6. Построение активной системы образования, которая обеспечивает каждому собственную траекторию обучения и самообразования.

ПЕРСПЕКТИВА МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Устименко Ульяна

Ясиноватская общеобразовательная школа № 3

Научный руководитель: Довбня И.В.

Актуальность данной темы обусловлена важной ролью и функциями молодежи в экономике страны. Именно молодые люди, благодаря своей мобильности и высокому интеллектуальному потенциалу, являются главной движущей силой современного мира, имеют возможность влиять на общественный прогресс, определяя будущее общества и государства. С экономической точки зрения, молодежь является фактором производства, а от уровня ее квалификации зависит продуктивность национальной экономики.

Закон «О занятости населения» Донецкой Народной Республики молодыми работниками определяет граждан ДНР в возрасте от 14 до 35 лет. Экономический кризис, военный конфликт, изолирование неподконтрольной территории привлекли к замораживанию экономических связей, что повлекло за собой сворачивание предпринимательской деятельности и выхода ряда предприятий с Донетчины. Подобная нестабильность и спровоцировала безработицу, повлияла на спрос предложения на рынке труда в «республике», вызвало понижение зарплат.

Но особенно сложно сегодня, найти постоянную работу молодежи и вчерашним выпускникам с высшим образованием, не имеющим трудового стажа или получившим невостребованную специальность. Только по официальным данным «Центра занятости ДНР» с января по июнь 2016 года на учете в службе занятости состояло около 34 867 безработных, из которых 15,3 тысячи – это молодежь в возрасте до 35 лет. Кроме того, за этот период только 8 785 человек из 34, 9 тысяч безработных нашли постоянную работу. Остальная часть трудоспособного населения, привлекается для работ временного характера с минимальной оплатой труда в 2000-2500 рублей.

На такую зарплату практически нереально прожить при нынешних ценах. И это только статистика, которая не всегда точно раскрывает полный масштаб проблемы. В действительности, ситуация с трудоустройством в ДНР намного плачевнее. Донецкая Народная

Республика является молодым государством, находящимся на стадии становления.

Как известно, во все времена свои главные надежды общество традиционно связывает с молодежью. Содействие занятости и трудоустройству молодежи ДНР может быть организовано по нескольким направлениям:

- обеспечение прав и интересов молодых граждан на рынке труда;
- содействие трудоустройству, подготовке, переподготовке и повышению квалификации молодежи;

- организация занятости молодежи во внеучебное время;

- привлечение молодежи к предпринимательской деятельности, создания соответствующих условий функционирования и эффективного развития молодежного предпринимательства;

- предоставление молодежи услуг, связанных с профориентацией и подготовкой к работе по новой профессии;

- создание специальных молодежных организаций для решения проблемы занятости;

- изучение и распространение передового отечественного и международного опыта по вопросам обеспечения занятости и профессиональной подготовки молодежи;

- сотрудничество с соответствующими международными организациями.

Чаще всего работодатели Республики в условиях конкуренции на рынке труда, хотят видеть на занимаемой должности сотрудника старше 35 – 40 лет с опытом работы. Молодых специалистов не спешат трудоустраивать и предлагают пройти долговременную неоплачиваемую стажировку. Поэтому новоиспеченные специалисты нередко остаются невостребованными на рынке труда. В этом случае спасает волонтерство и местные общественные организации, которые привлекают выпускников вузов к работе.

Но помочь, таким образом, могут лишь единицам. В «Центре занятости ДНР» говорят, что готовы обеспечить работой всех, но чаще всего предлагают трудящимся работу временного характера, а не постоянное трудоустройство. Средняя заработная плата в «ДНР» составляет около 5000 рублей.

Ведь дипломированным выпускникам нужно набраться опыта. Поэтому из-за ограниченного выбора вакансий молодежь готова идти на любую работу, в том числе временную. Денис Владимирович отметил, что важнейшей задачей государственной политики является создание условий для формирования интеллектуального и трудового потенциала Донецкой Народной Республики. Разработанные еще в 2015

году государственные стандарты высшего профессионального образования способствуют высокому уровню теоретической подготовки студентов. В ДНР функционирует 18 организаций высшего профессионального образования. Вместе с этим сайты по поиску работы сегодня выдают сотни вакансий в Донецке и других населенных пунктах ДНР.

МАТЕМАТИКА В РЕШЕНИИ ПРИКЛАДНЫХ ЗАДАЧ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Фалько Никита

МОУ г. Горловки «Лицей №85 «Гармония»

Научный руководитель: Козлов Е.С.

В современной экономике математические методы выступают в качестве необходимого инструмента, которые используются, в первую очередь, при решении задач экономического содержания. К ним относятся задачи на вычисление сложных процентов, задачи линейного программирования, оптимизационные задачи. При решении задач на процентное отношение учащиеся знакомятся с такими экономическими понятиями, как себестоимость, затраты, производительность труда, рентабельность производства. Задачи линейного программирования широко используются в обосновании принятия хозяйственных решений, связанных с производительностью труда, объемами и рентабельностью производства. Оптимизационные задачи используются в экономике для выбора оптимальных экономических решений, особенно это важно при распределении ресурсов в той или иной хозяйственной деятельности.

Подготовка специалистов в экономике ставит проблему обучения умению применять математические знания в экономических дисциплинах, а затем в практической деятельности. Основной математический учебный материал следует сопровождать решением задач с экономическим содержанием. В этом раскрывается экономический смысл математических понятий, реализуются приложения математики в экономике. Обучение решению математических задач с экономическим содержанием является новизной.

Решение задач способствует выработке навыков экономического анализа, которые используются на практике. В этом состоит новизна подходов к исследованию проблемы обучения решению прикладных задач.

Таким образом, при рассмотрении экономических процессов, которые могут многократно наблюдаться, оказывается, что достаточно большое число однородных случайных событий независимо от их природы подчиняются вероятностным закономерностям.

Ниже приведены примеры математических понятий, которые являются основой решения прикладных математических задач с экономическим содержанием.

I. Задачи, которые решаются на основе линейной алгебры с элементами аналитической геометрии.

Построение математических моделей таких задач возможно в матричной форме. С помощью матриц и операций над ними записываются линейные зависимости в экономике. Определитель матрицы системы уравнений применяется для исследования математических моделей с экономическим содержанием. Линейные уравнения служат математической моделью межотраслевого баланса (модель Леонтьева многоотраслевой экономики).

II. Задачи, в которых используются понятия математического анализа: функция и предел.

Функции являются моделями экономических понятий и процессов. Понятие функции – одно из основных в математике – выражает зависимость одних переменных величин от других. Слово «величина» в этом определении понимается в самом широком смысле: именованное число, отвлечённое число, несколько чисел и вообще элемент любого множества.

III. Прикладные математические задачи с экономическим содержанием, для решения которых применяется понятие и вычисление производной функции, её экономический смысл.

1. Аналитический, при котором функция задаётся формулой, устанавливающей, какие вычислительные операции надо произвести над переменной x , чтобы найти переменную y .

2. Описание функциональной зависимости экономического процесса возможно с помощью словесной формулировки.

3. Графический способ задания функции также применим в экономике.

4. Задание функции таблицей применяется в случаях, когда область определения состоит из конечного числа значений.

IV. Решение прикладных задач с экономическим содержанием на основе интегралов.

Прежде всего, экономический смысл интеграла состоит в том, что если $f(t)$ – производительность труда в момент времени t , то $\int_0^T f(t) dt$ есть объём выпускаемой продукции за промежуток $[0, T]$.

V. Задачи, основой решения которых являются дифференциальные уравнения.

1. Задача о нахождении закона изменения численности населения с течением времени. Результат решения – математическая модель демографического процесса.

2. Задачи на нахождение различных законов изменения процессов. Результаты решения – функции.

3. Задачи, в которых дифференциальные уравнения – модели экономической динамики.

VI. Задачи, математической основой которых являются степенные ряды. В результате решения получают приближённые значения экономических показателей.

VII. Задачи с применением функций нескольких переменных.

1. Функции нескольких переменных применяются при решении задач об оптимальном распределении ресурсов.

2. Задачи нахождения частных эластичностей спроса от цены и спроса от доходов.

3. Задачи с экономическим содержанием решаются на основе вычисления двойных и повторных интегралов.

Исследованная математическая основа прикладных задач с экономическим содержанием позволила построить математические модели. Однако не все математические модели отражают с достаточной точностью и правдоподобностью экономические процессы. Лишь практическая экономическая деятельность подтверждает правильность математических моделей.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ

Федорова Лолита

Общеобразовательное учреждение Лицей «Коллеж»

Государственное управление – это непрерывная, постоянная и планомерная деятельность, основанная на объективных закономерностях функционирования исполнительной власти и направленная на обеспечение государственных интересов, прав и свобод граждан, общественного порядка и безопасности. Управление осуществляется везде, где возникает необходимость в обеспечении исполнения законодательных актов, а также защиты прав и свобод граждан (в важнейших сферах жизнедеятельности государства и общества).

Принципы государственного управления носят общесоциальный характер и не зависят от уровня и места органа государственного управления и занимаемой тем или иным работником должности. Их действие распространяется на всю сферу государственного управления, и они должны использоваться везде и всегда, где и когда речь идет о государственном управлении. Всего может быть выделено восемь таких принципов.

Цель государственного управления - отражение общественных потребностей и интересов. Иерархия целей государственного управления строится на принципе приоритета потребностей и интересов развития общества.

Экономическая роль государства: деятельность по поводу реформирования отношений собственности, уровней федеративного устройства, институциональных преобразований и достижения сбалансированности между экономической эффективностью и социальной справедливостью в обществе.

Особенности государственной службы как профессиональной деятельности. Профессиональная деятельность – деятельность, осуществляемая на основе специальных знаний и навыков, требующая определенной подготовки и образования. Профессиональная публичная служебная деятельность связана с выполнением, как правило, в качестве основного вида деятельности специальных должностных полномочий за вознаграждение, выплачиваемое за счет средств соответствующего бюджета.

Факторы формирования и развития социальной сферы. Фактор воздействует на формирования социальной сферы и ее размещении чаще всего опосредованно. Это, в свою очередь, предопределяет территориальный аспект потребности населения в услугах организаций социальной сферы. Но есть и прямое влияние природного фактора на размещение отраслей социальной сферы. В размещении отраслей социальной сферы очень велика роль населенческого фактора – очень широкого по своему внутреннему содержанию. Как уже было сказано, территориальный аспект социальной сферы напрямую зависит от размещения населения: его концентрация притягивает к себе ее отрасли. Особенно это проявляется в городах. Их существование которых в наши дни просто невозможно без формирования в них адекватной их развитию социальной сферы.

Управление качеством жизни населения. В настоящее время существует множество концептуальных подходов к определению качества жизни. Проявляется качество жизни в субъективной удовлетворённости людей самими собой и своей жизнью, а также в

объективных характеристиках, свойственных человеческой жизни как биологическому, психическому (духовному) и социальному явлению. В статье систематизируются различные меры по повышению уровня и качества жизни населения, которые позволили достигнуть определенных результатов в виде повышения благосостояния населения и снижения уровня бедности.

Взаимодействие государства и общества. История свидетельствует, государство может выполнять в обществе как конструктивную, так и деструктивную роль. В первом случае государство благотворно воздействует на общественный организм, обеспечивает порядок, функционирование и развитие общества. В свою очередь, общество служит социально-экономической основой государства. Не развитым (недемократическим) обществам соответствуют и неразвитые государства, в которых власть бесконтрольна, а сила сосредоточивается лишь в карательных и принудительных органах.

НАСЕЛЕНИЕ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ДОНБАССА

Федотова Ангелина

МОУ «Гимназия №92 г. Донецка»

Научный руководитель: Тимошенко И.Н.

Население - главная производительная сила общества, является природной основой формирования трудовых ресурсов и выступает потребителем материальных благ, и тем самым обуславливает развитие отраслей, ориентирующихся в своем размещении на потребителя.

По данным, численность населения Донбасса на конец 2018 года составляет 3 млн. 771 тыс. 823 чел. (Донецкая область - 2 млн. 291 тыс. 19 чел., Луганской области - 1 млн 480 тыс. 804 чел.).

В возрастной структуре населения можно выделить три группы: дети и подростки (0 - 16 лет); трудоспособное население (женщины в возрасте 16 - 55 лет, мужчины 16 - 60 лет); люди старшего (пенсионного) возраста. На Донбассе самой большой группой является трудоспособное население - 58%, но его доля постоянно уменьшается. В целом они составляют 23% от всего населения, а в сельской местности до 29%. Количество детей и подростков в области почти такое же, как и людей старшего возраста (21%), увеличение людей пожилого возраста свидетельствует о старении населения.

В связи с тем, что на Донбассе уже 5-й год складываются непростые условия, которые включают в себя продолжительные военные действия, экономическую изоляцию, а также неопределенный политический

статус, в течение 2014-2019 гг. на нашей территории произошло резкое сокращение промышленного производства. В настоящее время в отрасли работает порядка 50 предприятий. Численность занятых в отрасли увеличилась с 21 тысячи до 27 тысяч человек. В настоящее время положительная динамика наблюдается как на государственных предприятиях, так и на предприятиях частной формы собственности. Широка и география потребителей нашей металлургической продукции. Она реализуется как на территории ДНР, так и в России, ЛНР и странах Таможенного союза. Несмотря на сложившиеся негативные тенденции и имеющиеся существенные риски, в 2018 г. наблюдается экономический рост показателей.

Общий объём промышленного производства Донецкой области за 2013 год уменьшился на 6,5%. Спад произошёл во всех основных отраслях, кроме пищевой промышленности, где прирост выпущенной продукции составил 1,8%. Периодически обострялись проблемы ориентированных на экспорт металлургических и машиностроительных предприятий. Во втором полугодии ухудшилась также конъюнктура внешних рынков сбыта химической продукции. В результате по сравнению с 2012 годом сокращение производства в металлургическом комплексе региона составило 6,3%, в химической отрасли - 11,1%, в машиностроении - 21,2%.

Объём реализованной промышленной продукции машиностроения, ремонт и монтаж машин и оборудования за январь-октябрь 2017 г. по сравнению с аналогичным периодом 2016 г., показывает рост данного показателя на 2,5% (рис. 1).

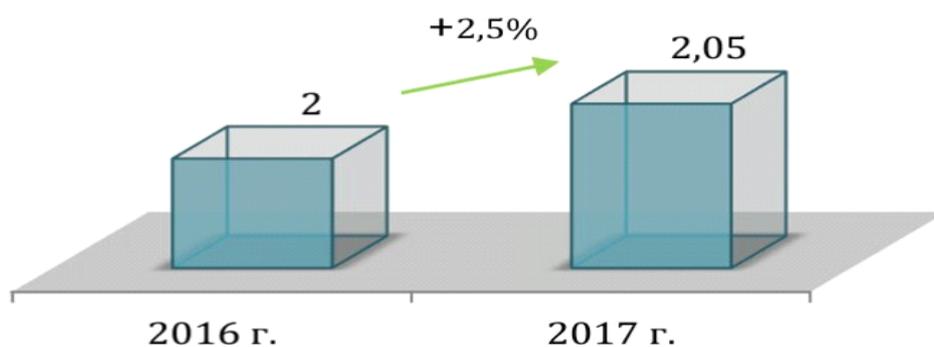


Рис. 1. Динамика объема реализованной продукции в машиностроении

Темпы прироста объемов реализованной промышленной продукции по видам экономической деятельности (январь-октябрь 2017 г. к январю-октябрю 2016 г. в действующих ценах) составили: машиностроение – на 16%; ремонт и монтаж машин и оборудования – на 3%.

Список источников

1. Маркетинговые исследования: цели, задачи, методы и принципы. – URL: <https://studfiles.net/preview/5680615/page:9/>
2. Институт экономических исследований: Государственное учреждение. – URL: <http://econri.org/>

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА*Филатова Анна**МОУ «Лицей № 2 «Престиж» г. Макеевки»**Научный руководитель: Попович Е.А.*

Сегодня среди важнейших концепций мотивации и стимулирования можно выделить следующие: технологическую; дефицитную; программную; ментальную; патриархальную; корпоративную; человеческих ресурсов.

Технологическая концепция мотивации и стимулирования разработана Ф. Тейлором и Г. Фордом. Согласно данной концепции, объектом управления выступает труд человека, который он выполняет в процессе своей деятельности. Дефицитная концепция мотивации и стимулирования получила свое развитие в условиях плановой экономики.

Ментальная концепция мотивации и стимулирования формировалась в XIX в., когда международные корпорации начинали заявлять о себе и только формировались. Ментальная концепция сохранялась весь XX в. и характерна для стран, культура которых отличается от культуры западных стран. Данная концепция наибольшее проявление получила в Японии.

Патриархальная концепция мотивации и стимулирования расставляет аспекты использования разных стимулов. Согласно данной концепции, все стимулы идентифицируются с определенными лицами или подразделениями структурного управления организацией.

Считаю, что эффективным инструментом в управлении мотивацией и стимулированием персонала является корпоративная культура, основные принципы которой оказывают существенное влияние на результаты трудовой деятельности работников. Для этого руководство организации должно целенаправленно заниматься формированием взглядов, ценностей, корпоративных традиций, которые бы разделялись и осознанно поддерживались всеми работниками.

В зависимости от корпоративной культуры руководство компании может развивать и должно разрабатывать собственные способы мотивации и стимулирования работников, адаптируя их под стратегию.

Данные исследований показывают, что в современных условиях инновационного развития менеджмент должен демонстрировать позитивное отношение к каждому работнику, чтобы они чувствовали себя главным ресурсом, движущей силой организации, имеющей собственную ценность.

В данной концепции ядром всего является человек со всеми своими потребностями, и те стимулы, которые применяются к нему, должны быть точно ориентированы на удовлетворение этих потребностей.

«Основой построения системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности являются не ресурсы, которые есть в наличии, а именно потребности работника организации со всеми его характеристиками».

В качестве морального поощрения применяют:

- похвалу работника в присутствии коллег;
- личную благодарность руководителя, высказанную устно или оформленную в виде письма.

Организационные методики. Использование таких методик мотивации позволяет систематизировать работу учреждения.

В группу организационных стимулов входят:

1. Организация совещаний и планерок для всего коллектива. Информирование подчиненных о задачах компании, возможность услышать мнение каждого способствуют вовлечению в процесс достижения общей цели всех работников.

2. Администрирование. Включает в себя:

- оформление перечня функциональных обязанностей подчиненных;

- изучение нормативной базы, связанной с функционированием учреждения;

- создание кодекса этики работника компании;

- культуру общения с клиентами и коллегами;

- формирование системы поощрений и наказаний, которая распространяется на весь персонал фирмы.

Такие методики популярны в учреждениях, где большинство служащих приходится заставлять трудиться, а руководство настроено на применение «кнута и пряника». С другой стороны, четкое знание своих обязанностей, а также последствий их неисполнения – важная составляющая работы каждого предприятия.

3. Грейдинг – одна из современных методик повышения работоспособности персонала. Указанный метод мотивации персонала позволяет сформировать иерархическую «лестницу» сотрудников относительно их ценности для компании, на основании которой рассчитывается система вознаграждения работы каждого служащего. Критерии оценивания, применяемые в грейдинге: квалификация, образование, ответственность, исполнительность, производительность.

Среди всех методов мотивации персонала наиболее результативными являются нестандартные. Такие методики не требуют больших финансовых затрат и основаны на креативном подходе руководства к организации труда. Многие руководители поощряют кадровых служащих, предлагающих нестандартные подходы мотивирования персонала.

Таким образом, единого правила или лучшего метода мотивации не существует. Часто нематериальные способы вознаграждения помогают достичь желаемого результата намного скорее, чем денежные выплаты. Самое правильное решение – это использование комплекса мероприятий, направленных на стимулирование работы персонала.

ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ

Фоменко Максим

МОУ «Школа №13 г. Донецка»

Научный руководитель: Вербицкая С.Н.

Под трудовым коллективом понимается профессиональная группа людей, работающих на одном предприятии или в организации. Коллектив состоит из всего штатного состава организации и включает как управленческий состав, так и рядовых сотрудников. Коллектив подразделяется на небольшие коллективы внутри предприятия – коллективы отделений, подразделений и т. д. Формирование комфортных психологических условий и привязанности к предприятию зависит от того, насколько коллектив сплочен и не противодействуют ли друг другу малые коллективы.

