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

Факультет государственной службы и управления

МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Материалы
IV Республиканской интернет-конференции
(Донецк, 11 ноября 2021 года)

Донецк, 2021

УДК 330.342(063)
ББК У050.11я431
М55

М55 Механизмы управления социально-экономическими системами : теория и практика : материалы IV Респ. интернет- конф. (Донецк, 11 ноября 2021 г.) / Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», Факультет государственной службы и управления. – Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2021. – 572 с.

Настоящее издание представляет итоги IV Республиканской интернет-конференции : «Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика», состоявшейся 11 ноября 2021 года в ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики».

В конференции приняли участие преподаватели и обучающиеся по образовательным программам бакалавриата и магистратуры образовательных организаций высшего профессионального образования, представители органов государственного и муниципального управления ДНР и ЛНР.

УДК 330.342(063)
ББК У050.11я431

© ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2021

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ 1. МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

Анохина Т.В., Колесников Д.В.
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ОТКРЫТОСТИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ……. 12
Белецкая Н.В., Качан С.М.
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ НА ОСНОВЕ ПРИМЕНЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ..... 17
Булавкин В.Е., Качан С.М.
ДЕЛОВЫЕ КОММУНИКАЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ…… 23
Василенко Д.В.
РЕФОРМИРОВАНИЕ ВЕРТИКАЛИ ВЛАСТИ: ОСОБЕННОСТИ ЦЕНТРАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ……. 28
Василенко Д.В., Анцыбор С.С.
О НЕОБХОДИМОСТИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ……. 31
Василенко Д.В., Кононов В.П.
МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ СТРУКТУРНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ В РЕГИОНЕ…….. 34
Василенко Д.В., Невмывака А.А.
ПОЛИТИКА ВЫРАВНИВАНИЯ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ……..... 37
Вихристюк О.А., Воробьева Л.А.
ЧЕЛОВЕК В ОБЕСПЕЧЕНИИ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ…….. 41
Воробьева Л.А.
МОТИВАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ……. 45
Жук Ю.С., Кислюк Е.В.
ВЛИЯНИЕ МОНОПОЛИЙ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ…….... 52
Карчевский Р.М., Приходченко Т.А.
НОВЫЕ РЕАЛИИ КРЕАТИВНОЙ ЭКОНОМИКИ…… 57
Качан С.М.
МОНИТОРИНГ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЙ БАЗЫ СИСТЕМЫ ПЕРЕПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ДНР 62
Кислухина Н.В.
ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ РАЗВИТИЯ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ……. 68

Колесников Д.В.
ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КРЕАТИВНОГО КЛАССА ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩИН ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА…….. 73
Корниенко Т.В., Качан С.М.
РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ АДМИНИСТРАЦИЙ……..... 76
Костровец Л.Б., Плахотнюк В.С.
ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ГОСУДАРСТВА, БИЗНЕСА И ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА В ПРОЦЕССЕ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ……. 82
Котовская Г.В., Кислюк Е.В.
ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ЗАКУПОК ТОВАРОВ, РАБОТ И УСЛУГ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ НУЖД…….. 86
Лимаренко Н.В., Садекова А.М.
ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ……. 92
Марченко Е.С., Рощина Ю.О.
ФОРМИРОВАНИЕ ФИРМЕННОГО СТИЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ…….. 97
Мацько А.А., Колесников Д.В.
МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ…… 102
Падун И.С., Фоменко Е.И.
ГОСУДАРСТВЕННАЯ СИСТЕМА ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО ПРЕДПРЕНИМАТЕЛЬСТВА…… 106
Панасюк А.И., Садекова А.М.
МОТИВАЦИЯ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ…….. 110
Петрук К.В., Иванина Е.А.
СТРАТЕГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ТЕРРИТОРИЙ: МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД…… 115
Полянская Д.О.
ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ……... 120
Посыкалюк К.С., Фоменко Е.И.
СПОСОБЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ МЕЖДУ ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И НАСЕЛЕНИЕМ…… 125
Рожнятовская А.А.
WORK-LIFE BALANCE: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ИССЛЕДОВАНИЯ…….. 130