Трудовой коллектив выполняет две основные взаимосвязанные между собой функции: экономическую и социальную. Экономическая функция заключается в том, что коллектив осуществляет совместную трудовую деятельность в организации, в результате которой создаются ценности. Экономическая функция является ведущей функцией в трудовом коллективе. Социальная функция направлена на то, чтобы

удовлетворить социальные потребности всех членов трудового коллектива, которые выражаются в возможности трудиться, получать материальное благо, признании себя среди коллег, самореализации, использовании своего права на отдых и отпуск, образовании, пользовании культурными ценностями и многом другом.

Приходя на предприятие, человек начинает формировать свой собственный круг общения, корректировать психологические установки по отношению к коллективу (собственное мнение), исходя из опыта общения с членами коллектива. Адаптируясь, входит в определенный режим, и основной психологической проблемой в устоявшемся коллективе являются производственные конфликты, от решения которых зависит качество труда, психологическое состояние работников, особенности трудовой деятельности.

Под особенностями трудовой деятельности подразумеваются не только конфликт и адаптация, но и мотивация труда и формирование профессиональной идентификации и корпоративности. Во многом эти процессы зависят от условий труда, состава коллектива, личностных особенностей работника. Корпоративность в коллективе является одним из важнейших условий успешного функционирования предприятия.

Под корпоративностью понимается общность, поддержка профессиональным сообществом интересов каждого члена сообщества, работа над повышением профессионального статуса предприятия или группы, деятельность в ее интересах. Корпоративность предполагает наличие норм, ценностей, традиций данной группы людей. Корпоративность предполагает поддержку идей организации на каждом уровне, защиту прав каждого сотрудника, постоянную связь и обмен информацией между управленческим составом и рядовыми сотрудниками.

Обычно корпоративность базируется на приверженности сотрудников своей организации. Например, Компания «Apple». Управление Apple полностью находится в руках инженеров. Большинство проектных групп очень небольшие, а во главе всегда стоят инженеры. Более того, все менеджеры компании являются инженерами (а не чистыми управленцами со степенью MBA). Т.е. все люди в проектной группе хорошо разбираются в технологиях, что значительно облегчает и оптимизирует работу над продуктом. Атмосфера доверия и уважения в каждой маленькой проектной группе создает большой пазл успеха Apple.

Отличительные признаки коллектива:

1. Общая социально значимая цель (совпадает с общественными целями, поддерживается обществом и государством).

2.Общая совместная деятельность для достижения поставленной цели, общая организация этой деятельности. Членов коллектива отличает высокая личная ответственность за результаты совместной деятельности.

3.Отношения ответственной зависимости (единство переживаний суждений на достижение общих целей).

4.Общий выборный руководящий орган. Органы управления коллективами формируются при прямом и открытом избрании наиболее авторитетных членов коллектива.

Кроме названных признаков коллектив отличается и другими очень важными особенностями. В характеристику коллектива включают 3 параметра:

1. Микроклимат - формирование совокупных обстоятельств в рамках которых действуют люди.

2. Сплоченность характеризуется стремлением людей работать вместе, в одной группе.

3. Психологический климат - состояние межличностных отношений в коллективе, неофициальная атмосфера в нем, выражающаяся в уровне групповой сплоченности, степени соответствия формальной и неформальной структур, взаимного уважения и доверия. Девиз сотрудников Apple, где не малую роль сыграла личность Стива Джобса, стал: «Мы любим работать здесь, мы много работаем, но, когда работа сделана - мы можем наслаждаться жизнью». Это яркий пример принципов школы поведенческих отношений.

Современная теория менеджмента требует уменьшения числа уровней управления организацией и расширения практики делегирования полномочий. Дальнейшее развитие организационной теории и практики происходит в направлении повышения гибкости систем, их адаптации к условиям внешней среды, изменений социальных ценностей, переосмысления значения (повышения роли) горизонтальных связей командных цепочек, где все выполняют любую работу, не считаясь с собственными должностными инструкциями.

Это усиливает значимость человека в организации, придает многогранность и смысл его работе, делает ее интересной, повышает ответственность за общий результат и прозрачность процесса достижения общей цели. Командная работа, способна обеспечить необходимую современным компаниям гибкость, стимулировать творчество и создать атмосферу сотрудничества и поддержки.

Ситуации, в которых организация работы в команде была бы наиболее эффективной формой труда:

– решение задач творческого характера (создание нового товара, услуги, модификация продукта и т. д.);

– создание команды руководителей или при руководителе для принятия сложных комплексных решений (разработка стратегии развития миссии, решение вопросов в кризисной ситуации и т. д.).

ПРОФЕССИЯ: МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ

Фомина Анастасия

МОУ «Профильная гимназия №122 г. Донецка»

Научный руководитель: Маковецкая А.М.

Менеджер по персоналу (HR-менеджер) – специалист, отвечающий за формирование кадровых ресурсов в организации. Профессия подходит тем, кого интересует психология и обществознание

Профессия HR-менеджера (HR расшифровывается как Human Resources – человеческие ресурсы) относительно молодая, пришла в нашу страну с Запада в 1990-х годах и заменила так называемых “кадровиков”. Рекрутинг и делопроизводство лишь малая доля обязанностей менеджера по персоналу. Современный HR-менеджер – это стратегический управленец, в его обязанности входит формирование кадровой политики предприятия, в которую входит разработка системы обучения персонала, поддержание здорового психологического климата в коллективе, мотивация сотрудников. Менеджер по персоналу относится к категории руководителей. Его главная задача - обеспечение эффективности работы человеческого ресурса. От деятельности HR-менеджера во многом зависит успех предприятия. Кадры решают всё. Старый лозунг актуален и по сей день. И именно от менеджера по персоналу зависит количество нужного персонала, его развитие и мотивация.

В крупных компаниях существуют целые отделы или департаменты по управлению персоналом, в которых работают несколько сотрудников. У каждого специалиста свои конкретные задачи: рекрутинг, делопроизводство, обучение и т.д. Обычно возглавляет кадровую службу HR-директор или Директор по персоналу. В маленьких компаниях кадровыми вопросами обычно занимается один специалист, в задачи которого входят те же вопросы что у HR-менеджеров крупных фирм, только в меньших масштабах

Обязанности менеджера по персоналу:

– организация работы с персоналом;

- работа с кандидатами, проведение собеседования, принятие решения годен кандидат или нет;
- обеспечение укомплектования организации работниками необходимых профессий;
- определение потребности в персонале;
- организация обучения персонала (проведение тренингов, обучающих семинаров, курсов повышения квалификации);
- доведение информации по кадровым вопросам и важнейшим кадровым решениям до сотрудников организации;
- участие в принятии решений по вопросам найма, перевода, продвижения по службе, понижению в должности, наложения административных взысканий, увольнения сотрудников предприятия;
- составление и оформление трудовых договоров;
- ведение личных дел работников и другой кадровой документации;
- руководство подчинёнными ему работниками;
- наблюдение за рынком труда, информирование руководства о сложившейся ситуации с кадрами, средней заработной плате;
- создание кадрового резерва, создание системы мотивации труда.

Необходимые профессиональные навыки и знания: знание трудового законодательства; знание основ социологии; навыки работы с кадровой документацией, знание основ делопроизводства, норм охраны труда; навыки делового общения и знания в области психологии; грамотный русский язык; знание основ рыночной экономики; владение современными методами оценки персонала и регламентации его функций; умение правильно читать резюме, знание существующих тестов для проверки кандидатов и какие из них эффективны, умение оценить компетентность кандидата; знание современных концепций управления персоналом; знание общих целей развития организации и направления кадровой политики; наличие организаторских способностей; умение планировать время.

Личные качества:

- коммуникабельность;
- самообладание;
- беспристрастность;
- внимательность;
- добросовестность;
- этичность;
- уверенность в себе;
- активная жизненная позиция;

- стрессоустойчивость;
- адаптивность;
- стратегическое мышление;
- креативность.

Место работы: кадровые агентства; отделы кадров.

Зарплата на 05.03.2019: Россия - 30000—60000 Р; Москва - 40000—80000 Р.

Проблем с трудоустройством у выпускников практически не возникает. Почти в любой организации, штат которой превышает 150 человек, существуют должности по работе с персоналом. В тоже время в крупных компаниях отдел по персоналу может насчитывать свыше 10 сотрудииков.

Молодой специалист может развивать свою карьеру по одному из двух направлений. В первом варианте карьера HR-менеджера начинается с должности рекрутера. Лучше всего местом работы выбрать кадровое агентство, в котором, проявив трудолюбие и работоспособность можно стать хорошим менеджером по персоналу примерно через год. Второй вариант – устроиться на должность ассистента HR-менеджера. С опытом возрастет и доход. Зарплата менеджера по персоналу зависит от уровня компании, количества сотрудииков и степени ответственности.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК МЕТОД МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Фролов Александр

ГПОУ «Харьковский технологический техникум»

Научный руководитель: Прудченко Н.П.

Основу современного общества составляют мотивы, побуждающие людей к труду. Существуют различные подходы к определению сущности стимулирования, но общим для их является то, что стимулы – это внешние рычаги влияния на работника, призванные заинтересовать его в достижении тех результатов, которые желает получить работодатель.

Выступая одним из способов управления, стимулирование труда предполагает использование различных форм и методов регулирования трудового поведения. Стимулирование подразделяется на материальное и нематериальное. К материальным стимулам относятся денежные (заработная плата, премии и т.д.) и не денежные (путевки, бесплатное лечение, транспортные расходы и др.). К нематериальным стимулам можно отнести социальное

(престижность труда, возможность профессионального и служебного роста), моральное (уважение со стороны окружающих, награды) и творческие (возможность самосовершенствования и самореализации).

Мировой опыт показывает, что формы морального поощрения нуждаются в постоянном совершенствовании с тем, чтобы не стать обыденным явлением и не обесцениться. Материальные и моральные стимулы не исключают, а дополняют друг друга. Залогом успеха и эффективности такого сочетания должны быть правильные формы их взаимодействия, а это возможно, если все хозяйственные вопросы будут решаться с позиций интересов общества, коллектива и личности.

По мнению С.А. Шапиро, существуют определенные требования к организации стимулирования труда: комплексность подразумевает единство моральных и материальных, коллективных и индивидуальных стимулов, значение которых зависит от системы подходов к управлению персоналом, опыта и традиций предприятия; дифференцированность означает индивидуальный подход к стимулированию разных слоев и групп работников; гибкость и оперативность проявляются в постоянном пересмотре стимулов в зависимости от изменений, происходящих в обществе и коллективе [2].

подавляющее большинство специалистов в области трудовых отношений считает, что основой стимулирования труда выступают денежные стимулы, а именно заработная плата.

Заработная плата – важнейшая часть системы оплаты и стимулирования труда, один из инструментов воздействия на эффективность труда работника. Выполнение заработной платой стимулирующей функции является общепринятой точкой зрения, ведь заработная плата – это сумма средств, выраженная в денежной форме, которая отражает качество, количество и сложность затраченного труда и является стоимостным эквивалентом объема жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы в условиях рыночных отношений. Заработная плата является стимулирующим фактором, если: она однозначно связана с результатами выполненной работы; заработная плата тесно связана с работой во времени, т.е. е должно быть длительных промежутков между выполнением работы и ее оплатой; заработная плата реально, а не символически увеличивает доход работника.

Задачей организации системы оплаты труда на предприятии состоит в дифференциации размеров заработной платы, которая, с одной стороны, должна стимулировать работников к эффективному

труду, а с другой – быть экономически оправданной соответственно ценности результатов их работы.

По мнению Ю.П. Кокина, стимулирующая функция заработной платы проявляется в том, чтобы формировать для работодателя определенный производственный результат от применения приобретенной им рабочей силы, т.е. позволяющий ему, в конечном счете, получить ожидаемую прибыль или валовой доход, для наемного работника – формировать заинтересованность в продуктивном труде [1]. Другие авторы считают, что стимулирующая функция заработной платы важна с позиций руководства, т.е. нужно побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности.

От трудовой деятельности работник получает позитивные импульсы, такие как заработная плата, престиж, уважение, безопасность и т.п. Многие индивиды с учетом растущих стимулов готовы увеличить свой трудовой вклад, чтобы впоследствии, располагая большими средствами, а более высоком уровне удовлетворить свои потребности.

Таким образом, стимулирование труда должно организовываться так, чтобы обеспечивать рост заработной платы в соответствии с величиной экономического эффекта, т.е. заработная плата должна соответствовать не только затратам, но и его результатам.

Список источников

1. Кокин Ю. Основы политики доходов и заработной платы на перспективу / Ю. Кокин // Человек и труд. – 2001. – № 1.
2. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапиро. – М.: Эксмо, 2005. – 236 с.

ПОТРЕБИТЕЛЬСКАЯ КОРЗИНА КАК ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ. ПРОЖИТОЧНЫЙ МИНИМУМ

Халафова Елизавета
МОУ «Специализированная школа – Лицей
информационных технологий г. Енакиево»
Научный руководитель: Натрус А.А.

В каждом государстве действует такой норматив как прожиточный минимум, и для молодого государства он также очень важен.

Однако на данный момент на территории Донецкой Народной Республике официальные данные по рассматриваемому нормативу отсутствуют.

Он обозначается как наименьшая степень дохода, считающаяся необходимым для установления определенного уровня жизни в стране. Поэтому расчёт данного норматива просто необходим.

Существующая, в настоящее время, потребительская корзина пришла в действие с 14 апреля 2015 года. По постановлению №10-40 от 03.06.2015 года «Об утверждении состава потребительской корзины на территории Донецкой Народной Республики»: «Потребительская корзина для основных социально-демографических групп населения в целом по Донецкой Народной Республики устанавливается не реже одного раза в три года», однако по прохождению трех лет корзина не была обновлена.

Также из постановления: «Главному управлению статистики Донецкой Народной Республики в течении месяца провести мониторинг цен для определения прожиточного минимума», однако до настоящего момента Прожиточный минимум еще не опубликован. Эти факты и взяты за основу работы.

Цель работы: на основе государственной потребительской корзины, рассчитать прожиточный минимум местного населения и сравнить его со средними заработными платами и пенсиями в Республике.

Задачи:

- разобрать, что представляет собой понятие потребительской корзины и прожиточного минимума населения;
- ознакомиться со структурой и составом существующей ПК на территории ДНР;
- рассчитать прожиточный минимум для основных социально-демографических групп;
- рассчитать прожиточный минимум для среднестатистической семьи;
- сравнить ПМ с официальными заработными платами и пенсиями в Республике;
- все расчеты предоставить в графическом виде;
- сделать выводы.

Материалы и методы: государственные данные и статистика цен в магазинах ДНР; размеры зарплат и пенсий на территории ДНР.

Государство, согласно Конституции, гарантирует получение минимального денежного дохода в виде заработной платы для работающих граждан и пенсий, пособий и прочих социальных выплат для соответствующих категорий населения.

Для определения размера этих выплат требуется знать величину прожиточного минимума. Это та сумма, которая требуется для поддержания здоровья и жизнедеятельности человека.

Для установления размера прожиточного минимума введено понятие потребительской корзины.

Потребительская корзина - это минимально необходимый набор продуктов, непродовольственных товаров и услуг, который позволяет осуществлять жизнедеятельность и сохранять здоровье гражданина. Прожиточный минимум- стоимостное выражение потребительской корзины.

В ходе работы, на основе функционирующей структуры потребительской корзины, государственных данных и статистики цен в магазинах ДНР сводными таблицами Excel осуществлён подсчет стоимости приведённых категорий, составляющих корзину: минимальный набор продуктов питания, непродовольственные товары, набор бытовых услуг, транспортные услуги, жилищно-коммунальные услуги.

Расчет осуществлен для четырех социально-демографических групп:

дети 0-6 лет;

дети 7-18 лет;

трудоспособное население, нетрудоспособное население;

среднестатистическая семья (дети и родители (трудоспособное население и нетрудоспособное население)).

Также рассчитано процентное соотношение приведенных выше категорий от всей потребительской корзины.

Для наглядного рассмотрения расчётов приведены таблицы и диаграммы.

1. Для детей (от 0 до 6 лет) прожиточный минимум составляет 7115,6 (руб./месяц):

– по усредненной цене на часть продуктов питания приходится 3564,74 руб. (50%);

– стоимость непродовольственных товаров с учетом ИПЦ – 1796,5 (25%);

– стоимость бытовых услуг с учетом ИПЦ – 1754,4 (25%).

2. Для детей (от 7 до 18 лет) прожиточный минимум составляет 9616,5 (руб./месяц):

– на часть продуктов питания приходится – 4745 руб. (49%);

– стоимость непродовольственных товаров с учетом ИПЦ равна 2391,3 руб. (25%);

– стоимость бытовых услуг с учетом ИПЦ – 2334,3 руб. (24%);

– стоимость транспортных услуг – 145 руб. (2%).

3. Для трудоспособного населения прожиточный минимум составляет 8101,1 (руб./месяц)

– на часть продуктов питания приходится 3396,9 руб. (42%);

– стоимость непродовольственных товаров с учетом ИПЦ равна 1711,9 (21%);

– стоимость бытовых услуг с учетом ИПЦ – 1671,8 (21%);

– стоимость транспортных услуг – 515,8 (6%);

– стоимость жилищно-коммунальных услуг на среднестатистическую семью – 604,7 руб. (7%);

– стоимость затрат на Услуги культуры на среднестатистическую семью – 200 руб. (3%).

4. Для нетрудоспособного населения прожиточный минимум составляет 6009,2 (руб./месяц)

– на часть продуктов питания приходится – 2607,3 руб. (44%);

– стоимость непродовольственных товаров с учетом ИПЦ – 1314 руб. (22%);

– стоимость бытовых услуг с учетом ИПЦ – 1283,2 руб. (21%);

– стоимость жилищно-коммунальных услуг на среднестатистическую семью – 604,7 руб. (10%);

– стоимость затрат на Услуги культуры на среднестатистическую семью – 200 руб. (3%).

Расчеты прожиточного минимума приведены на рис. 1, 2.

Наименование	Дети						Трудоспособное население			Нетрудоспособное население			на среднестатистическую семью
	возраст от 0 до 6 лет			возраст от 7 до 18 лет			стоимость, руб			стоимость, руб			
	Среднее значение	по максимальным ценам	по минимальным ценам	Среднее значение	по максимальным ценам	по минимальным ценам	Среднее значение	по максимальным ценам	по минимальным ценам	Среднее значение	по максимальным ценам	по минимальным ценам	
Стоимость минимального набора продуктов	3564,7	4728,1	2401,4	4745,0	6306,8	3183,3	3396,9	4429,3	2364,5	2607,3	3369,0	1845,7	
Стоимость непродовольственных товаров с учетом ИПЦ	1796,5			2391,3			1711,9			1314,0			
Стоимость жилищно-коммунальных услуг на среднестатистическую семью													604,7
Стоимость транспортных услуг				145,0			515,8						
Стоимость Набора бытовых услуг с учетом ИПЦ	1754,4			2335,3			1671,8			1283,2			
Стоимость на Услуги культуры на среднестатистическую семью													200,0
Итого прожиточный минимум	7115,6			9616,5			8101,1			6009,2			804,7

Рис. 1. Расчет прожиточного минимума для 4-х социально-демографических групп населения

Итого прожиточный минимум на мою семью составляет	31223,22105	
Состав семьи		
Мама и папа (трудоспособные)	15597,45018	ЖКХ на две семьи
Бабушка (нетрудоспособные)	6009,220889	
Я (Халафова Лиза в возрасте 16 лет)	9616,549984	
Наименование	Стоимость, руб.	Примечание
Стоимость минимального набора продуктов	14146,2	
Стоимость непродовольственных товаров с учетом ИПЦ	7129,0	
Стоимость жилищно-коммунальных услуг на среднестатистическую семью	1209,4	взяты на две семьи (наша и бабушка)
Стоимость транспортных услуг	1176,7	
Стоимость Набора бытовых услуг с учетом ИПЦ	6962,1	
Стоимость на Услуги культуры на среднестатистическую семью	600,0	
Итого прожиточный минимум	31223,3	

Рис. 2. Расчет прожиточного минимума для среднестатистической семьи

Структура прожиточного минимума приведена на рис. 3.

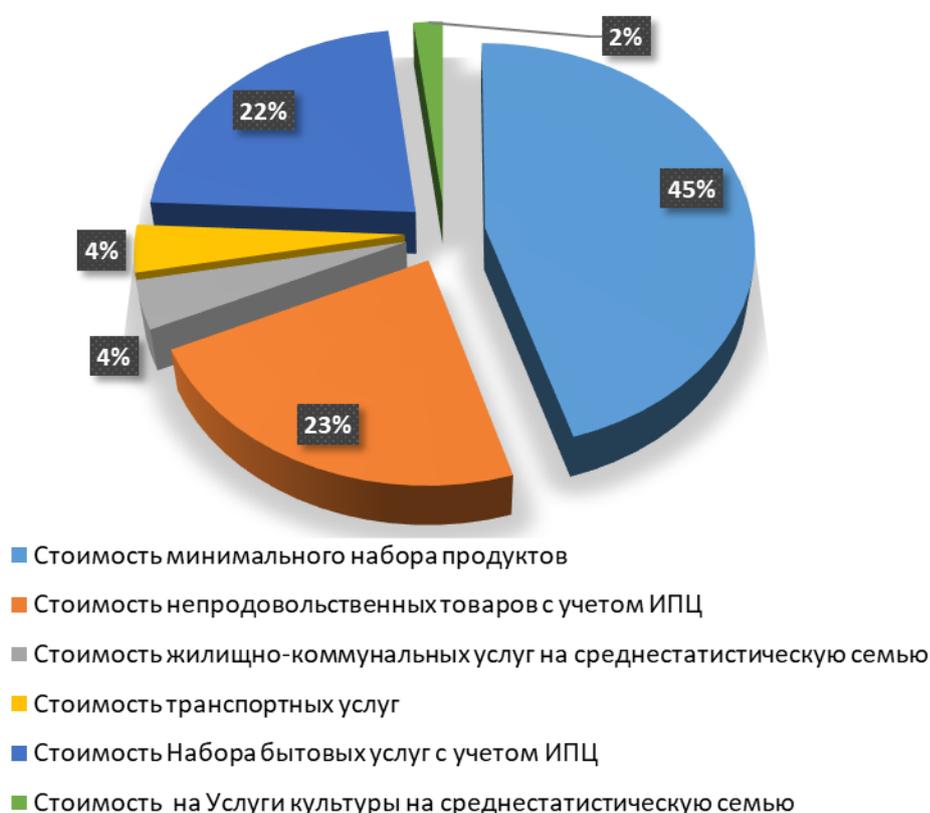


Рис. 3. Структура прожиточного минимума

Также в работе проведено сравнение рассчитанного прожиточного минимума с официальными заработными платами и пенсиями в Республике.

Норма, установленная государством, намного превышает минимальную заработную плату населения ДНР, однако же не достигает уровня средней заработной платы. В то время как прожиточный минимум для нетрудоспособного населения намного превышает не только минимальную пенсию, но и среднюю пенсию по Республике.

Все расчеты предоставлены в графическом виде.

В общем виде по Постановлению Совета Министров ДНР №10-40 от 3.06.2015 года «Об утверждении потребительской корзины на территории Донецкой Народной республике в части утвержденного минимального набора продуктов для основных социально-демографических групп населения» в потребительскую корзину включено лишь 102 наименования. Расходы на приобретение образования, отдых, высококачественное лечение, сбережение или усовершенствование жилищных условий в неотложные издержки не вписываются.

В целях улучшения качества жизни населения, могу предложить следующие преобразования в экономики Республики:

1. Восстановить сельскохозяйственную инфраструктуру (не ввозить импортные овощи, мясо, молоко, а наладить производство данных товаров, в полном объеме обеспечивающим население Республики)

2. Восстановить энергетический комплекс Республики (выработка угля для коксохимической и металлургической промышленности)

3. Тем самым будут созданы новые рабочие места для жителей Республики и обеспечена полная занятость населения.

Выводы. В ходе работы была проанализирована действующая потребительская корзина, определен прожиточный минимум для 4-х социально-демографических групп, а также сопоставлены средние и минимальные зарплаты и пенсии с прожиточным минимумом для определенной группы населения.

Также из моей работы можно сделать вывод о том, что при определении стоимости прожиточного минимума на основе применяемого в настоящее время нормативно-статистического подхода необходим более четкий учет изменения цен на непродовольственные товары и услуги.

Список источников

1. Донецкие новости: Региональный портал Донбасса. - URL: <https://dnews.dn.ua/news/701944>
2. Черникова А.Г. Качество и уровень жизни в странах СНГ: зеркало статистики/ А.Г. Черникова // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. - 2014. - № 9 (52). - С. 28-36.

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Халимонова Дарья

МОУ «Школа № 94 г. Донецка»

Научный руководитель: Курилова Е.В.

Динамические условия внешней среды требуют поиска путей повышения эффективности функционирования предприятий, возможностей развития и расширения их деятельности.

В связи с этим ведущее место отводится экономическому анализу. Современное состояние экономического анализа характеризует его как достаточно разработанную в теоретическом плане науку. Аналитическая наука находится в состоянии развития, определяется объективными причинами, связанными с изменениями в экономике. Экономический анализ - это комплексное глубокое изучение работы предприятий, их подразделений и других хозяйственных формирований для объективной оценки результатов предприятий и выявления возможностей дальнейшего повышения эффективности хозяйствования [1].

С развитием экономики перед экономистами появляются новые, более сложные проблемы экономического анализа и его теории. Новые объекты и задачи экономического анализа требуют применения адекватных им методологий и средств исследования экономических явлений и процессов, то есть дальнейшего развития теории экономического анализа [2].

Цель работы - рассмотреть перспективы развития экономического анализа в современных условиях.

Развитие рыночных отношений приводит к расширению сферы применения экономического анализа.

Прежде всего, аналитические исследования должны быть направлены на:

- глубокое изучение потребностей рынка, требований потребителей к конкурентоспособности продукции;

- определение приоритетных направлений внешнеэкономической деятельности;

- оценку эффективности инвестиций;

- изучение кредитной и конкурентной способности субъектов хозяйствования всех организационно-правовых форм собственности [1].

В современных условиях меняются задачи и функции анализа, так как для обеспечения конкурентоспособности предприятия необходимо учитывать неравномерность динамики развития систем, вероятностный характер происходящих процессов и т.д. В связи с этим можно выделить новые задачи и наметить перспективы развития экономического анализа на современном этапе:

-усиление роли и значения оперативного анализа и управления;

-развитие перспективного и стратегического анализа;

-совершенствование методики оценки конкурентоспособности организации;

-разработка и развитие социально-экономического анализа;

-дальнейшая дифференциация экономического анализа по отраслям;

-оценка бизнеса и имущества организации;

-обеспечение комплексности анализа.

Место экономического анализа в системе управления организацией приведено на рис. 1.

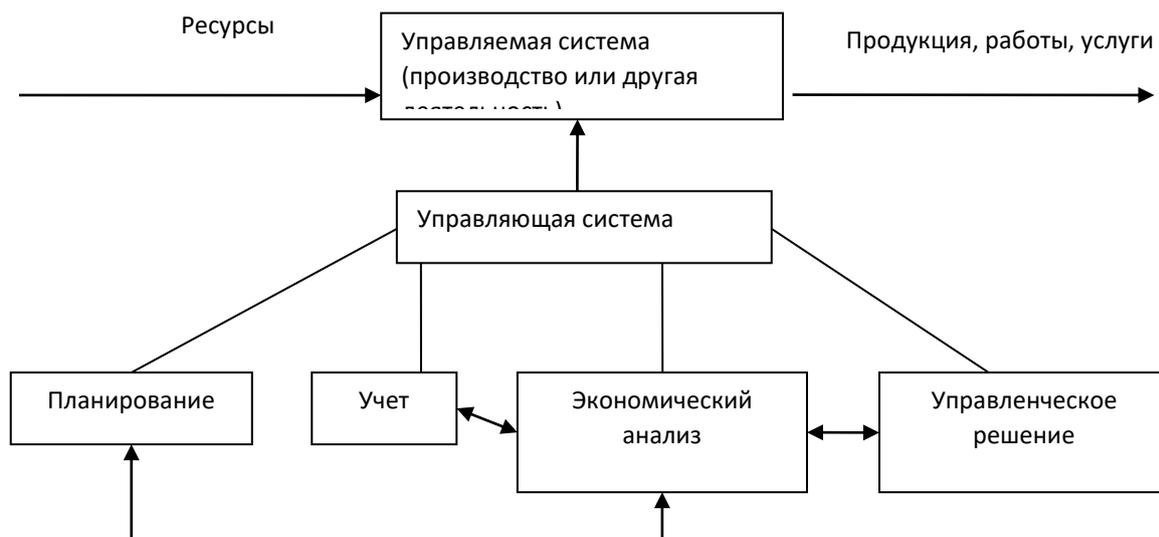


Рис. 1. Место экономического анализа в системе управления организацией

Экономический анализ является одной из функций управления, основной целью которой является подготовка и обоснование оптимальных управленческих решений [3].

Экономический анализ является одним из важных слагаемых научно обоснованного планирования, регулирования и управления» [2].

Недооценка значения экономического анализа приносит значительные экономические потери предприятию. Что касается перспектив прикладного характера, то анализ постепенно займет основное место в системе управления.

Сегодня экономический анализ представляет собой динамично развитую систему, которая находится на этапе становления. Задача экономистов заключается в том, чтобы, сохранив наилучшие традиции экономической мысли, перенять наиболее нужный опыт современного зарубежного и отечественного анализа и получить действующий инструмент для увеличения эффективности производства.

Таким образом, вопрос относительно направлений развития экономического анализа в современных условиях требует дальнейшего исследования и пересмотра ряда методологических подходов, обогащения его концептуальных положений результатами отечественных и западных научных разработок, адаптированных к национальным условиям.

Список источников

1. Мишенин Н.В. Экономический анализ: учебное пособие / Н.В. Мишенин, Г. А. Мишенин, И. Е. Яровая. - Сумы: Сумский государственный университет, 2014. - 306 с.
2. Иванов И.Н. Экономический анализ деятельности предприятия: Учебник для вузов / И.Н. Иванов. - Ростов н/Д: Феникс, 2012. - 354 с.
3. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник для вузов / Г.В. Савицкая. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 536 с.

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Харлампова Алина

МОУ «Лицей № 2 «Престиж» г. Макеевки»

Научный руководитель: Попович Е.А.

В настоящее время проблема анализа качества жизни населения в целом и состояние его здоровья приобретает четко выраженный прикладной акцент. Качество жизни можно трактовать как

интегральную категорию, всесторонне характеризующую уровень и степень благосостояния свободы, социального и духовного развития человека, а также его физическое здоровье. В числе ее структурных составляющих можно выделить следующие основные компоненты: уровень здоровья и продолжительность жизни населения, уровень жизни населения, образ жизни населения [1].

Понятия "качество жизни" и "уровень жизни" нередко переплетаются и подменяют друг друга, что не вполне корректно. При этом уровень жизни определяется как показатель, характеризующий количество и качество товаров и услуг, потребляемых в стране [3].

Выделение компонента "уровень здоровья и продолжительность жизни населения", в качестве одной из главных структурных составляющих качества жизни, обусловлен следующим соображением: в мировой практике уровень и динамика здоровья, продолжительность жизни ставятся на первое место при определении условий жизнедеятельности, поскольку рассматриваются как базисная потребность человека, главное условие его жизнедеятельности[2].

Другой, важнейшей составляющей качества жизни, является уровень жизни населения. Уровень жизни населения выражает удовлетворение материальных и культурных потребностей личности, в обеспеченности потребительскими благами, которые характеризуются, количественными показателями, абстрагированными от их качественного значения. Это: размер оплаты труда, доход, объем потребления благ и услуг, уровень потребления продовольственных и промышленных товаров, продолжительность рабочего и свободного времени, жилищные условия, уровень образования, здравоохранения, культуры и т.д. [2].

Третьим из основных структурных компонентов качества жизни населения выступает - образ жизни. Эта категория дает возможность рассмотреть комплексно во взаимосвязи содержание аспектов жизнедеятельности - положение и развитие личности, ее социальная активность; отношение населения к труду, к политике властей, к институту семьи и брака к законности и правопорядку; ценностные ориентиры различных социальных групп и т. п. [2].

Качество жизни - комплексная характеристика социально-экономических, политических, культурно-идеологических, экологических факторов и условий существования личности, положения человека в обществе.

Концепция качества жизни - это современное продолжение интеллектуальных поисков, начатых Тейяром де Шарденом и В.И. Вернадским, которые ввели в научный обиход понятие "ноосфера",

ставшее одним из терминов словаря по социально-экономической статистике: "Ноосфера - сфера разумно организованного взаимодействия общества и природы.

Биосфера превращается в ноосферу при целенаправленной деятельности человечества, путем реализации мер по рациональному природопользованию". В концепцию качества жизни, принятую в постиндустриальных обществах, включены ограничения на удовлетворение потребностей людей, обеспечивающие гармоничное развитие ноосферы:

охрана окружающей среды;

забота о безопасности производств и продукции;

поддержание ресурсного потенциала страны.

Центральные задачи в концепции качества жизни:

обеспечение физического и морального здоровья общества;

расширение употребления экологически чистых продуктов питания;

гармонизация условия труда и т.д.

Существует понятие "социального кругооборота качества": качество человека - качество труда - качество производства - качество технологий - качество образования - качество культуры и качество науки - качество управления - качество социальных и экономических систем - качество жизни - качество человека. Управление качеством жизни, с позиций категории качества жизни, интегрирует все виды "управлений качеством" и рассматривается, как своеобразное управление "социальным кругооборотом качества".

Качество образования - интеллектуальная революция, интеллектуализация производительных сил. Творчество становится главной функцией управления.

Появляется креативный, инновационный менеджмент, как форма управления фирмами, ориентированная на раскрытие творчества, создание инновационного потенциала, разработку стратегий "поведение на рынке" с целевыми установками на "технологические прорывы".

Результатом указанных сдвигов явилась дифференциация мировой экономики на два класса: класс "горячих" и класс "холодных" экономик [4].

Таким образом, качество жизни - комплексная характеристика социально-экономических, политических, культурно-идеологических, экологических факторов и условий существования личности, положения человека в обществе.

Список источников

1. Григорьев С.И. Основы современной социологии/ С.И. Григорьев, Ю.Е. Растов. - Барнаул, 2011. - С. 90.
2. Григорьев С.И. Жизненные силы человека / С.И. Григорьев, Л.Д. Демина, Ю.Е. Растов. - Барнаул, 2009. - С. 64.
3. Мирошниченко И.В. Социология. Конспект лекций/ И.В. Мирошниченко. - М.: А-Приор, 2009. - С. 79.
4. Шугрина Е.С. Организация местного самоуправления: Учебное пособие / Е.С. Шугрина. - М.: А-Приор, 2009. - С. 58.

ГОСУДАРСТВО- ЭТО МЫ

Цыганок Максим

МОУ «Гимназии №6 г. Донецка»

Научный руководитель: Ярмолюк Г.И.

11 мая 2014 года началась определяющая веха в жизни молодого государства под названием Донецкая Народная Республика. Наш народ достойно отстоял свою свободу и независимость, получив право построить своё Государство- Республику, в которой важны позиция, голос и мнение каждого гражданина. Сплоченность, твердость духа, убеждения, гражданская позиция, ответственность за будущее помогли создать такое молодое, но независимое и демократическое государство, достойно преодолев все трудные испытания, выпавшие на долю многострадального народа.

“Мы- наследники великого народа, народа, для которого ценности Русского Мира хранимы и святы!” -сказал Денис Пушилин.

Действительно, сейчас логически строится людьми новое общество, из соображений целесообразности, на основании заранее принятых решений. Решающую роль играют те, кто обладает нужными познаниями и навыками: это истинные творцы Истории. Они сначала вырабатывают планы, а потом подгоняют неподатливую жизнь под эти планы.

Будущее рождается прошлым, Историей, совсем не по нашим замыслам. Каждый новый социальный институт чаще всего не создавался сознательно, запланировано, для достижения определенной цели.

Многие молодые люди не совсем задумываются о своем предназначении в жизни в данный исторический момент. Они находятся под влиянием собственных настроений и планов, мыслят себя только в безудержном потреблении бесконечных благ. Посмотрите, как

трудятся и защищают Родину наши отцы для всеобщего благосостояния и мироздания. Так вот, теперь пришло наше время – время молодых, сильных духом, целеустремленных, эрудированных, добивающихся своих целей. Впереди- сильный и развитый Донбасс. Пришло время определиться и занять свое достойное место в обществе, приносить ему пользу там, где это более необходимо. Оправдать кредит оказанного доверия, Государством, которое поверило в нас- молодых. А если понадобится, то ценой своей жизни защитить родную землю, честь и достоинство человека. Ведь мы сами выбираем свою судьбу.

Работы невероятно много, выбирай любую: учёба и волонтерство, помощь старшим и тем, кто в ней нуждается, забота о младших... И вот вопрос, себе в первую очередь, но и не только: "Что ты сделал для Республики?!" И ведь "Республика", в переводе с латыни означает "общее дело", борясь за которое, мог бы ответить- я и есть Республика. Соответствие слов реальному положению дел называется истиной, мыслям- правдой, чувствам- искренностью- такова реальность Гражданина Республики.

Мы стоим на пороге новой эпохи- эпохи Русского Мира. Она решается в душе каждого человека. Ведь как корабль назовешь- так он и поплывет. В нынешнюю эпоху эта народная мудрость не только не потеряла своей актуальности, а лишь приобрела её. Я хотел бы назвать такой корабль "Стремительный", а себя видеть на капитанском мостике у штурвала, утверждая своими делами, что Государство- это Я, представитель молодого поколения!

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ

Чемарева Валерия

МОУ «Школа №150 г. Донецка»

Научный руководитель: Кобец С.А.

За последние десятилетия, как мы знаем, резко увеличился объём информации в обществе вообще и информации, используемой на любом предприятии, или, в целом, в бизнесе. Это связано с растущими темпами развития науки и техники, появлением новых технологий, быстрой их сменяемостью. На рынках сырья и продукции сложились условия, требующие постоянного наблюдения за состоянием рынка, его изменениями, тенденциями его развития, необходимо уметь предвидеть дальнейшее развитие ситуации и быть готовым к смене стратегии, технологий производства для быстреего приспособления к новым внешним условиям.

В современных условиях руководителям предприятий приходится иметь дело с таким большим количеством информации, она так быстро меняется, что её часто становится просто невозможно обработать "вручную". Кроме того, на больших предприятиях с большими оборотами продукции и численностью работников существует необходимость учёта и контроля большого объёма финансовой, производственной, кадровой, закупочно-сбытовой, маркетинговой информации.

В связи с этим появляется необходимость создания автоматизированных систем сбора, обработки, хранения информации. Они должны облегчить процесс работы с информацией, циркулирующей на предприятии. На современных предприятиях практически вся работа с информацией автоматизирована, существуют специальные программы, позволяющие вести на компьютере бухгалтерский учёт, документооборот, маркетинговые исследования, проводить прогнозирование и стратегическое планирование, а также многое другое. Но кроме автоматизации актуальным остаётся вопрос о грамотном построении структуры информационной системы, оптимизации информационных потоков, упрощения поиска информации, отсеивания ненужной информации и получения необходимой.

Эффективная информационная система значительно упрощает процесс управления предприятием, позволяет вовремя собрать, отсортировать, обработать необходимую информацию. Развитие информатизации бизнеса показало, что информационные технологии и бизнес взаимно влияют друг на друга. С одной стороны, информационные технологии и построенные на их основе информационные системы должны быть полностью интегрированы в деятельность предприятия. С другой стороны, бизнес за счёт информационных технологий открывает для себя новые возможности и извлекает максимальную выгоду из них.

Взаимодействие между технологиями и бизнесом - сложная и комплексная проблема. Оно подвержено влиянию большого числа факторов, включая структуру бизнеса, организационно-функциональное построение предприятия, бизнес-правила, политику, корпоративную культуру, опыт и знания управленцев, внутренние технологические процессы.

Менеджеры должны постоянно принимать эти факторы во внимание, чтобы успешно внедрять и использовать новые информационные технологии или управлять существующими системами. Вычислительные и телекоммуникационные средства

достигли такого уровня развития, а объемы перерабатываемой информации стали настолько велики, что информация стала товаром и важнейшим стратегическим ресурсом. Компания и её информационные службы должны быть организованы таким образом, чтобы система управления помогала отслеживать изменения во внешнем мире и формировать соответствующие изменения в стратегии и политике компании.

Таким образом, одной из главных задач информационных систем предприятия является обеспечение информационного взаимодействия между внешним окружением и внутренней средой.

Основными критериями успеха в бизнесе стали профессиональное управление, умение обеспечить эффективную работу персонала, правильно идентифицировать, проектировать, реализовывать и совершенствовать бизнес-процессы, эффективно вести организационно-административную и хозяйственную деятельность.