Романова И.М.
СОЦИАЛИЗИРОВАННАЯ ЭКОНОМИКА И ЕЁ РОЛЬ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ……. 134
Слипченко М.А., Качан С.М.
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КУЛЬТУРНОЙ СФЕРОЙ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ……. 139
Тахтарова М.В.
ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ ГРАЖДАН…….. 144
Ткачик Т.И., Леонтович Е.С.
РОЛЬ ИНВЕСТИЦИЙ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ ГОРОДА…….. 150
Хасанова Е.В.
ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ОПЕКЕ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВУ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ……. 155
Холошная А.Э., Фоменко Е.И.
РОЛЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ……. 158
Шумаева Е.А., Хоменко И.А.
НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ БАЗИС ИЗУЧЕНИЯ ИНСТИТУТОВ СОЦИАЛИЗАЦИИ…….. 164
Хомченко А.Е., Кислюк Е.В.
ОСОБЕННОСТИ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ……..... 169
Чекарева Н.Д., Юрьева Н.Н., Шемяков А.Д.
ОЦЕНКА ДЕЙСТВЕННОСТИ МЕТОДИЧЕСКИХ И ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫХ ОСНОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА РАЗВИТИЕ РЫНКА РАБОЧЕЙ СИЛЫ ДНР……..... 174
Чернобай Е.А., Шумаева Е.А.
ОСОБЕННОСТИ РЕФОРМИРОВАНИЯ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ…….. 180
Юрьева Н.Н., Иванина Е.А.
СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ГОСУДАРСТВА В ВОПРОСАХ МЕДИЦИНСКОЙ ГРАМОТНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ……. 185
Яхно Н.С., Качан С.М.
РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ……. 191

СЕКЦИЯ 2. НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ ТЕРРИТОРИЙ

Бабич О.В., Перевозчикова Н.А.
«ЭЛЕКТРОННОЕ ПРАВИТЕЛЬСТВО» КАК ДОМИНАНТА СОВРЕМЕННОГО ГОСУДАРСТВА…….. 197
Брадул С.В., Брадул Н.В.
КОМПОНЕНТНАЯ МИГРАЦИЯ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ…… 202
Бражник Л.И., Гладченко Т.Н.
SCRUM – ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ……... 207
Буканов Е.К., Курган Е.Г.
ОПЫТ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ В ГОСУДАРСТВАХ С ОСОБЫМ СТАТУСОМ……. 211
Василишина Т.В., Шарнопольская О.Н.
ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОЕ БЮДЖЕТИРОВАНИЕ КАК СПОСОБ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ РАСХОДАМИ…… 219
Галкина А.В.
ОБЗОР ПРАКТИЧЕСКОГО ОПЫТА В РАЗРАБОТКЕ ГЕОИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ГИС В ДНР НА ОСНОВЕ ПРИМЕНЕНИЯ СТАНДАРТОВ ОТКРЫТЫХ СИСТЕМ…… 223
Гладченко Т.Н.
КРЕАТИВНАЯ ИНДУСТРИЯ, КАК ДВИГАТЕЛЬ ИЗМЕНЕНИЙ ЭКОНОМИК ТЕРРИТОРИЙ С ОСОБЫМ СТАТУСОМ……..... 227
Гунченко В.С., Чайка А.М.
ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТОДА ДЕРЕВА РЕШЕНИЙ В УПРАВЛЕНИИ С СОХРАНЕНИЕМ ПРИНЦИПОВ ОТКРЫТЫХ СИСТЕМ……. 232
Дадашова Ю.В., Гладченко Т.Н.
КРЕАТИВНОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО, КАК МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ……..... 236
Данилова К.Е., Синаревская Д.С.
ГИБКИЕ ЦЕННОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ…… 241
Двойкин А.А.
РАЗРАБОТКА БЕКЭНДА ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ «УЧЕТА ОБРАЩЕНИЙ ГРАЖДАН» НА ОСНОВЕ КОНЦЕПЦИИ ОТКРЫТЫХ СИСТЕМ…… 246
Иванова В.К., Гладченко Т.Н.
ИССЛЕДОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОДНОЙ ИЗ РАЙОННЫХ АДМИНИСТРАЦИЙ ГОРОДА ДОНЕЦКА……. 251
Иванюшкин С.С., Ярембаш А.И.
УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ ПРОЕКТА НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ЕГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ…….. 255
Казанцева К.Е., Морозов Е.Л.
ПРОЕКТНЫЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ИМИДЖА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ…….. 259