В этих условиях современные информационные технологии и создаваемые на их основе интегрированные информационные системы становятся незаменимым инструментом в обеспечении достижения стратегических целей и устойчивого развития компаний и организаций. В современных условиях информационные системы играют и будут играть все большую роль и в достижении стратегических целей компаний, и в обеспечении бизнесу конкурентного преимущества на рынке.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТУРИСТИЧЕСКИМ ПРЕДПРИЯТИЕМ В КРИЗИСНОМ СОСТОЯНИИ

Черная Евгения

МОУ «Школа №15 г. Донецка»

Научный руководитель: Яценко А.А.

Стабильность является важнейшей характеристикой деятельности предприятия в условиях рыночной экономики. Финансовая устойчивость является индикатором стабильности предприятия. Понятие «финансовая устойчивость» туристического предприятия многогранно, оно более широкое в отличие от понятий «платежеспособность» и «кредитоспособность», так как включает в себя оценку различных сторон его деятельности.

Руководители туристических предприятий, которые понимают важность управления своими предприятиями на основе концепций контроллинга, должны подойти к решению этой проблемы

одновременно по двум направлениям: оперативному и стратегическому. Целью стратегического контроллинга является обеспечение выживаемости предприятия и «отслеживание» движения предприятия к намеченной стратегической цели развития. Цель оперативного контроллинга - создание системы управления достижением текущих целей предприятия, а также принятие своевременных решений по оптимизации соотношения затраты - прибыль.

В отличие от стратегического, оперативный контроллинг ориентирован на достижение краткосрочных целей. Систему оперативного контроллинга используют для поддержания оперативных решений по своевременному упреждению кризисного состояния.

С позиции системного подхода можно дать общее определение системы контроллинга как совокупности всех элементов, подсистем и коммуникаций между ними, а также процессов, обеспечивающих разработку заданного направления функционирования организации.

Наиболее востребованной в период кризисных явлений в экономике становится стратегия стабильности, которая является по существу обобщением всех составляющих экономической стратегии [7]. Она ставит своей целью устойчивое развитие экономической системы на основе сохранения её структуры и качественных характеристик в условиях внешних и внутренних воздействий. Параметры устойчивости (или стабильности) развития системы должны определяться исходя из долгосрочной цели её существования и специфики функционирования системы. Количественный диапазон колебаний того или иного параметра должен отвечать условию неизменности структурно-качественных характеристик системы.

Таким образом, после того как руководством туристического предприятия принято управленческое решение по выбору конкретной стратегии, необходимо установить ее параметры.

Таковыми параметрами могут являться: структура и организационный потенциал компании, связи и участие в других компаниях; динамика факторов производства (основных производственных фондов, трудовых и информационных ресурсов); состояние сферы сбыта; состояние системы управления; качество кадров и др.

При наступлении кризисных ситуаций существующие средства достижения целей становятся неадекватными, в результате чего возникают непредсказуемые ситуации и проблемы. Предотвратить или преодолеть период непредсказуемости существования в экономической среде организация может только теми методами и приёмами

современного менеджмента, которые не потеряют своей актуальности в период кризиса.

В первую очередь, речь идёт о новом взгляде на менеджмент, целеориентированном управлении, направленном в будущее, на достижение желаемого состояния с сохранением ключевых параметров организации как системы. Данные задачи призвана решать система контроллинга на туристическом предприятии.

В отношении реализации стратегии стабильности, основной задачей контроллинга является разработка вариантов управленческих решений с целью минимизации отклонений в развитии организации, вызываемых внешними и внутренними воздействиями. Критериями таких отклонений выступают допустимые параметры устойчивости (стабильности) развития. Стратегия стабильности может являться не единственной, а одной из сопутствующих стратегий в целеполагании на предприятии.

В кризисных условиях целесообразно говорить о стратегии стабильности, как об одной из основополагающих стратегий развития туристических предприятий, главной задачей, которой является раннее обнаружение кризисных тенденций, обнаружение так называемых «слабых сигналов», предвещающих возможность непредсказуемых явлений, и выработка мер, которые оказывали бы противодействие этим явлениям.

К числу основных сфер деятельности организации, на которые распространяется воздействие функций контроллинга, следует отнести:

- финансовую сферу - управление движением преимущественно денежных потоков (финансовых, кредитных, налоговых, страховых, пенсионных и др.) с целью их сбалансированности во благо развития бизнеса;

- сферу реального инвестирования (качественный рост необоротных активов);

- сферу сбыта туристического продукта и услуг;

- сферу кадрового обеспечения (рост эффективности и оплаты труда, социальных гарантий, создание действенной системы мотиваций, расстановки кадров, их профессионально-технической подготовки и повышения квалификации);

- инновационную сферу (внедрение инноваций, «ноу-хау», патентов, новых технологий и т.д.).

Список источников

1. Солнцев И.В. Контроллинг в антикризисном управлении на промышленном предприятии / И.В.Солнцев. – М.: Дело, 2006. – 186 с.

2. А.М. Карминский. Контроллинг в бизнесе. Методические и практические основы построения контроллинга в организациях / А.М. Карминский, Н.И. Оленев, А.Г. Примаков. - М.: Финансы и статистика, 2007. - 256 с: ил.

3. Дайле А. Практика контроллинга: пер. с нем. / Под ред. и с предисл. М.Л. Лукашевича, Е.Н. Тихоненковой. - М.: Финансы и статистика, 2003. - 336 с.

4. Круссер Н.Г. Контроллинг как инструмент координации управленческих воздействий при реализации стратегии предприятия / Н.Г. Круссер. М.: Наука, 2009. - 174 с.

ПРОФЕССИЯ: МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ

Черненко Елизавета

МОУ г. Горловки «Лицей № 85 «Гармония»

Научный руководитель: Афицкая И.А.

Концепция управления персоналом считается неотъемлемой составляющей функционирования организации.

В значительной мере от того, каким образом совершается управление сотрудниками их подбор и мотивация к труду, зависят показатели финансового развития компании, ее репутация в глазах персонала и общества.

Таким образом, современный рынок труда нуждается в специалистах в данной области.

Менеджер персонала или HR-менеджер – профессия сравнительно новая, главной целью которой является объединение существующих человеческих ресурсов, квалификации и рабочих возможностей со стратегией и целями компании.

Обязанности менеджера по персоналу:

организация работы с сотрудниками;

проведение собеседования, общения с кандидатами на вакантную должность, принятие решения о приеме на работу;

снабжение организации работниками необходимых профессий;

определение потребности в персонале;

организация обучения штата (проведение тренингов, семинаров, курсов по повышению квалификации);

доведение данных согласно кадровым вопросам и важнейшим кадровым решениям до работников организации;

содействие в принятии решений согласно вопросам найма, перевода, продвижения по службе, понижению в должности,

применения административных штрафов, увольнения сотрудников предприятия;

разработка и оформление трудовых соглашений;

ведение личных дел сотрудников и другой кадровой документации;

управление подчинённым ему персоналом;

наблюдение за рынком труда, осведомление начальства о сложившейся ситуации с кадрами, средней заработной плате;

создание кадровых ресурсов, создание системы мотивации и поощрения труда.

Необходимые профессиональные навыки и знания:

1) знание трудового законодательства;

2) знание основ социологии и общения с людьми;

3) опыт работы с кадровой документацией, знание базы делопроизводства, норм охраны труда;

4) навыки делового общения и познания в сфере психологии;

5) обладание грамотной речью;

6) знание основ рыночной экономики;

7) владение методами оценки сотрудников и регулирование его функций;

8) умение правильно читать и анализировать резюме, знание тестов для проверки претендента на должность, умение оценить осведомленность кандидата;

9) знание современных принципов управления персоналом;

10) знание общих задач развития компании и направления кадровой политики;

11) наличие организаторских способностей;

12) умение распределять время.

Также для продуктивной и качественной работы, карьерного роста и высокого уровня производительности менеджер по персоналу должен обладать следующими личными качествами: коммуникабельность, внимательность, уверенность в себе, самообладание, стрессоустойчивость, креативность и добросовестность.

Менеджер по персоналу на сегодняшний день достаточно востребованная профессия. Большая часть руководителей крупных компаний осознает, что успешная и эффективная деятельность человеческого ресурса – важнейшее условие успешного развития предприятия. Следовательно, правильный подбор и формирование персонала должны реализовываться высококлассным специалистом, понимающим технологические процессы работы с коллективом и понимающим, какие кадры необходимы для осуществления целей и задач предприятия.

ИНФОРМАТИКА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Чернявский Марк

МОУ «Школа №76 им. А.Н. Ковачевича г. Донецка»

Научный руководитель: Желтикова Ю.В.

Информатизация советской системы образования началась в 1985 году (с государственной реформы образования 1984 г.), когда было принято исключительно важное правительственное решение о направлении в сферу образования нескольких тысяч первых советских персональных ЭВМ и о введении в средних школах общего курса основ информатики и вычислительной техники. В общественное сознание начало входить новое понятие – компьютерная грамотность.

Вместе с тем, надо иметь в виду, что информатизация – это не только компьютеры и все, что с ними связано. Это насыщение образования информацией, источниками и информационными технологиями. Поступление новых бумажных книг в библиотеку школы – это тоже информатизация. Информатизация является более широким понятием, чем компьютеризация.

Под информатизацией образования понимается целенаправленная деятельность по разработке и внедрению информационно-коммуникационных технологий в учебный процесс для подготовки граждан к жизни и деятельности в условиях современного информационного общества; повышения качества общеобразовательной и профессиональной подготовки специалистов на основе широкого использования информационно-коммуникационных технологий; в управление системой образования для повышения эффективности и качества процессами управления; в методическую и научно-педагогическую деятельность для повышения качества работы педагогов; разработки и внедрению новых образовательных технологий на основе использования информационно-коммуникационных технологий.

Развитие технологий повлекло за собой информатизацию общества. Сегодня трудно представить себе человека, у которого не было бы телевизора и компьютера, который не умеет пользоваться интернетом. Информационные технологии прочно и уверенно проникают во все сферы жизни общества. На современном этапе перенасыщенность информацией становится проблемой информационно-психологического состояния общества, его здорового восприятия окружающего мира. Не стала исключением и система образования. Сегодня проблемами информационного обеспечения молодого поколения занимаются не только государственные профильные учреждения, но и негосударственные, порой иностранные фонды, что

ведёт к дестабилизации восприятия молодёжью информационного пространства, отвечающего за формирование их мировоззрения. Возникают задачи информационного противоборства на уровне государства, а также министерства образования, образовательных учреждений разного уровня, что обусловило направление данного исследования.

Процесс информатизации образования имеет свои определённые цели. К ним относятся: создание благоприятных условий для доступа к учебной, научной и культурной информации. Но данная информация должна быть проверена специалистами и рекомендована для использования в той или иной дисциплине для приобретения определённых навыков.

Необходимость интенсификации взаимодействия участников педагогического процесса с помощью применения определённой аппаратной платформы и средств информатизации: рекомендованного ПО, информационных систем, образовательных порталов, содержащих только проверенную информацию. Вследствие чего, возникает необходимость изменения модели обеспечения информационными ресурсами образовательного процесса, что позволит повысить качество образования за счет использования ИКТ.

Для реализации основных целей необходимо проводить не только компьютеризацию образовательных учреждений, и в которую входит не только обеспечение школ и университетов компьютерами, периферийным оборудованием, таким как мультимедийные проекторы и доски, принтеры, сканеры, модемы и прочее, но также обучать информационной безопасности.

Создание и реализация технологий дистанционного обучения на сегодняшний день считаются одной из наиболее перспективных. Но в тоже время дистанционное образование имеет ряд недостатков, среди которых можно выделить высокую стоимость курсов и несколько непроработанную систему контроля и качества знаний, отсутствие единой информационной системы мониторинга информации. На первое место выходит безопасность, правдивость, точность, достоверность информации.

Это одна из главных задач, которую должна преследовать информатизация системы образования. Качество образования при этом должно значительно вырасти. Одним из главных направлений является обеспечение образовательных учреждений электронными учебными пособиями, соответствующими образовательным программам и рекомендованными Министерством образования.

Основная проблема – отсутствие единых, составленных согласно образовательному стандарту, учебников. В большинстве случаев педагог самостоятельно разрабатывают электронные пособия, порой не рецензированное никаким авторитетным органом.

Информатизация образования – это сложный и длительный процесс, направленный на внедрение в обучение средств ИКТ и новых методик обучения.

Он имеет как преимущества, так и недостатки. Его основная цель состоит в повышении качества образования на всех уровнях с учётом негативности информационного «шума». Внедрение информационных технологий в различные области современной системы образования принимает все более масштабный и комплексный характер.

ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ

Чечетенко Полина

ГПОУ «Донецкий колледж строительства и архитектуры»

Научный руководитель: Баранник Н.В.

Во все времена исторического и социального развития человечества огромную роль играли трудовые общности людей. Вместе с техническим прогрессом и стремительным развитием науки на протяжении XV-XIX веков складывались совершенно новые отношения между людьми, основанные на экономических и производственных связях.

Одна из важнейших задач современного менеджера – создание трудового коллектива, создание команды.

Команда – это тщательно сформированный, хорошо управляемый, самоорганизующийся коллектив, который способен быстро и эффективно реагировать на любые изменения рыночной ситуации и решать поставленные задачи как единый организм. Строго говоря, весь коллектив должен быть командой, самостоятельно решающей текущие проблемы.

Процесс формирования команды или трансформация малоэффективного коллектива в действенный инструмент достижения целей компании – это кропотливый труд, т.к. при этом необходимо добиться выполнения многих требований (рис. 1).

Каждый коллектив, прежде чем стать дееспособным, проходит несколько важных этапов становления. Он должен перебороть существующие внутри разногласия, перед тем, как его можно будет назвать «слаженным» и эффективным.

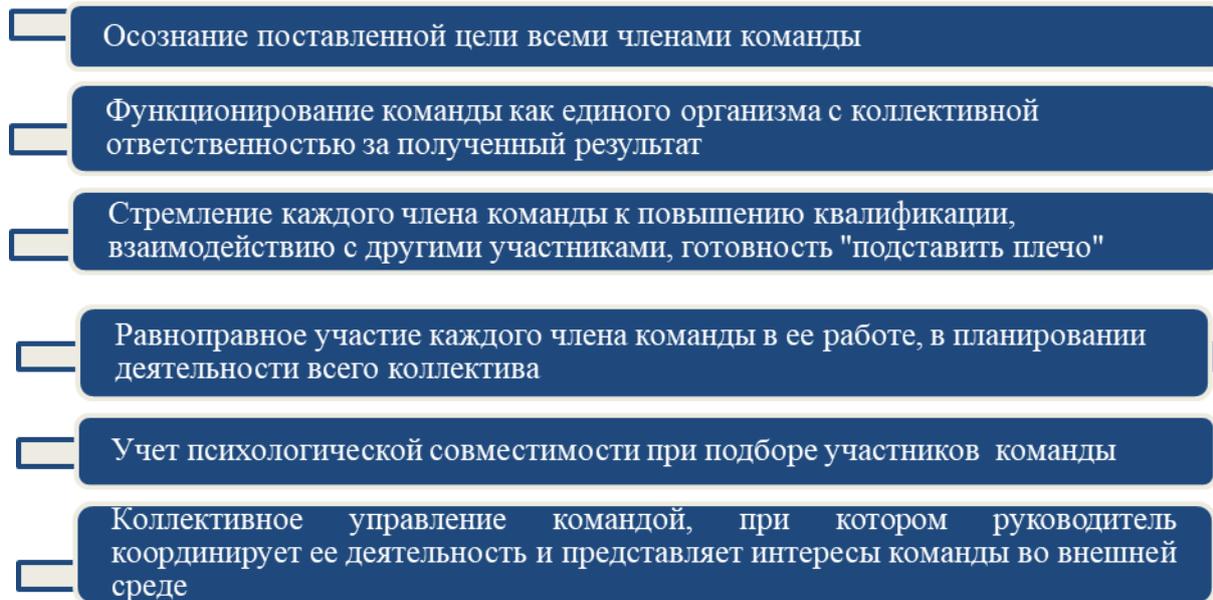


Рис. 1. Требования к созданию эффективной команды

Подбор специалистов. Создание эффективной команды напрямую зависит от профессионализма и опыта ее членов, а также от установившихся между ними взаимоотношений. Поэтому, прежде чем начать формировать команду, важно проанализировать требования к работе.

Результаты анализа помогут понять необходимый уровень компетентности сотрудников, т.е. оценить их личностные качества, уровень профессиональных знаний и навыков, опыт работы и пр. Ключевую роль при выборе специалистов играет их способность и готовность к совместной работе.

Конфликт как рабочий момент. Каждый из членов рабочего коллектива имеет свои, только ему известные, намерения. Поэтому одним из главных факторов на этапе формирования команды является возможность предотвращения конфликтных ситуаций между целями команды и целями ее членов.

Несмотря на то, что конфликт – это рабочий момент, возможность преодолеть возникающие в коллективе сложности, следует всегда соблюдать баланс между эффективностью работы команды и удовлетворением потребностей ее участников.

Грамотная постановка цели и задач. Чтобы деятельность команды была эффективной, каждый ее член должен четко понимать связь между целью, которую необходимо достичь, методами ее достижения и возникающими в ходе рабочего процесса задачами.

На практике довольно сложно прийти к результату, когда цель четко определена. На процесс ее формирования может влиять огромное количество факторов: от политических до экономических и социальных. Поэтому в ходе работы над постановкой целей и задач, важно решать вопросы с имеющимися противоречиями. Например, цель должна быть четко сформулирована, но, в то же время, она должна быть гибкой, чтобы вовремя адаптироваться под изменившиеся условия работы.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в современном обществе трудовые коллективы и таргет-группы, выполняющие конкретные производственные задачи, играют большую роль. От эффективности и качества труда целевых команд и всех членов трудового коллектива, в конечном счете, зависят уровень и качество жизни людей, а также процветание общества в целом.

Список источников

1. Бронштейн М. Управление командами для «чайников»/ М. Бронштейн; пер. с англ. - М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. - С. 84-89.
2. Дойль П. Менеджмент: стратегия и тактика/ П. Дойль; пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб.: Питер, 1999. – С. 40–42.
3. Шорохов А. А. Трудовой коллектив как социальный механизм / А.А. Шорохов // Молодой ученый. – 2010. – №3. – С. 266-268.

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ

Чубовский Даниил

МОУ «Школа № 14 г. Донецка»

Научный руководитель: Ларина Н.А.

Общество с ограниченной ответственностью – это учрежденное одним или несколькими лицами хозяйственное общество, учредительный капитал которого разделен на доли определенных учредительными документами размеров и число участников которого ограничено по Закону об обществах с ограниченной ответственностью.

Что нужно, чтобы открыть ООО? На самом деле много всего. Сначала определяется создатель, состав участников, доля каждого из них в уставном капитале.

Потом придумывается уникальное название компании, разрабатывается и утверждается устав, договор с целями и задачами. Выбирается директор, им, кстати, может быть и человек со стороны.

Дальше решается вопрос с юридическим адресом. Разрешается использовать местонахождение офиса, адрес частного владения или

место проживания какого-то участника. Составляется специальное заявление по форме Р11001, подписывается вверенным участником и заверяется у нотариуса. Затем оплачивается госпошлина, которая предусмотрена при регистрации юридического лица, и уточняется вид деятельности, чтобы получить статистический код.

После этого определяется система налогообложения: упрощенная (УСН) либо классическая (все налоги с НДС). В налоговую следует передать ряд документов: несколько экземпляров устава ООО, вышеупомянутое заявление по форме Р11001, протокол о создании ООО, несколько экземпляров учредительного договора, квитанцию об уплате госпошлины.

Участники общества с ограниченной ответственностью не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости принадлежащих им долей.

Учредительными документами ООО выступают учредительный договор, подписанный его участниками, и утвержденный ими устав. Если общество создается одним лицом, его учредительным документом будет устав.

Уставный капитал общества составляет из стоимости вкладов его участников. Размер уставного капитала общества не должен быть менее суммы, равной 100-кратному размеру минимальной оплаты труда в месяц.

Высший орган общества с ограниченной ответственностью — общее собрание его участников. Для текущего руководства деятельностью общества создается исполнительный орган, подотчетный общему собранию.

К исключительной компетенции общего собрания относятся:

1. Изменение устава общества.
2. Изменение размера уставного капитала.
3. Образование исполнительных органов общества и досрочное прекращение их полномочий.
4. Учреждение годовых отчетов и бухгалтерских балансов.
5. Распределение прибыли и убытков общества.
6. Решение о реорганизации или ликвидации общества.
7. Избрание ревизионной комиссии.

Число участников любого общества с ограниченной ответственностью не может быть более пятидесяти, в случае превышения установленной численности оно должно быть преобразовано в акционерное общество или производственный кооператив.

Общество с ограниченной ответственностью не может иметь в качестве единственного участника другое хозяйственное общество, состоящее из одного лица.

Основные достоинства общества с ограниченной ответственностью:

участники общества несут риск только в пределах их вкладов в уставный капитал и не несут ответственности по обязательствам общества;

самостоятельно устанавливают структуру организации и управления обществом;

закрытость общества от других участников рынка и общества (приватность); общество не обязано публиковать сведения о своей деятельности (бухгалтерские балансы, счета прибылей и убытков и др.).

Основные недостатки объединения капиталов в форме общества с ограниченной ответственностью:

выход одного из партнеров из общества вынуждает изымать его долю из уставного капитала, что может отрицательно сказаться на бизнесе;

большое значение личного фактора в организации и деятельности общества; каждый из компаньонов вынужден для принятия решения принимать во внимание мнение остальных участников.

Общество с ограниченной ответственностью — наиболее распространенная форма организации бизнеса для мелких и средних предприятий. Оно часто используется для объединения капиталов лиц, хорошо знающих друг друга, например, членов одной семьи, родственников.

Ликвидация общества с ограниченной ответственностью требует наличия десяти документов:

1. Решение или протокол о ликвидации общества. Заполняется и подписывается учредителями еще на начальном этапе всего процесса закрытия организации.

2. Решение об утверждении промежуточного баланса при ликвидации.

3. Уведомление о назначении либо ликвидатора, либо ликвидационной комиссии в зависимости от количества учредителей.

4. Сообщение о решении ликвидировать общество с ограниченной ответственностью. Документ, подтверждающий уведомление кредиторов о закрытии общества.

5. Непосредственно ликвидационный баланс.

6. Заявление на регистрацию общества, как ликвидированного согласно установленной законом форме.

РОЛЬ МЕНЕДЖМЕНТА В РАЗВИТИИ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Чумакова Дарина

ГПОУ «Донецкий профессионально- педагогический колледж»

Научный руководитель Гаркавенко Е. В.

Наряду с понятием «управление» сегодня в наш словарный запас вошел термин «менеджмент». И это не случайность, а закономерность, которая обусловлена ориентацией нашей экономики на рыночные методы хозяйствования.

Труд менеджеров возник в условиях высокотехнологичного производства, которое требует многосторонней специализации работников, обеспечивающей непрерывность этапов и стадий всего производственного процесса. Поэтому в качестве менеджеров выступают работники различных специальностей: экономисты, инженеры, бухгалтеры, психологи, плановики и др., которые работают под руководством менеджера, управляющего фирмой или ее подразделением.

При этом независимо от уровня управления термин «менеджер» означает принадлежность к профессиональной деятельности в качестве управляющего.

Сегодня с менеджментом принято связывать большинство важнейших мировых достижений в области экономики, социального прогресса. Их основой является, прежде всего, успешный менеджмент деловых предприятий. По оценке П. Друкера, примерно 80% их конечных результатов обеспечивается за счет качественного, высокопрофессионального менеджмента.

Поэтому совершенно естественно выглядит необходимость внедрения в отечественную практику последних достижений в данной области, адаптация их применительно к Донецкой Народной Республике.

При этом большое значение имеет обращение не только к практическому опыту, но и к науке менеджмента, которую мы рассматриваем как особую отрасль общественного разделения труда, занимающуюся обобщением и производством новых знаний в области подготовки и реализации управленческих решений, воздействия на коллективы людей во имя достижения общих целей, стоящих перед современными организациями.

Таким образом, во-первых, в условиях рыночной экономики в нашей Республике особое значение приобретают вопросы

практического применения менеджмента, позволяющих повысить социально-экономическую эффективность любого производства.

Во-вторых, одна из главных задач предприятий различных форм собственности - поиск эффективных способов управления хозяйственным процессом, обеспечивающих активизацию всех факторов и достижение наилучших производственных результатов.

В рыночной экономике конечный результат деятельности хозяйствующего субъекта может быть получен только в процессе обмена. Субъект хозяйствования должен принимать обоснованные и оптимальные решения, а это вызывает необходимость проведения многовариантных расчетов с привлечением многосторонней информации на базе компьютерной техники.

Для развития менеджмента как управление в условиях рынка и рыночной экономики на территории ДНР нужно:

- ориентировать предприятие на спрос и потребности рынка, на запросы конкретных потребителей и организацию производства тех видов продукции, которые пользуются спросом и могут принести фирме намечаемую прибыль;

- постоянное стремление к повышению эффективности производства с меньшими затратами, получение оптимальных результатов;

- хозяйственная самостоятельность, обеспечивающая свободу принятия решений тем, кто несет ответственность за конечные результаты деятельности фирмы или ее подразделений;

- постоянная корректировка целей и программ в зависимости от состояния рынка;

- выявлять конечный результат деятельности предприятия или его хозяйственно самостоятельных подразделений на рынке в процессе обмена;

- необходимость использования современной информационной базы с компьютерной техникой с целью осуществления многовариантных расчетов для принятия обоснованных и оптимальных решений.

Также требуется индивидуальное построение менеджмента, как для внутренней, так и для внешней среды предприятия.

Таким образом, можно прийти к заключению, что менеджмент является не только важной составляющей функционирования предприятий, но и рычагом стимулирования рыночной экономики. Правильно построенный менеджмент на предприятии не только влияет на результативность работы предприятия, но и на экономику в целом.

Поэтому чем успешнее и выгоднее работает предприятие, тем больше благ получает Республика.

Также найти компромисс между потребностями работников и руководства — наиболее важная задача менеджмента на сегодняшний день для предприятий, так как часто именно правильная кадровая политика — залог успеха на рынке.

СОВРЕМЕННЫЙ УРОВЕНЬ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЭКСПОРТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ НАПРАВЛЕНИЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В ДНР

Чумейко Ярослава

МОУ «Школа 21 г. Донецка»

Научный руководитель: Носенко Д.М.

Целью данной работы является установление и оценка тенденций развития экспортно-ориентированных направлений промышленности в ДНР за период с начала 2000-х по 2018 гг.

Объект исследования - экспортно-ориентированные направления промышленности.

Предмет исследования - анализ состояния развития экспортно-ориентированных отраслей промышленности в ДНР.

Актуальность данной темы исследования обусловлена тем, что по мере интеграции региона в мировое хозяйство внешнеэкономическая деятельность, становится всё более важным и результативным фактором экономической жизни.

Экономика Донецкой Народной Республики пятый год функционирует в непростых сложившихся условиях, которые вызваны ограниченным политическим статусом территории, продолжающимися военными действиями, экономической изоляцией.

Промышленный комплекс ДНР - мощный межрегиональный территориально-производственный комплекс. Выгодное географическое положение, близость источников сырья и рынков сбыта продукции, многоотраслевая промышленность, развитая сеть транспортных коммуникаций, высокая плотность населения, выделяют его среди других экономических регионов Украины и России.

Экономический регион отличается развитым промышленным производством, особенно отраслей тяжелой промышленности, которое сформировалось под влиянием специфического природно-ресурсного потенциала региона.

Важным направлением развития Донецкого региона в условиях внешнеэкономической деятельности есть наращивания экспортного потенциала путем создания благоприятных экономических условий для увеличения выпуска отечественной продукции и предоставление услуг за счет усовершенствования производства на качественно новому равные, использование современных технологий переработки, хранение, транспортирование и реализации¹ продукции машиностроения, пищевой и легкой промышленности, сельского хозяйства, закрепление на традиционных рынках сбыта и выхода на новые.

Перспективы стабилизации и последующего роста экономики ДНР во многом зависят от того, как будет разрешаться конфликт на Донбассе и от способности власти республики ускорить реализацию реформ. Это, в том числе, подразумевает смену акцентов в экономической политике в пользу формирования инновационного промышленного производства на территории Донбасса для оживления, придания импульса развитию региона.

Исследованию развития внешнеэкономических связей и экспортного потенциала страны посвящено множество работ европейских специалистов, в особенности из стран, где активно развивается это направление (Китай, США, Германия, Япония). Исследованиями территории Донбасса по экспортно-ориентированному потенциалу занимались известные донецкие ученые-экономисты из Республиканского института экономических исследований Половян А.В., Лепа Р.Н. Анализ предыдущего опыта показал, что в Донецком крае исследования по данной теме проводились нерегулярно, что не позволяет прогнозировать эффективность этого направления экономики. Автор данного исследования провел работу по изучению состояния развития данной отрасли и выявлению приоритетных направлений внешнеэкономической деятельности.

Выводы. На современном этапе одним из самых важных стратегических решений для формирования привлекательных условий внутреннего и внешнего инвестирования и подъема регионов республики в сфере инвестиционной деятельности является создание свободных экономических зон. Республика зарекомендовала себя как надежный экономический партнер. Лидерами по экспорту промышленной продукции являются машиностроение и металлургия. Разработки Республиканских программ по финансовой поддержке экспортеров, установления специальных субсидий, снижения налогового бремени для предприятий приоритетных отраслей.

ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Чупахина Елена

МОУ «Школа №49 города Донецка»

Научный руководитель: Щепилова А.В.

В рамках определенной территории отрасли социальной сферы представляют собой единый социальный комплекс, функционирование которого способствует развитию человеческого потенциала и является условием социально-экономического развития региона. Состояние этих отраслей отражает качество жизни населения, которое в нашей стране имеет значительные региональные различия. Формирование и развитие социальной сферы в регионе определяется целым рядом факторов, среди которых можно выделить демографические, природные, социально-экономические, исторические, оказывающие прямое или косвенное воздействие на характер территориальной организации регионального социального комплекса.

Демографические факторы служат основой определения нормативной базы наличия отдельных компонентов социальной сферы в регионе. Демографическая ситуация, складывающаяся на определенной территории, т.е. наличное население, уровень его естественного прироста, половозрастная структура, формы расселения и т.д., предопределяют характер развития образовательной системы, учреждений здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, объектов культуры и других отраслей социальной сферы. Так, депопуляция населения и изменение его возрастной структуры в 1990-е гг. привело к сокращению числа дошкольных образовательных учреждений в стране почти в 2 раза. В то же время, рост числа лиц старших возрастов ведет к увеличению затрат на медицинское обслуживание, которые для пенсионера в 3-3,5 раза выше, чем для молодого человека, и оказывает воздействие на развитие системы социального обеспечения.

Особенности расселения сказываются на внутрирегиональных различиях потребления социальных услуг, так как доступность качественного образования и медицинского обслуживания, благоустройство жилищного фонда, разностороннего культурного досуга в крупных городах и региональных центрах в России всегда были выше, чем в сельской местности. По густоте сети городов Россия значительно уступает европейским странам (в самом населенном Центральном федеральном округе насчитывается лишь 4,7 городов на 10 тыс. км² территории, а в целом по стране эта цифра составляет всего 0,6). Слаборазвитая транспортная инфраструктура ограничивает

возможности получения всего спектра социальных услуг, что отражает четко выраженную зависимость их доступности от расстояния, на которое малые города и сельские поселения удалены от региональных центров и крупных промышленных городов. Периферийное положение населенных пунктов в регионе обуславливает наличие в них самого сложного набора социальных проблем – минимальную доступность здравоохранения, образования, удовлетворения культурных потребностей в сочетании с низкими качественными характеристиками населения. Напротив, жители пригородных зон имеют возможность использовать социальную инфраструктуру расположенного рядом крупного центра.

Природные факторы оказывают огромное воздействие на развитие социальной сферы, что обусловлено гигантским пространственным потенциалом и суровыми природными условиями России.

Экстремальная климатогеографическая ситуация на значительной части территории страны – одна из причин высокой заболеваемости населения и прежде всего в северо-восточных регионах, где приезшему населению трудно адаптироваться к местным условиям. Суровый климат российского Севера нередко вызывает у лиц, мигрирующих в регионы с экстремальными природными условиями, комплекс реакций, называемыми «синдромами полярного напряжения». Это провоцирует заболевания бронхо-легочной, сердечно-сосудистой и нервной систем, которые в этих регионах отличаются сравнительно тяжелым течением, что предъявляет особые требования к организации системы здравоохранения на этих территориях.

Отличительной особенностью северных и восточных регионов России является возрастание расходов на поддержание жизни, где продолжительность отопительного сезона в 2-3 раза выше, чем на юге страны. Комфортность территории снижается с юго-запада на северо-восток, а к зоне Севера относится почти 2/3 площади Российской Федерации.

Социально-экономические факторы отражают уровень развития производительных сил определенного региона, который характеризуется объемами созданного валового регионального продукта (ВРП), произведенной промышленной и сельскохозяйственной продукцией, работой транспортной системы, инвестициями в ведущие отрасли экономики, уровнем жизни населения, степенью его занятости, демографической нагрузкой на работающее население, наличием безработицы и др. Совокупность всех этих параметров определяет бюджетные возможности территории и объем денежных потоков, в том числе и на социальные нужды.

ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Шалаева Олеся

МОУ «Лицей № 12 г. Донецка»

Научный руководитель: Манько О.В.

Каждый гражданин нуждается в социальной поддержке государства, особенно в начале и конце жизни. Преимущественно именно в детстве и юности, а также в старости он получает от общественного сектора максимальное количество благ такого рода. Компенсация социальных благ осуществляется в основном в середине отрезке жизни посредством взимания налогов и социальных взносов. Это вполне разумно, так как в этот период человек имеет наивысшую способность к труду.

Все факторы развития социальной сферы можно условно классифицировать на общую, охватывающую территорию республики. С точки зрения внутреннего устройства социальной сферы, можно выделить отраслевые факторы развития социальной сферы, понять сущность и специфику которых можно лишь путем глубокого анализа деятельности экономических агентов, действующих в сфере культуры, здравоохранения, образования, жилищно-коммунального хозяйства, транспорта и т.д.

С помощью монографического, библиографического и сравнительно-исторического методов исследования нами проведено всестороннее изучение действующих и противодействующих факторов развития социальной сферы; раскрыты стагнационные моменты и кризисные точки динамики социального процесса, как причины неэффективности социальной сферы. На основании анализа материала, была предложена оптимальная конфигурация факторов, являющихся неотъемлемыми определителями развития социальной сферы.

Так, одним из факторов развития социальной сферы, функционал которого заключается в противодействии нестабильности внешней среды, является стратегическое планирование развития социальной сферы и ее составляющих. При этом в наибольшей степени приемлемым и эффективным подходом к обеспечению стратегического планирования на уровне республики становится применение центробежных и центростремительных стратегий. В результате центростремительная стратегия обеспечит балансовую устойчивость социальной сферы в целом, то есть усилит воспроизводственные процессы во взаимодействии реального и социального секторов экономики.

Центробежная стратегия должна стать драйвером акселерации данного взаимодействия в потенциале республики, путем расширения производственно-экономической деятельности.

Важным фактором развития социальной сферы, повышающим устойчивость социальной системы и устраняющим негативные последствия территориальной несоразмерности экономики, является изменение концептуальных подходов к решению проблем развития социальной сферы. Необходима её ориентация на повышение качества жизни сельского населения, в том числе на увеличение роста доходов на селе, компенсирующим неразвитость социальной инфраструктуры и на устранение других недостатков сельской жизни.

Тотальное несоблюдение принципов организации муниципального управления местного самоуправления, приводит к замедленному развитию современных форм организаций местных рынков социальных товаров и услуг.

Создание же институциональной среды, как фактор развития социальной сферы, обеспечивающего стимуляцию органов местного самоуправления к наращиванию собственного экономического и налогового потенциала станет важной компонентой инновационной экономики. Колоссальное влияние на инновационную инфраструктуру социальной сферы, как материальную базу обеспечения её функционирования, может оказать стимулирование развития малых инновационных предприятий в социальной сфере, а также повышение эффективности государственной поддержки по созданию институциональной среды для развития устойчивых экономических отношений между малыми инновационными предприятиями и остальными предприятиями сферы социального обслуживания.

Таким образом, эффективная реализация, основных факторов развития социальной сферы может быть достигнута только в их диалектическом комплексировании и взаимовлиянии. На наш взгляд, данный способ обеспечит эффект синергизма во взаимодействии реального и социального секторов переходной экономики Донецкой Народной Республики так необходимый в условиях кризисных сдвигов. Однако, обратим внимание на необходимость разработки системы стандартов развития социальной сферы, ориентированную на стабильное повышение объема и качества предоставляемых социальных услуг, с определенной интерпретационной моделью, где степень приоритетности факторов развития социальной сферы во взаимодействии реального и социального секторов экономики получил своё институциональное закрепление.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Шамова Светлана

МОУ «Школа №88 г. Донецка»

Научный руководитель: Лукьянова В.В.

В настоящее время в нашей республике основной мотивацией труда является материальное благо, рассматриваемое как средство существования. Опытный руководитель знает, что внимательный подход к сотрудникам, своевременное поощрение и реагирование на промахи - залог успешного и продуктивного осуществления трудового процесса. Советские времена запомнились досками почета, поощрительными грамотами и сувенирными подарками. Сегодня способы мотивации трудовых коллективов отличаются от советских.

Под мотивацией труда понимают организацию работы предприятия таким образом, чтобы каждый работник старался выполнять профессиональные обязанности наилучшим образом и «выкладывался по полной». Факторами мотивации могут выступать доход, продвижение по служебной лестнице, признание и положение в обществе. Каждой организации, имеющей штат сотрудников, необходимо иметь внутренний документ, содержащий систему мотиваций и стимулирования работников. В частности, таким документом можно рассматривать Коллективный договор, который рассматривается и утверждается на общих собраниях трудового коллектива.

Мотивацию и стимулирование труда персонала разделяют на два подвида: денежная и неденежная. Денежное стимулирование включает в себя следующие пункты:

- дополнительные выплаты за высокие показатели в работе: премии, бонусы, проценты от сделок, увеличение оклада;
- поощрение здорового образа жизни, премии за отсутствие больничных, поощрение некурящих, оплата абонементов в спортзал;
- оплата медицинской и социальной страховки;
- повышенная оплата вредных условий труда;
- предоставление дополнительного отпуска (по семейным обстоятельствам, в связи со свадьбой, учебой, рождением ребенка);
- денежные выплаты на день рождения, свадьбу, юбилей, при чрезвычайных ситуациях (смерть близких, ограбление, пожар);
- компенсация затрат сотрудников на проезд до места работы или организация служебного транспорта;
- компенсационные выплаты от организации для поощрения заслуженных работников, вышедших на пенсию.

Неденежное стимулирование включает в себя:

- наличие социальных учреждений предприятия (клиники, детские сады);
- бесплатные или частично оплаченные путевки для служащих и членов их семей в санатории или на базы отдыха, оздоровительные лагеря (для детей персонала);
- улучшение условий труда и материально-технического оснащения (выдача спецпитания, средств индивидуальной защиты);
- гибкий график исполнения профессиональных обязанностей;
- сокращенный трудовой день или неделя;
- внеочередные оплачиваемые отгулы, выходные;
- бесплатные билеты на концерты, в театр, кинотеатр.

Особое внимание стоит уделить на выделение денежных сумм на корпоративные праздники. Проведение подобных мероприятий помогает сплотить коллектив, наладить дружеские отношения между сотрудниками, создать уютную атмосферу на рабочем месте.

Все вышеперечисленные методы мотивации и стимулирования труда, при грамотном и умелом руководстве, хорошо работают на предприятиях и организациях. Это так называемый «пряник». Но имеется и «кнул». Другая, менее приятная сторона материальной мотивации - это система штрафов и взысканий на предприятии. К ней относятся:

- материальное наказание отдельного сотрудника за опоздание, невыполнение плана, другие административные нарушения;
- снятие премий со всех сотрудников за неудовлетворительные результаты по итогам определенного периода;
- введение «штрафных» рабочих часов;
- взыскания за халатное отношение к работе или причинение вреда организации.

Понимая, что за невыполнение поставленного плана, несоблюдение трудовой дисциплины сотруднику грозит штраф, он будет более ответственно относиться к своим обязанностям. Итак, за успехи - награждать, а за серьезные промахи - штрафовать.

Наряду с материальной мотивацией руководством предприятий широко применяется мотивация нематериальная. Это может быть похвала от администрации в виде досок почета, продвижение по службе, повышение квалификации за счет работодателя, организация совместного времяпрепровождения, выезды на природу, спортивные соревнования.

Мотивация и стимулирование труда персонала важно для любого предприятия или организации, будь это наказание или поощрение. Чем

больше различных средств для мотивирования, тем лучше будет работать и развиваться сотрудник, и, как следствие, успешным будет и производство.

Выбор материальных и нематериальных методов мотивации персонала остается за руководителем. Во всем мире людям платят не за знания, а за умение их применить или убедить других сделать это.

И, в довершение, слова умного, грамотного, богатого, успешного в своем деле бизнесмена Генри Форда: «Только два стимула заставляют работать людей: жажда заработной платы и боязнь ее потерять».

ПРОФЕССИЯ: МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ

Шанина Александра

МОУ «Школа №150 г. Донецка»

Научный руководитель: Кобец С.А.

Перед учениками старших классов постоянно стоит выбор. Выбор профессии, которой они захотят посвятить часть своей жизни. Но в современном мире различных профессий бесконечное множество, и многие выпускники знают лишь самую меньшую и распространенную часть из них, которая уже не особо востребована и интересна. Именно поэтому в данной статье поведывается, что такое профессия «менеджер по персоналу», ее основные черты и характеристики. Основная часть: Менеджер по персоналу, кадровик, или же HR-менеджер («human resources», «человеческие ресурсы») – это специально обученный человек, который занимается поиском и подбором персонала, тот, кто формирует основной штат компании.

В обязанности менеджера по персоналу входит:

- поиск и подбор персонала, необходимого компании;
- взаимодействие с центром занятости граждан;
- участие в конечном решении об увольнении, приеме на работу, повышении и понижении, и т.д.;
- помощь новым сотрудникам, дополнительное обучение рабочих компании;
- ведение документации кадров.

Требования к менеджеру по персоналу просты и предсказуемы: это высшее образование, иногда, для крупных компаний, знание иностранного языка; знание основ психологии, умение оценивать персонал, знание ПК.

Основные плюсы данной профессии – высокая зарплата, перспективы карьерного роста.

Основные минусы данной профессии – постоянное общение с людьми, находящимися в стрессовом состоянии.

Средняя зарплата менеджера по персоналу в мире равна примерно 60 тысячам российских рублей, в РФ – 45 тысячам.

Выпускникам, заканчивающим 11-й класс, особенно тем, у которых так и не выбрана будущая профессия, специальность менеджера по персоналу хорошо подойдет, так как не обязательно на «отлично» знать химию или физику, чтобы выучиться на менеджера по персоналу. А за счет высокой зарплаты и общения с людьми, человек получает большой плюс для своего развития и будущего.

Профессия менеджера по персоналу – востребованная и высокооплачиваемая, опыт работы на такой должности обязательно пригодится человеку в будущем, даже если он покинет эту должность. Навыки постоянной работы с людьми никуда не исчезнут, а также могут помочь и в любой другой профессии.

ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Шер Ефросинья

МОО «Общеобразовательная школа № 8 г. Енакиево»

Научный руководитель: Манько О.А.

Из-за многих факторов, мелкие и крупные предприятия прекращают свое существование в Донецкой Народной Республике. На экономическую жизнь региона влияют такие факторы как: кризис в экономике, военные конфликты, изолирование неподконтрольной территории. Да, многие предприятия реставрируются, но не все, а в основном малые. Они не могут обеспечивать современную молодежь трудоустройством надолго.

После выпуска, выпускники вузов хотят, как можно быстрее закончить практику и поступить на высокооплачиваемую работу, и начать строить свою карьеру. Большинство из них сразу же обращается в поисках трудоустройства в социальные сети или к знакомым. И только единицы, будущих специалистов проходят практику, подрабатывая на малом производстве, еще до окончания обучения.

Работодатели республики чаще всего принимают к себе в коллектив лица не младше 35-40 лет, с имеющимся опытом работы, это связано с большой конкуренцией на рынке труда. Не спешат трудоустраивать молодых специалистов им предлагают пройти долговременную неоплачиваемую стажировку. Поэтому новоиспеченные специалисты нередко остаются невостребованными.

Рассматривая проблему о безработицы молодого поколения, никак нельзя оставить без внимания заработок на просторах интернета. Это касается не только нашей республики, но и всего мира. Ведь, если сделать все правильно, можно заработать не малые деньги, не выходя из дома. Старое поколение недооценивает силы международной сети и не рассматривает этот способ заработка как серьезный, ведь там нет льгот и пенсий. Действительно, это так и что будет если вдруг соц. сети заблокируют? Никто не знает. Но как альтернативный способ заработка для тех, кто не нашел себя или для тех, кто живет в провинциях – этот вид заработка один из лучших вариантов.

Перед обычной работой в офисе, на заводе, в магазине или где-то еще, работа в сети имеет массу преимуществ. Конечно, есть и недостатки, как и везде, но они могут быть решены. Гибкий график становится главным преимуществом работы в интернете. Например, молодой маме или студенту достаточно сложно, а порой просто невозможно найти работу с достойным заработком. Хорошей альтернативой выступает работа в интернете.

Фрилансер сам строит график своей работы. Он может бодрствовать и в ночное время, один час работать, а другой отдыхать. Его график может меняться изо дня в день, и регулироваться без ущерба для его дохода. Сколько времени работать в день, решает сам человек, да и выходной день выбирает сам. Если нужно уехать по своим делам, то не нужно отпрашиваться у начальника – здесь его просто нет.

Но работа в соц. сети – это не только, виртуальные казино или ставки на спорт. Это могут быть и вполне успешные интернет-магазины и для его запуска не нужны огромные начальные капиталы.

Интернет-магазин – это экономическая схема, которая будет всегда, «купил дешево, продал дорого». Для того чтобы создать интернет-магазин нужно - иметь ресурсы, закупить можно в таких интернет-магазинах, как joom, pandao. Можно начать со стартового капитала в 2000 рублей, продавать товары, за сумму выручки покупать новые. Главное необходимо знать, что нужно людям, анализируя покупателей всяких безделушек-школьников, студентов, можно сделать вывод о том, что среди них будет востребованы:

- А) кроссовки;
- Б) сумки и прочие аксессуары;
- В) косметика и парфюм.

(это может быть опасно, если заказ делать с дешевых сайтов, так что лучше найти надежных поставщиков и доставить большие проблемы).

После того, что мы определились где делать закупку, и что нужно для оформления самого магазина, необходимо решить где будет наш интернет – магазин.

Самый простой способ сделать его во всемирно известной сети инстаграм, оформить все нужно как можно ярче, с хорошим светом, нужно чтоб все было снято на хорошую камеру.

Далее нам понадобится разрекламировать этот магазин и вызвать доверие у покупателей. Важно ждать заказов, не пополняя ассортимент, до тех пор, пока у вас не будет на него достаточно свободных средств. Оставить в профиле то, что вы сделали на первом этапе, заранее сохранить ссылку на заказ этого товара, чтоб не потерять, если человек хочет заказать.

Собирая с людей предоплату, всех предварительно записав, чтобы не потерять, заказываем то, что они заказали и отправляем им, часть денег тратим на закупку, остальное Ваш доход, готово. Ежемесячный доход - от 30.000р. Именно поэтому подрастающее поколение нашего региона выбирает сети интернета как рынок труда. Молодые специалисты нацелены на то, чтобы создавать свой собственный и уникальный продукт, а не работать на кого-то, за маленькую зарплату.

Выпускники вузов часто не обладают необходимой информацией о состоянии дел на рынке труда. В частности, молодые люди, получив соответствующее профессиональное образование, не хотят работать по рабочим специальностям, считая их не престижными. В то же время, именно эти специальности наиболее востребованными работодателями.

Необходимо не только обеспечить получение качественного образования, но, в первую очередь, образования, отвечающего потребностям рынка труда. Также необходимо сформировать и активно развивать единую кадровую политику в отношении молодого поколения.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Шеховцова Анастасия

*МОУ «Школа №6 с углубленным изучением
отдельных предметов г. Ясиноватая»*

Научный руководитель: Воробьева Е.И.

Молодежь - это социально-демографическая группа, выделяемая на основе обусловленных возрастом особенностей социального положения молодых людей, их места и функций в социальной структуре общества. Среди социальных проблем молодежи одной из важнейших является

проблема ее недостаточной занятости. В современных условиях молодежный рынок труда характеризуется усилением дисбаланса между спросом и предложением труда, снижением уровня экономической активности молодежи, ростом уровня безработицы. Ухудшение условий вступления молодежи на рынок труда привело к тому, что на сегодняшний день молодежь стала одной из самых многочисленных групп населения среди официально зарегистрированных безработных.

По данным Республиканского центра занятости за 10 месяцев 2015 года в центры занятости Донецкой Народной Республики обратилось 45,3 тыс. граждан, из которых: 19,8 тыс. – молодежь до 35 лет. Среди них люди рабочих профессий и молодые специалисты занимают более 60%. Трудоустроено было 12 243 человека – это 58,2% от всех обратившихся молодых людей. На постоянную работу был трудоустроен 5871 человек, на работу временного характера – 6372 человека. Самостоятельно нашли работу 905 человек.

Содействие занятости и трудоустройству молодежи ДНР может быть организовано по нескольким направлениям:

- обеспечение прав и интересов молодых граждан на рынке труда;
- организация занятости молодежи во внеучебное время;
- сотрудничество с соответствующими международными организациями.

Основой для повышения профессионализма государственных служащих должно быть овладение и эффективное применение новых информационных технологий, приобретения новых навыков, преодоление косности и бюрократизма, коррупции.

Актуальной проблемой и важной задачей является создание компетентного кадрового резерва в государственной службе. Кадровый резерв формируется для замещения должностей государственных служащих, а также для продвижения их по службе с учетом образовательного уровня, профессиональной подготовки. Именно профессиональная компетентность определяет деловую надежность, способность успешно и безошибочно реализовывать управленческую деятельность в любых ситуациях.

На данный момент на рынке труда существует баланс:

- на 37 вакансий «менеджер и экономист» приходится государственный заказ на 1102 бюджетных места;
- на 37 вакансий «юрист и юрисконсультант» - 195 бюджетных мест;
- на 155 вакансий «инженер и программист» - 460 бюджетных мест;
- на 80 вакансий «химик» - 66 бюджетных мест.

Реальный сектор экономики испытывает дефицит специалистов технического профиля и переизбыток специалистов в области гуманитарных наук. Возможным решением данной проблемы выступает механизм государственного регулирования рынка труда.

Отсутствие интереса инвесторов к ДНР обусловлено низким потребительским спросом (средняя зарплата в ДНР, по данным Республиканского центра занятости, в июле 2016 г. составила 4728 руб.)

Наиболее перспективной сферой применения и развития человеческого капитала в ДНР является наука. При всех существующих проблемах в Республике сохраняется высокий научный потенциал. В 16 вузах ДНР проходят обучение. Поэтому работу научной сферы ДНР необходимо организовать таким образом, чтобы она стала более эффективной и коммерчески успешной. Для этого предлагается создать Республиканское агентство инновационного развития социальных институтов и бизнеса.

Профессия менеджер изначально предполагает наличие лидерских функций. И это условие касается также и людей, ответственных за работу с персоналом. Кроме того, работа менеджером подразумевает умение разбираться в человеческой психологии. Нужно понимать, насколько кандидат подходит для занимаемой должности не только с точки зрения своего профессионализма, но и личных качеств. Работа менеджером также подразумевает способность легко идти на контакт с сотрудником или потенциальным соискателем работы.

Работа менеджером по персоналу предполагает существование таких профессиональных качеств. Среди них на первом месте стоят внимательность, уравновешенность, аналитический ум. Ведь важно среди моря анкет и резюме верно очертить круг кандидатов на занимаемую должность. Само собой, это умение выслушать человека и понять его потребности не только в профессиональном плане, но и в жизни вне работы. Ведь бытовые проблемы часто напрямую отражаются на продуктивности труда.

Мотивация — это способы создания у работников желания работать более качественно и выкладываться в полной мере. *Теория Д. Макклелланда:* существуют три формы человеческих мотивов: стремление к принадлежности, стремление к власти, стремление к достижению успеха. Лидеры стремятся к власти. Те руководители, которые привыкли работать в одиночестве, стремятся к успеху.

Основными параметрами трудового коллектива, от которых зависит эффективность трудовой организации, являются такие показатели его состояния, как: сплоченность, стабильность, уровень квалификации и

образования, трудовая и общественная активность его участников, роль в общественной жизни более широкой социальной общности.

Вывод: я считаю, что сейчас нужно сделать упор на развитие науки, усовершенствование программы обучения работающих специалистов. Так же, необходимо направить как можно больше сил и средств на восстановление инфраструктуры.

СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ: ОПЫТ УЧЕНИЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Шикалова Марта

МОУ «Гимназия № 6 г. Донецка»

Научный руководитель: Зубкова Ю.Б.

Актуальность данной темы состоит в том, что создание эффективной команды является залогом успеха функционирования любой организации. Трудовой коллектив – это особая социальная общность, объединяющая людей, осуществляющих совместную трудовую деятельность в рамках трудовой организации. Эффективность команды в значительной степени зависит от личных качеств ее членов и взаимодействия между ними. На пути становления действенной команды каждая группа проходит несколько этапов.

Все начинается с подбора персонала и уже на этой стадии проявляются проблемы: предвзятость оценки одних, ограниченный подход других (опора на один из видов кадрового отбора не позволяет объективно и разносторонне оценить претендента). Конкретные методы подбора персонала зависят от бюджета, стратегии, культуры организации и относительной важности должности.

Следующим этапом становится прием на работу и адаптация. Главная задача на этом этапе помочь членам команды лучше узнать друг друга, а также вписаться в сложившиеся корпоративные нормы, частью которых является корпоративная культура – модель поведения внутри организации, сформированная в процессе функционирования компании разделяемая всеми членами коллектива. Это система ценностей, нормы, правила, традиции и принципы, по которым живут сотрудники и которая становится основой эффективной команды

Завершающим этапом становится руководитель и его деятельность, т.к. он должен обеспечить поддержание командного духа, обучить членов команды. Для успешного руководства людьми каждый руководитель должен хотя бы в общих чертах представлять, чего хотят и

чего не хотят его подчиненные, каковы основные мотивы их поведения, как можно воздействовать на них и каких результатов при этом ожидать;

Важной характеристикой трудовых организаций, влияющей на формирование и развитие их трудовых коллективов, является способ их возникновения (происхождения). Трудовые организации могут возникать двумя основными путями: 1) в результате личной инициативы, на добровольной основе, в силу внутренних частных целей и мотивов; 2) по внешней инициативе: согласно решению какого-либо государственного ведомства, руководства корпорации, собрания акционеров компании, другого собственника. Я считаю, что первый путь приведет к более эффективному результату.

Люди работают ради чего-то. Одни стремятся к деньгам, другие — к славе; третьи — к власти; четвертые просто любят свою работу. Добиться желаемого поведения можно двумя путями: подобрать человека с заданным уровнем внутренней мотивации или воспользоваться внешней с помощью стимулов. По содержанию стимулы бывают экономическими и неэкономическими:

1. Экономические:

- прямые (выгода, денежный доход);
- косвенными (дополнительное свободное время, позволяющее заработать в другом месте);

2. Неэкономические:

- организационные (привлечение работников к участию в делах организации, предоставление возможности приобрести новые знания и навыки, обогащение труда, т.е. предоставление людям более содержательной, важной, интересной, социально значимой работы, соответствующей их интересам и склонностям);
- морально-психологические (создание условий, формирующих профессиональную, личную ответственность за ее результаты, присутствие вызова, обеспечение возможности каждому на своем рабочем месте показать свои способности, признание авторства результата, высокая оценка, которая может быть личной и публичной).

Не менее важным является кодекс деловой этики - свод правил и принципов, которыми руководствуются все работники компании, который объединяет стандарты, принципы (удовлетворение клиентов, высококачественная продукция, безопасность и иные) и ценности компании (доверие, уважение, честность, открытость и иные).

Для меня понятие "эффективная команда" определяется степенью вовлеченности и заинтересованности участников команды в процесс работы, все идеи рассматриваются или разрабатываются совместно;

люди не боятся выглядеть неуместно, предлагая новую идею или решение проблемы, даже если она кажется необычной; и, главное, присутствие доверия между участниками команды, соблюдение кодекса деловой этики. Непосредственно в нашей гимназии ученическое самоуправление развито на высоком уровне, поэтому мне хорошо знакомы этапы формирования эффективной команды, т. к. я являюсь ее частью.

Участие в деятельности самоуправления позволили мне научиться работать в команде, попробовать себя и в роли исполнителя, и в роли организатора. В ходе настоящего исследования мною был проведен опрос участников ученического самоуправления и учащихся моего класса, как представителей типичных школьных коллективов.

В результате можно сделать ряд выводов: мнения учащихся и ребят из школьного самоуправления сходятся в том, что у команды должна быть общая цель, стратегию достижения цели должны разрабатывать вместе, команда должна большинство решений принимать коллегиально; а главными факторами, которые мешают развитию положительной психологической атмосфере в группе, участники опроса выделили как частые конфликты, отсутствие обучения коллективным формам работы.

Таким образом, мы понимаем, что создание сплоченной и эффективной команды - это очень сложный процесс, учитывающий большое количество факторов: мотивация, постановка целей, коммуникация и многое другое.

ДОНБАСС И ИННОВАЦИИ

Шинко Виктория

МОУ «Старобешевская школа № 1»

Инновации- это нововведение, преобразование в различных сферах, основанное на новых идеях, изобретениях и открытиях, рожденное в научной деятельности. Это новое, особое изменение, от которого мы ждем эффективности при реализации достигаемых целей.

Какова роль инноваций в экономическом развитии Донбасса? Донбасс является крупнейшим центром тяжелой промышленности, обладает уникальными производственными, человеческими и инфраструктурными ресурсами. Первостепенную роль в обеспечении долгосрочного экономического роста должны сыграть инновации-новые или усовершенствованные продукты, услуги, методы и процессы,

позволяющие создавать новую потребительскую ценность, повышать производительность и улучшать финансовые результаты.

Современная промышленность Донбасса должна обладать уникальным предложением и потенциалом, что позволит Республике оставаться активным игроком как на внутреннем рынке, так и на глобальной экономической арене. Достичь этих целей кроме как инновационным способом не представляется возможным. Учитывая ключевую роль производства в генерировании спроса на инновации, изменение в деятельности предприятий будет иметь решающее значение в восстановлении экономики нашего региона.

Владельцам различных предприятий следует рассматривать новые условия не как угрозу потери своего бизнеса, а как возможность для его роста и улучшения конкурентоспособности.

В инновационном вопросе значимую роль занимает управление. Все знают, что управление-это осознанная, целенаправленная деятельность человека, с помощью которой он упорядочивает элементы внешней среды. Это процесс, ориентированный на достижение определенных целей. Представление о значении предприятия образует фундамент для установления целей этого предприятия в целом, а также подразделений и функциональных подсистем (маркетинг, нововведения, производство, персонал, финансы, менеджмент), каждая из которых ставит и реализует свои цели. Предприятие ставит не одну, а несколько целей, которые важны для функционирования и развития. Каждому предприятию необходимы инновации, так как есть возможность что без инноваций предприятие будет стоять под угрозой банкротства.

В современном мире инновации необходимы для удовлетворения требований общества; они являются показателем социально-экономического развития региона. В последние годы широко распространяются инновации в промышленности.

Виды промышленных инноваций:

- продуктовая - внедрение усовершенствованного продукта;
- процессная - внедрение новых методов;
- базисная - новые изобретения и открытия;
- улучшающая - модернизация оборудования, техники;
- псевдоинновация - изменения, способные ускорить процесс, сэкономить материал.

Форма нововведения зависит от производителя новшеств, сферы внедрения, экономического эффекта и многих других факторов. Инновации в промышленности имеют важную особенность: чтобы нововведение было успешным и выгодным, оно должно быть

стратегическим. Под стратегической инновацией подразумевается то, что новый процесс не должен быть единоразовым, он направлен в будущее. Часто инновационные методы вводятся для выхода из кризисной ситуации, но грамотный менеджер всегда будет планировать и завтрашний день.

Проведение исследований и испытаний-обязательная часть промышленных инноваций. Исследования-это долго и финансово затратно. К примеру, сервисные инновации не требуют исследований и большого финансирования.

В каждой стране отношение к нововведениям и инновационная политика имеют свои способности. Это обусловлено историческими событиями, ресурсами страны ее политическими и экономическими устремлениями.

Подводя итог, заметим, что решение давно назревших и обострившихся проблем модернизации промышленности Донбасса, требует пересмотра приоритетов в экономической политике государства в сторону освоения современных технологий, поддержки инновационной деятельности для придания импульса процессам обновления процветания нашей Республики.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ. ТЕОРИЯ ИГР

*Широколава Анна, Меркулов Даниил
МОУ «Средняя школа № 102 с дошкольным
образованием г. Макеевки»*

Научный руководитель: Казановская Н.А.

Теория игр – раздел математической экономики, изучающий решение конфликтов между игроками и оптимальность их стратегий. Конфликт может относиться к разным областям человеческого интереса: экономике, социологии, политологии, реже биологии, кибернетике и даже военного дела. Конфликтом является любая ситуация, в которой затронуты интересы 2 и более участников, называемых «игроками». Если обобщить и упростить понятие, то теория игр заключается в правильно построенных социальных договорах для максимизации общей прибыли всех участников игры.

Смысл теории игр проще всего пояснить на «Дилемме заключенного», классическая формулировка которой звучит так. Двое преступников А и Б, действовали в сговоре. Полиция, изолировав друг от друга, предлагает им сделку: если один свидетельствует против

другого, а тот хранит молчание, то первый освобождается за помощь следствию, а второй получает максимальный срок лишения свободы (10 лет). Если оба молчат, их деяние проходит по лёгкой статье, и они приговариваются к 6 месяцам. Если оба свидетельствуют друг против друга, они получают минимальный срок (по 2 года). Каждый заключённый выбирает, молчать или свидетельствовать против другого. Однако ни один из них не знает точно, что сделает другой. Что произойдёт?

Представив в виде матрицы, мы получим следующее. А теперь представим развитие ситуации, поставив себя на место заключенного А. Если мой поделщик молчит, лучше его сдать и выйти на свободу. Если он говорит, то так же лучше все рассказать, и получить всего 2 года, вместо 10. Т.е. если каждый игрок выбирает, что лучше для него, оба сдадут друг друга, и получают 2 года, что не является идеальной ситуацией для обоих. Это и называется дилеммой. Непонятно, что должны делать заключенные: выбрать некооперативную игру и сознаться или попытаться удачи и не признаваться, сильно рискуя?

Кажется, что самый разумный выбор – сотрудничество. Но это нестабильный исход, т.к. у каждого игрока есть стимул не сотрудничать, а, наоборот, предать другого игрока.

Звучит достаточно запутанно, к тому же, остается вопрос «Как же принять решение?» Здесь теория игр предлагает нам два варианта.

Дерево решений. Вот его пример в сфере бизнеса. Представьте себе, что Чарли проводит отпуск в Мексике. Местный бизнесмен Фредо делает Чарли предложение: «Инвестируй в меня 100 000 \$, и через год я превращу их в 500 000 \$, которые мы с тобой поделим поровну. Следовательно, за год ты увеличишь свой капитал более чем в 2 раза». Возможность, о которой говорит Фредо, действительно очень заманчива, и Чарли охотно подписал бы соответствующий контракт. Но если Фредо сбежит со всеми этими деньгами, сможет ли Чарли, уже находясь в Соединенных Штатах, подать на него иск о невыполнении договорных обязательств в суд Мексики? Этот суд может или вынести предвзятое решение в пользу гражданина своей страны, или действовать слишком медленно, или его может подкупить Фредо. Все это означает, что Чарли предстоит сыграть с Фредо в игру с помощью дерева решений.

Как вы думаете, что сделает Фредо? Без веских причин верить его обещаниям Чарли должен предвидеть, что Фредо сбежит со всеми деньгами. Какие у Чарли могут быть причины верить? Возможно, он имеет отношение и ко многим другим предприятиям, которые нуждаются в финансировании из США или которым необходимо экспортировать свои продукты в США. В таком случае Чарли мог бы

нанести Фредо ответный удар, разрушив его репутацию в США или добившись ареста его товаров. Следовательно, эта игра может быть частью более крупной игры, возможно, даже длительного взаимодействия, которое гарантирует честность Фредо. Однако если сделка носит разовый характер, логика обратных рассуждений очевидна.

Хотелось бы на примере этой игры подчеркнуть два важных момента. Первый момент. Фредо должен понимать, что стратегически мыслящий Чарли отнесется к его предложению с недоверием и не станет вкладывать деньги, тем самым лишая его возможности заработать 250 000 \$. Следовательно, у Фредо есть весомый стимул сделать свое обещание заслуживающим доверия. И будучи ИП, Фредо почти не имеет влияния на слабую правовую систему страны, а значит, не может развеять подобные сомнения инвестора. Второй и самый важный момент касается результатов, к которым придут игроки в зависимости от того, какой вариант развития событий выберут.

Далеко не всегда складывается так, что, если 1 игрок получает больше, другой – непременно меньше. Ситуация, когда Чарли решает вложить деньги, а Фредо – выполнить контракт, более выгодна им обоим, чем ситуация, в которой Чарли не делает инвестиции. Если говорить на языке теории игр, эти игры не должны быть играми с нулевой суммой. Они могут завершиться выигрышем или проигрышем обеих сторон. На самом деле, в большинстве игр в бизнесе, политике и социальном взаимодействии присутствует как общность интересов (когда оба могут получить прибыль) так и их конфликт (если Фредо решит нажиться за счет Чарли и скрыться с деньгами). Именно сочетание общности и конфликта интересов делает анализ таких игр столь интересным и актуальным.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ, ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ

Шишкин Владислав

МОУ «Школа №28 г. Донецка»

Научный руководитель: Соломчук И.Е.

Государственное управление как форма реализации прерогатив государства его органами и должностными лицами в общей системе социально публичного управления является основной сферой действия и применения норм административного права. В узком организационном, административно-правовом смысле под

государственным управлением понимают вид государственной деятельности, связанной с реализацией исполнительной государственной власти как одной из ветвей государственной власти, которая осуществляется системой специальных государственных органов государственного управления.

Основные черты:

представляет собой особый вид деятельности по осуществлению государственной исполнительной власти;

осуществляет административное право установление

осуществляется специальными органами государственной исполнительной власти;

осуществляется в различных формах (правовых и неправовых);

характеризуется наличием вертикальных (иерархических) и горизонтальных связей;

осуществляется везде, где возникает необходимость в обеспечении исполнения законодательных актов, а также защиты прав и свобод граждан.

Принципы государственного управления - это научно обоснованные и законодательно закрепленные положения, в соответствии с которыми строится, функционирует и развивается система государственного управления как система.

Цель теории государственного управления состоит в исследовании и разработке рекомендаций по совершенствованию принципов, структур, методов, механизмов, техник и технологий государственного управления.

Цели государственного управления зарождаются «внизу», идут от потребностей и интересов народа и поэтому носят объективный характер. Интересы же бывают самые разные - региональные и национальные, общегосударственные, классовые и др. И все это не может не учитываться в процессе принятия и реализации государственных управленческих решений.

Цели формулируются людьми, выдвигаются институтами гражданского общества, нормативно закрепляются органами государственной власти в соответствующих управленческих решениях.

Есть цели главные, базовые, глобальные, а есть второстепенные, подчиненные.

Цели государственного управления отличаются иерархичностью, системностью. Классификация и иерархизация целей имеет не только научный, но и большой практически-прикладной политический, социально-экономический и нравственный смысл. Конечно, без прочной и постоянно развивающейся экономической базы никакие

цели и задачи реализовать невозможно. В зависимости от иерархии государственного управления цели делятся на главные (генеральные, стратегические), которые определяются высшими органами власти, и подцели первого, второго, третьего и т.д. уровней.

Цели государственного управления:

- 1) предупреждения социальных конфликтов через социальное партнёрство;
- 2) решения демографической проблемы;
- 3) обеспечение общедоступности социально-бытовой инфраструктуры;
- 4) усиление мотивации к высокопроизводительному труду
- 5) создание оптимальной системы организационных институтов.

Таким образом, цели государственного управления образуют систему, что позволяет построить соответствующее «древо целей». Реализация одной цели становится плацдармом для постановки новой цели. В процессе целеполагания происходит так называемое «рассеивание целей» по различным ветвям и уровням власти. Важно только, чтобы рассеивание это было не спонтанно-хаотичным, а оптимальным и подконтрольным, не порождало бюрократизм и безответственность.

ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Шкляр Изабелла

МОУ г. Горловки «Лицей №85 «Гармония»

Научный руководитель: Козлов Е.С.

Мною была выбрана именно эта тема, так как я считаю её актуальной в связи с будущим поступлением в высшее учебное заведение. Ведь при выборе специальности я буду ориентироваться на востребованность её на рынке труда. В связи с этим я на протяжении уже долгого времени интересуюсь различными возможностями для молодёжи в рамках их трудоустройства в нашей республике и за её пределами.

В настоящее время в Донецкой Народной Республике существует проблема трудоустройства молодежи и является нерешённой, как и во многих других странах. Многие выпускники ВУЗов начинают работать не по специальности или вовсе являются нетрудоустроенными. Кроме того, что на рынке труда многих специальностей ограниченное количество, так еще и работодатели требуют наличие определённого опыта работы. Когда бывшие студенты сталкиваются с этой проблемой,

то у них пропадает желание искать работу именно по своей специальности и начинают считать проведённое время в ВУЗе бесполезным.

В настоящее время в нашей республике наиболее востребованными являются врачи разных специализаций – 60,6%. Согласно данным Центра Занятости, водителей требуется – 11%, бухгалтеров – 8,2%. Также предлагается работа воспитателям (5,3%), артистам (4,7%), рабочим (4%). Меньше всего представлены такие специальности как агроном (1,7%), администратор (1,3%), торговый агент (1,3%), библиотекарь (1,3%) и инженер (0,6%). (Данные взяты с интернет портала DNR Live)

За 5 лет существования республики данная проблема начала активно решаться. Так уже на протяжении не одного года студенты педагогических ВУЗов получают рабочие места на летнее время в детских оздоровительных лагерях на территории Российской Федерации.

Также, совсем недавно, глава Донецкой Народной Республики Денис Пушилин заявил о формировании Молодежного Парламента ДНР. Это способствует привлечению интереса у молодёжи к изменению нашего государства в лучшую сторону. В Молодёжный Парламент будут созываться лица от 18 до 35 лет, человек должен соответствовать одному или более критериям: быть студентом или аспирантом вуза, активистом общественного движения или организации ДНР, иметь достижения в научной, трудовой, творческой или иной деятельности. Кандидаты в депутаты будут участвовать в выборах, по результатам которых сроком на 2 года будет сформирован Парламент в количестве 50 человек. Я считаю, что это большой толчок к изменению ситуации на рынке труда. Данное решение о созыве Парламента подтолкнет молодёжь к желанию попасть в число депутатов и внести свои идеи в улучшение государства.

На данный момент большинство ВУЗов Республики предоставляют выпускникам возможность получить диплом российского образца. Это в свою очередь стимулирует студентов к успешному прохождению обучения в ВУЗах, ведь у них появляются перспективы получить в дальнейшем работу по своей специальности в Российской Федерации.

Не смотря на продуктивное решение сложностей на рынке труда, многие проблемы всё равно остаются актуальными:

- низкая оплата труда у молодых специалистов и отсутствие карьерного роста;
- качество подготовки выпускников не соответствует требованиям рынка труда;

– ошибочный выбор профессии, специальности студентом при поступлении в ВУЗ;

– отсутствие востребованности профессий, после получения диплома выпускниками учебных заведений;

– нежелание работодателей сотрудничать с выпускниками, у которых отсутствует опыт работы.

Некоторые из перечисленных выше проблем можно решить путём совмещения обучения и работы. Так при окончании ВУЗа можно будет уже иметь и опыт работы, и специальность.

Из всего вышеизложенного можно сделать вывод, что ситуация на рынке труда в настоящее время тяжелая, но эта проблема решается и создаётся большое количество проектов для молодёжи, которые способствуют их трудоустройству. Я считаю, что пройдёт ещё немного лет и ситуация обязательно стабилизируется.

ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ И СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОМАНДЫ

Шпомер Алина

МОУ «Школа №88 г. Донецка»

Научный руководитель: Шаповал И.Н.

Одним из наиболее востребованных личных качеств, наряду с профессионализмом, является способность специалиста действовать в команде. Ключевым фактором эффективной работы команды является способность каждого ее члена «работать на результат».

Слово «командообразование», как и большинство широко употребляемых в современной бизнес-лексике терминов, пришло из английского языка. Дословный перевод «командообразование» - «построение команды».

В настоящий момент интенсивно пропагандируется идея отказа от старых способов управления и перехода к новым методам, позволяющим обеспечивать «больше, но теми же силами». Опрос компаний о причинах внедрения командной организации труда показал следующее:

повышение качества (38 %);

увеличение производительности (22 %);

уменьшение эксплуатационных расходов (17 %);

удовлетворение работой (12 %);

реструктуризация (5 %);

другие (6%).

Создать высокоэффективную команду нелегко. Эта работа требует времени и упорства. Ни одна группа людей не становится командой единомышленников сразу. Любая команда проходит в своем развитии определенные стадии формирования.

Обычно командообразование проводится после организационной диагностики, аттестации или оценки персонала в организации и является своеобразным этапом в рамках консультирования по организационному развитию. В этом случае командообразование может проходить по трем направлениям:

формирование высокоэффективных команд на основе данных аттестации или оценки персонала;

подбор соответствующего персонала и комплектование существующих команд согласно информации, полученной в ходе организационной диагностики, аттестации или оценки персонала, с учетом знаний, умений, навыков и способности работать в команде;

переформирование и перестраивание имеющихся команд на основе данных организационной диагностики, аттестации или оценки персонала с целью достижения максимальной эффективности.

Какие стадии проходит постоянно существующая группа, прежде чем стать командой:

Стадия узнавания друг друга, «притирки», выработки групповых норм и правил поведения. В это время состав группы может быть нестабилен – люди могут уходить из группы или приходить в нее.

Стадия распределения и закрепления групповых ролей, принятия групповых норм членами команды.

Стадия выработки, закрепления и оптимизации схем взаимодействия между членами команды.

Стадия интеграции и успешной работы сформированной команды, коллектива.

На каждой стадии, особенно на первых трех, возможно возникновение конфликтных ситуаций, которые нужно уметь конструктивно решать. У каждого человека есть как своя формальная и неформальная роль, которую этот человек играет в жизни и работе группы. Для успешного функционирования команды важны все люди и все роли, которые они выполняют. Иногда в коллективе нет человека, способного взять на себя ответственность за принятие решения и стать лидером, или, когда все предлагают хорошие идеи, но нет человека-организатора, который смог бы претворить эти идеи в жизнь.

Бывают случаи, когда один человек в себе объединяет несколько ролей. Но, как правило, он не может делать все достаточно эффективно, поэтому надо подготавливать к выполнению каких-то ролей и других.

Команда - это группа людей, дополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей. Команда выступает в качестве особой формы организации людей, основанной на продуманном позиционировании участников, имеющих общее видение ситуации и стратегических целей организации и владеющих отработанными процедурами взаимодействия.

Грамотно сформированная команда устойчива к внешним воздействиям, она становится единым организмом, который способен гибко реагировать на изменения ситуации.

Таким образом, командообразование - это процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организации, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический интеллектуальный и творческий потенциалы.

ПЕРСПЕКТИВЫ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Щербак Даниил

МОУ «Школа №88 г. Донецка»

Научный руководитель: Алексич Т.Н.

Актуальность данной темы обусловлена важной ролью и функциями молодежи в экономике страны. Именно молодые люди, благодаря своей мобильности и высокому интеллектуальному потенциалу, являются главной движущей силой современного мира, имеют возможность влиять на общественный прогресс, определяя будущее общества и государства. Сейчас за окном XXI век. Основная часть молодежи стремится выучиться, получить образование, материально обеспечить себя и родителей. Молодое поколение вынуждено приспосабливаться к сложным условиям вхождения в общество, самостоятельно самоопределяться, оценивать свои профессиональные устремления и способности. Незанятость молодых людей ведет к негативным проявлениям, как в сфере экономики, так и в сфере социальной жизни общества.

Молодёжь ДНР – это кадровый потенциал, определяющий будущее страны. Молодежь является перспективной категорией населения, но в то же время именно молодежь обладает высоким уровнем уязвимости.

Есть и ряд проблем, с которыми сталкивается молодежь на рынке труда, например, трудовая нестабильность, безработица, низкая заработная плата и конкурентоспособность, недостаток опыта и трудовых навыков. Донбасс привык преодолевать трудности и подниматься на ноги даже после самых тяжелых ударов и потерь.

Несмотря на то, что восстановление предприятий идет медленно, новые вакансии всё же появляются и рынок труда постепенно оживает. Среди социальных проблем молодежи одной из важнейших является проблема ее недостаточной занятости. Поэтому возникает необходимость постоянного изучения основных тенденций молодежного сегмента рынка труда.

В современных условиях молодежный рынок труда характеризуется усилением дисбаланса между спросом и предложением труда, снижением уровня экономической активности молодежи, ростом уровня безработицы, увеличением доли молодых людей, занятых в неформальной сфере экономики, увеличением численности молодых трудовых мигрантов.

Донецкая Народная Республика является молодым государством, находящимся на стадии становления. Как известно, во все времена свои главные надежды общество традиционно связывает с молодежью.

Содействие занятости и трудоустройству молодежи ДНР может быть организовано по нескольким направлениям:

- обеспечение прав и интересов молодых граждан на рынке труда;
- содействие трудоустройству, подготовке, переподготовке и повышению квалификации молодежи;
- организация занятости молодежи во внеучебное время;
- привлечение молодежи к предпринимательской деятельности, создания соответствующих условий функционирования и эффективного развития молодежного предпринимательства;
- предоставление молодежи услуг, связанных с профориентацией и подготовкой к работе по новой профессии;
- создание специальных молодежных организаций для решения проблемы занятости;
- изучение и распространение передового отечественного и международного опыта по вопросам обеспечения занятости и профессиональной подготовки молодежи;
- сотрудничество с соответствующими международными организациями.

Несмотря на кризис, в экономике все больше ощущается рост потребности в повышении общеобразовательного уровня работников, увеличивается спрос на профессиональное образование. Если существующие в настоящее время тенденции в воспроизводстве квалифицированных кадров не изменятся, то в ближайшей перспективе можно ожидать роста безработицы среди неквалифицированного населения, и, прежде всего молодых людей,

которые не продолжают дальнейшего образования, не имеющих профессии или должной квалификации.

Поэтому необходима рациональная организация профессионального образования молодежи, согласованного как с развитием отечественной экономики, так и с тенденциями на мировом рынке труда. В последнее время все большее число молодых людей считают получение полноценного образования необходимым условием достижения желаемого социального статуса и более высокого материального положения.

Таким образом, молодежь на рынке труда представляет собой достаточно уязвимую категорию граждан, вопросы контролирования и помощи которой являются вопросами государственной политики.

Намечая перспективы организации занятости подростков и молодежи, необходимо уделять внимание поддержке новых форм:

- создания малых производств, способных более полно занять молодежный и женский труд;
- организации квотирования рабочих мест через законодательные акты, закрепляющие требования к работодателю по приему на работу молодежи, а также систему льгот для него;
- создания более эффективных и устойчивых механизмов организации временной занятости подростков.

ВРЕМЯ ВЫБРАЛО НАС

Эль-Хатиб Сарра

МОУ «Гимназия №6 г. Донецка»

Научный руководитель: Ярмолюк Г.И.

Мы живем во время глобальных перемен и событий: становления молодого демократического государства, стремящегося не только к светлому будущему, но и выполняющего наказы предков, почитая их победы и достижения. Мы учимся премудростям жизни, постигая азы построения государственности.

Нам, молодым, выпало большое счастье стоять у истоков больших исторических событий и юбилеев отчизны. Историю нельзя переписать, ее нужно помнить, любить и уважать, чтобы потом, став достаточно взрослым, с увлечением рассказывать своим потомкам о том, как участвовал в построении и развитии своей страны, чтобы они гордились тобой, несли дальше по жизни, поднятое тобой знамя строителя государства, чттили тех, кто был рядом с тобой в это замечательное время- время становления и обретения отличных личностных качеств.

Как-то древнегреческий философ Сенека сказал: «Не может быть душа одного цвета, а ум – другого. Если душа здорова, если она спокойна, степенна и воздержанна, то и ум будет ясным...» Это высказывание можно считать отменной характеристикой человеческой личности с совокупностью качеств, приобретенных в процессе жизни в обществе.

Вступая во взрослую жизнь, мы часто задумываемся о своем назначении на родной Земле, о своем предназначении и нужности в обществе окружающих людей. Для этого нам нужно со знанием дела относиться к миру, уметь применять приобретенные знания и добывать новые. Интересно жить, мечтать, заниматься разнообразной полезной деятельностью, оценивать окружающих и себя. Уметь критически относиться к своим успехам и уметь преодолевать трудности. Постоянно воспитывать в себе высокие моральные и нравственные качества.

Только сильные личности обладают еще одним качеством: они умеют отказываться от личных благ и интересов, когда нужно помочь другим, защитить Отечество, отстаивать независимость и свободу родной страны.

Во все времена молодые шли впереди событий, вершили грандиозные дела. 29 октября 2018 года отмечалось 100-летие ленинского комсомола, представители которого в далеком 1971 году оставили нам, своим потомкам, послание в центре Донецка на площади Ленина в металлической капсуле под стелой закрепив своими автографами. Это письмо – огромная историческая ценность для всего Донбасса, имеющая немалый материальный эквивалент. В нем различие наших дней от эпохи комсомола, заключающееся в качестве той и современной молодежи.

Молодые люди, наравне с опытными управленцами и профессионалами участвуют в развитии страны, которой важна и нужна их активная жизненная позиция, энергия, энтузиазм, желание творить и созидать.

Действительно, совершеннолетние люди, у которых нет никаких внутренних ценностей, нет никаких связей с историческим прошлым, нет задуманных перспектив на будущее, по сути, уже рабы. Поэтому человек должен искать общество образованных людей, постоянно жить с людьми, превосходящими его по уму, тогда он становится от этого просвещеннее (К. Гельвеций). Ведь «образование придает человеку достоинство, да и раб начинает сознавать, что он не рожден для рабства» (Д. Дидро).

Опираясь на сказанное, хочу отметить, что молодежи есть к чему стремиться чтобы не прерывалась связь поколений, не растворялись в

быту духовные ценности, не терялись семейные связи, а вековые традиции не превратились в прах.

Я уже выбрала свою твердую жизненную позицию, согласно высказыванию Н. Добролюбова: «Важно, чтобы ты был готов умереть за свою страну; но еще важнее, чтобы ты был готов прожить жизнь ради неё».

СОВРЕМЕННЫЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Юкало Анна

*ГПОУ «Харьковский технологический техникум
Научный руководитель: Кононенко Е.Б.*

Разработка методов оценки персонала является одной из основных проблем современного менеджмента. Многообразие разработанных подходов ставит в непростую ситуацию руководителей служб управления персоналом предприятий, разрабатывающих практические схемы оплаты труда работников различных категорий. От правильного решения подобных задач зависит формирование здоровой моральной атмосферы, степень удовлетворенности работников и, в конечном счете, экономические показатели и перспективы развития предприятия.

Под определением «система оценки персонала» подразумеваются инструменты, с помощью которых руководитель любого предприятия вполне может оценить профессиональные качества любого своего подчиненного [3].

Современные системы позволяют четко определить любые аспекты, которые напрямую связаны с осуществлением сотрудниками своих должностных обязанностей, определять личные навыки и умения каждого сотрудника по отдельности. В настоящее время теория и практика располагают более чем двумя десятками различных методов оценки персонала [1]. Практика показывает, что наиболее эффективный современный метод – комбинированный. Это комплексный подход, сочетающий четыре системы качественного анализа и количественного [2].

К нему можно отнести:

систему суммируемых оценок;

тестирование;

систему заданной группировки сотрудников.

Качественные методы оценки сотрудников

Современные качественные методы не включают в себя количественные показатели.

К ним относят:

способ, распространенный в современных условиях — матричный; «360 градусов»;

дискуссии, проводимые в группах;

система произвольных характеристик;

анализ выполнения задач.

Четыре экспертных качественных метода оценки персонала:

первичный отбор

собеседование;

ассесмент-центр;

профессиональные опросы

Современные количественные методы считают наиболее объективными, чем качественные. Основные преимущества количественной оценки в конкретных числах, записанных в виде отчета.

Есть четыре эффективных количественных методов, которые работодатели могут применять во всем мире:

количественный метод составления рейтингов;

заданная бальная оценка;

свободная бальная оценка;

система графического профиля.

Работодатели могут проводить нетрадиционный экспертный анализ.

Современные нетрадиционные способы и их преимущества:

1. Графологический. Под диктовку работник пишет несколько предложений. Результат работы проверяет специально нанятый специалист – графолог. Можно раскрыть характер и узнать навыки человека;

2. Физиогномический – не только нетрадиционный, но и современный. Его преимущества заключается в полной расшифровке личности по чертам лица;

3. Психологические тесты – нетрадиционные для анализа персонала. Тесты помогают проанализировать способности сотрудника и его готовность выполнять должностные обязанности. Путем анализа психологических тестов составляется психологический портрет человека, полностью раскрывающий потенциал, и спрогнозировать уровень развития.

Современные и нетрадиционные способы анализа – астрология, нумерология для многих шарлатанство. Что не мешает им существовать, а многим компаниям выбирать их как основные.

В целом оценка работы персонала может давать очень высокие результаты для компаний в том случае, если руководители будут уделять этому должное внимание и относиться со всей ответственностью. С ее помощью не только устанавливаются требования к работе, но и появляется возможность для развития потенциала сотрудников, понимания своего места и роли в организации, стоящих перед ним задач. Руководитель получает полную информацию о ресурсах компании, возможностях дальнейшего развития, проведения изменений.

Список источников

1. Матренинская Т.В. Методы оценки персонала / Т.В. Матренинская, Н.Ш. Зарипова // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики: журнал, 2017. – No 7. – С. 380.
2. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для бакалавров/ Е.Б. Моргунов – М.: Юрайт, 2015. – 561 с.
3. Федорова Н.В. Управление персоналом: учебник / Н.В.Федорова, О.Ю. Минченкова. – М.: КноРус, 2015. – 432 с.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ И УПРАВЛЕНИИ

Юров Иван

МОУ г. Горловки «Лицей № 85 «Гармония»

Научный руководитель: Козлов Е.С.

Для быстро развивающегося рынка с его многосторонней инфраструктурой информационные технологии (ИТ) бизнеса, наверняка, являются самыми востребованным и в полной мере обеспечивающими развитие рынка.

Информационные технологии в бизнесе – 1 из наиглавнейших вех в реализации банка информации сегодняшнего общества. Рубежи становления ИТ обуславливают: технический прогресс и свежие технологии, ускорение сбора и обработки информации. В реальное время стало видно перемена направленности становления ИТ с совершенствования технических средств для работы с информацией на наращивание результативности бизнеса. Ещё абсолютно не так давно информационный ресурс не был этим необходимым для становления компании. Собственно, действий предпринимателя было абсолютно достаточно для контроля над фирмой. Не требовалось разветвленной сети менеджеров и системного изучения данных.

Значимые решения принимались главами фирм на базе навыка и интуиции. Анализ данных о работе компании было не так важно. Лишь только большие фирмы вводили в штат специальные центры, готовившие обобщенные данные о работе фирмы. Резвое становление, совершенствование систем, увеличение надежности вычислительной техники привели собственно к тому, что роль информационных технологий в коммерциале быстро увеличилась. Рынок стал открытым в мировом масштабе.

Поэтому в жесткой конкурентной среде, не имея системной непрерывной информационной поддержки и современных средств связи, ни одна из компаний вне зависимости от ее профиля и масштаба не может чувствовать себя защищенной

Использование информационных технологий в бизнесе создают довольно благоприятные условия для управления и координации больших размеров информации. Это отменно улучшает характеристики работы менеджера. Управляя нескончаемым потоком информации, вовремя получая сведения из первых рук, прогрессивно развивающаяся фирма имеет возможность устроить прорыв в любой сфере бизнеса, чего не может позволить себе компания, не придающих особого внимания развитию ИТ.

Одной из ветвей использования информационных технологий в бизнесе является бесперебойная связь по всему миру. Возможность удерживать ситуацию под своим контролем и быстро решать главные вопросы управления — это то качество, за которое ценят любого руководителя. Благодаря единому многоканальному офисному телефону сотрудники фирмы не испытывают ни каких затруднений в перемещении по городу или населенному пункту.

К этому следует добавить широко используемые сейчас новые технологии по объединению офисной телефонии, беспроводной и мобильной связи — системы, которые обеспечат организацию беспроводных каналов связи по стандарту DECT или Wi-Fi и их интеграцию в корпоративную телефонную сеть по интернет-протоколу (IP). IP-телефония быстро и уверенно решает вопросы надежной связи для компаний малого и среднего бизнеса в их взаимодействии с филиальными сетями и территориально разнесенными организациями.

Мировые бренды, такие как Avaya IP Office, Alcatel OmniPCX и другие, активно лоббируют продвижение аппаратных платформ для внедрения этих коммуникаций на предприятиях. При широком использовании ИТ-технологий для развития бизнеса непременно встанет вопрос о необходимости защиты от несанкционированного доступа как самой информации, так и средств, выполняющих роль ее носителей.

Решение проблемы информационной безопасности фирмы позволит свести к минимуму потери в случае несанкционированной утечки информации, поможет прогнозировать риски и в конечном итоге предотвратить саму утечку.

При всестороннем решении подобного рода задач, внедряя многопрофильные средства защиты (программные, аппаратные, физические, организационные), при централизованном контроле можно достичь высокого результата. В этом случае вся структура системы будет осведомлена о механизмах взаимодействия в ней, и защита от внешних и внутренних угроз безопасности станет всеобщей задачей.

Таким образом, влияние информационных технологий на бизнес предусматривает:

реализацию задач по обработке данных, если имеется доступ к источнику информации и ИС для ее анализа;

наличие современных систем коммуникации, обеспечивающих взаимосвязь и взаимодействие рабочих мест пользователей для оперативной трансляции информации;

наличие открытого доступа в мировое информационное пространство, ликвидацию любых препятствий для взаимодействия в бизнес-среде;

наличие и постоянное совершенствование системы электронных заказов и продаж;

всестороннее использование социальных сетей.

Наличие определенного интереса бизнес-среды к развитию ИТ и повышение информационной культуры компаний обусловлены всеобщими тенденциями эволюции внешней среды и совершенствованием форм организации производства. Все это приводит к прогрессивным изменениям в системе управления.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РОЛЬ ГОСУДАРСТВА

Якушко Анастасия

МОУ «Средняя школа №47 г. Макеевки»

Научный руководитель: Гончарова Л.В.

Экономическая роль государства в современных условиях заключается в реформировании отношений собственности, вертикали устройства, институциональных преобразованиях и достижении сбалансированности между экономической эффективностью и социальной справедливостью в обществе.

Экономическая роль государства проявляется в следующих функциях:

- регулирующей;
- перераспределительной;
- социальной;
- контрольной.

Регулирующая функция обусловлена тем, что существуют области функционирования государства, в которых оно занимает ведущие позиции (например, оборона, социальная помощь и т.п.); государство реализует экономическую политику через институциональную систему; государство является собственником и взаимодействует с различными структурами предпринимательского сектора экономики.

К областям регулирования относятся: сфера предпринимательства, государственные финансы, денежное обращение, безналичные расчеты, внешнеэкономическая деятельность, валютный курс, экономическая безопасность, общественный сектор.

Перераспределительная функция. Созданный национальный доход является объектом перераспределения между его производителями и потребителями. Для реализации этой функции решающую роль в государстве играет распределение полномочий в социально-экономической сфере. Механизмом такого перераспределения служат налоговая и бюджетная системы.

Социальная функция. Социальная функция государства заключается в том, что государство обязано обеспечить своим гражданам гарантированный минимум жизненных благ, включая пищу, жилье, медицинское обслуживание. Социальная защищенность личности предполагает обеспечение минимально необходимого жизненного уровня для каждого. Социальная функция включает справедливое распределение материальных благ, борьбу с безработицей, материальную поддержку отдельных слоев населения, а именно - пенсионеров, инвалидов, детей, лиц, пострадавших от стихийных бедствий, беженцев. Кроме того, государство ответственно за создание надлежащих условий для труда, отдыха, оздоровления населения.

Социальная функция многообразна по содержанию и масштабна по объему деятельности. Главное ее назначение - обеспечить общественное благополучие, создать равные возможности для всех граждан в его достижении.

Многие государства характеризуют себя социальными. Это означает, что они считают своей важной задачей заботу о всех тех гражданах, кто в силу каких-либо причин не в состоянии обеспечить для себя нормальное существование, достойное человека. Государство

проводит мероприятия направленные на защиту от безработицы, проявляет заботу о детях и нетрудоспособных людях.

Государством финансируются федеральные программы охраны и укрепления здоровья населения, принимаются меры по развитию государственной, муниципальной, частной систем здравоохранения, поощряется деятельность, способствующая укреплению здоровья человека, развитию физической культуры и спорта, экологическому и санитарно-эпидемиологическому благополучию

Поощряются добровольное социальное страхование, создание дополнительных форм социального обеспечения и благотворительность.

В реализации социальной функции большое место принадлежит проведению государственной политики в области образования, науки, культуры, здоровья граждан. В указанных сферах социальная функция осуществляется в форме государственной поддержки (финансовой, материальной, программной и др.) образовательных, воспитательных и научных учреждений, а так же учреждений культуры. Что касается управления и организации их работы, то они автономны, свободны в своей деятельности, и вмешательство государства здесь недопустимо.

Государство поддерживает социальную справедливость и определенный уровень общественного благосостояния, гарантирует прожиточный минимум, соответствие роста заработной платы и производительности труда, обеспечивает занятость населения.

Для реализации этой функции решающую роль играет финансово-экономический потенциал государства. Реализация этой функции связана с расширением спроса общественного сектора экономики. Механизмом реализации этой функции служат: система социальных трансфертов, социальные программы развития на федеральном, региональном и местном уровнях, системы государственной социальной защиты государственных минимальных социальных стандартов, адресной социальной помощи.

Контрольная функция. Государство создает ориентиры социально-экономического развития общества, задает параметры экономического и социального роста, определяет условия предпринимательской деятельности, формирует долгосрочные, среднесрочные и текущие экономические и социальные программы, выполнение которых и служит объектом контроля. Реализация этой функции обеспечивается через органы государственного контроля, в том числе финансового, а также институциональные системы. Механизмом реализации этой функции является система показателей и критериев, зафиксированная в правовых актах различного уровня, система санкций, поощрений и

льгот, выбор приоритетов социально-экономического развития общества.

Таким образом, можно сделать вывод, что экономическая роль и функции государства определяют финансовую политику и финансовые методы регулирования социально-экономических процессов.

МАТЕМАТИКА В РЕШЕНИИ ПРИКЛАДНЫХ ЗАДАЧ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Янчук Юлия

МОУ «Средняя школа № 44 г. Макеевки»

Научный руководитель: Сертун Н. И.

Одна из важнейших задач, решаемых школой на современном этапе, не столько усвоение готовых знаний, сколько обеспечение познавательным, общекультурным, личностным развитием, способность применять свои знания на практике в любой области знаний и в различных жизненных ситуациях.

Ведущая роль для решения этой задачи отводится математике. Без современной математики с ее развитым логическим и вычислительным аппаратом был бы невозможен прогресс физики, химии, инженерного дела, авиации и космонавтики, метеорологии и радиотехники. Математика прочно вошла и в такие науки, как биология, психология, в науку о языке.

Математические идеи пронизывают современные макро- и микроэкономику, служат основой автоматизации управленческих и производственных процессов, базой для совершенствования компьютерных программ. В настоящее время математический аппарат является признанным инструментом менеджмента и экономики. С его помощью разрабатываются конкретные прикладные задачи управления предприятиями и организациями, оптимизации бизнеса и производства, финансового регулирования.

Одним из самых распространенных средств воспитания экономической грамотности на уроках математики являются прикладные задачи.

Прикладные задачи экономического содержания:

- а) показывают связь математики с жизнью, с другими предметами;
- б) повышают экономическую грамотность учащихся;
- в) воспитывают интерес к математике вообще;
- г) помогают формированию целостной картины мира.

Примеры задач такого рода:

Задачи на проценты - одна из самых трудных тем для школьников:

Что выгоднее: заплатить за учебу в вузе в начале обучения 10 тыс. у.д.е. или по окончании учебы (через 5 лет) 15 тыс. у.д.е.?

Цена некоторого товара была 800 руб. Сначала его цена повысилась на 10%, а потом снизилась на 10%. Какой стала цена товара после этих изменений?

Учащимся трудно понять несоответствие: если число x увеличить на число y , а затем полученный результат уменьшить на y , то снова получится x ; но, если число x увеличить на 10 %, а затем полученный результат уменьшить на 10 %, то получится не x , а $0,99x$. Задачи на вычисление сложных процентов имеют особое экономическое содержание, посредством которого определяется уровень риска в процессе принятия решений по оптимизации производства; определению направления вложения ресурсов и т.д. Процент в экономическом понимании характеризует уровень выполнения задания.

Задачи линейного программирования широко используются в обосновании принимаемых хозяйственных решений, направленных на выбор оптимального варианта в отношении производительности труда; объема производства; рентабельности производства и т.д.

Лев Толстой предложил измерять качество человека с помощью дроби, в числителе которой стоит оценка его действительных достоинств, а в знаменателе – показатель его мнения о себе. От действительных достоинств качество человека повышается, от самомнения – падает. В его рассуждениях заложен глубокий смысл. Так, работа любого предприятия характеризуется объемом выпускаемой продукции, прибыльностью, затратами. Если первые два показателя нужно стремиться иметь больше, то вряд ли это можно сказать о третьем.

Задачи на умение использовать графики зависимостей в повседневной жизни (читать графики). Обычно такие графики строятся с использованием статистических наблюдений за продажами на фондовом рынке; о нахождении группы жителей, по известному количеству всех жителей и процентному составу различных групп и т.д.. Функция показывает, как одна величина зависит от другой. Например, можно сказать, что прибыль является функцией от затрат или что цена товара есть функция от спроса на него.

Пусть спрос D и предложение S товара зависит от цены P . Для равновесия цена на рынке должна быть такой P^* , чтобы товар был распродан и не было излишков: $D(P^*) = S(P^*)$.

Но если, например, предложение запаздывает на один временной интервал, то, как показано на рис. 1, при цене P_0 спрос D_0 превышает предложение S_0 . И так как предложение меньше спроса, то цена возрастает и товар раскупается по цене $P_1 > P_0$.

При такой цене предложение возрастает до величины S_1 ; теперь уже предложение выше спроса и производители вынуждены распродать товар по цене $P_2 < P_1$, после чего предложение падает и процесс повторяется.

Получилась простая модель экономического цикла.

Постепенно рынок приходит в равновесие: спрос, цена и предложение устанавливаются на уровне S^* , P^* , D^* .

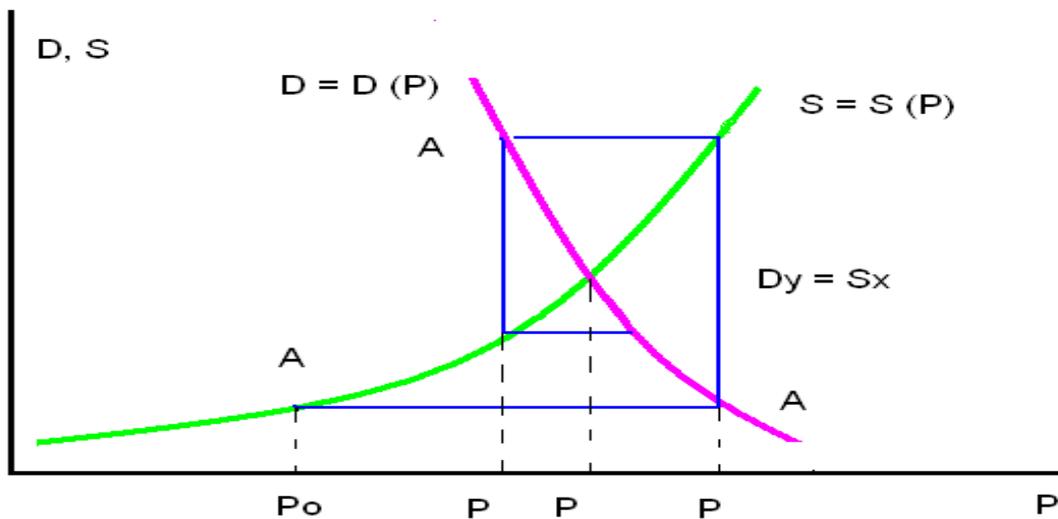


Рис. 1. Кривые спроса D и предложения S как функции цены P

Таким образом, решение прикладных задач значительно расширяет границы обучения, добавляет, наряду с основами математики, знание финансовой терминологии, бюджетных отношений, денежного обращения, формирования и получения прибыли, формирует предпосылки для подготовки учащихся к выполнению определенных социальных функций в соответствии с требованиями общества и развития личности в условиях рыночных отношений.

Математика является не только мощным средством решения прикладных задач и универсальным языком науки, но также и элементом общей культуры.