Карчевский Р.М., Ярембаш А.И.
КОНЦЕПЦИЯ ПРОЕКТА РАЗРАБОТКИ МОБИЛЬНОГО ПРИЛОЖЕНИЯ ДЛЯ ГП «ПОЧТА ДОНБАССА»…….. 263
Квашенко Д.Д., Гладченко Т.Н.
МОДЕЛЬ КЕНЕВИН, КАК ОДИН ИЗ СОВРЕМЕННЫХ ПОДХОДОВ К ПРИНЯТИЮ РЕШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ…… 268
Колесников И.Р.
ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ РАЗРАБОТКИ ОТКРЫТЫХ СИСТЕМ НА ПРИМЕРЕ РЕАЛИЗАЦИИ FRONTEND-КОМПОНЕНТОВ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ «УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЩЕНИЯМИ ГРАЖДАН»…….. 273
Концедал И.Н.
ФОРМИРОВАНИЕ НОРМАТИВНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТРАСЛИ СВЯЗИ……. 278
Копица К.А., Гладченко Т.Н.
ИМИДЖ ПРОЕКТА…… 284
Краснокутский Д.А., Савенко А.В.
СУЩНОСТЬ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТОМ В СФЕРЕ МОЛОДЕЖИ, СПОРТА И ТУРИЗМА……. 289
Майборода С.И.
НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ТАМОЖЕННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ……. 292
Макеева О.А.
УПРАВЛЕНИЕ СТЕЙКХОЛДЕРАМИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПОЛИТИК В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ……... 297
Масло С.В., Лукашев Б.В.
РЕЙТИНГОВЫЙ АНАЛИЗ УРОВНЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ СТРАН ЗА 2020 ГОД. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ ЦИФРОВОЙ ЭКОСИСТЕМЫ НА ОСНОВЕ КОНЦЕПЦИИ ОТКРЫТЫХ СИСТЕМ…….. 303
Мороз К.А., Гладченко Т.Н.
SMM-ПРОЕКТ ОРГАНА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ…….. 307
Омилаева Ю.Р.
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОТКРЫТЫХ ГЕОИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ В ЗАДАЧАХ УПРАВЛЕНИЯ ТЕРРИТОРИЯМИ…….. 312
Пащенко А.И., Савенко А.В.
ИНСТРУМЕНТЫ И МЕТОДЫ РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЁЖНЫХ СОЦИАЛЬНО-ЗНАЧИМЫХ ПРОЕКТОВ……. 316
Перевозчикова О.А., Шумаева Е.А.
УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ…… 320
Перец Д.О., Морозов Е.Л.
АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В АДМИНИСТРАЦИИ Г.ДОКУЧАЕВСКА…… 325
Поддубняк Т.Е.

МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И ПОДДЕРЖКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ…….. 328
Приходченко Т.А.
МИРОВОЙ ОПЫТ ИЗМЕРЕНИЯ ПАРАМЕТРОВ РАЗВИТИЯ ГОРОДСКИХ ТЕРРИТОРИЙ……... 334
Пылько Е.А.
АКТУАЛЬНОСТЬ РЕЛЯЦИОННЫХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ ПРЕДПРИЯТИЙ УГОЛЬНОЙ ОТРАСЛИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ……. 338
Семичастный И.Л.
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОТКРЫТОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ В ФОРМАТЕ ГИС В ЗАДАЧАХ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ТЕРРИТОРИЙ……..... 343
Тимко М.В.
К ВОПРОСУ О КОММЕРЦИАЛИЗАЦИИ РЕЗУЛЬТАТОВ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ……. 348
Ткач И.А., Гладченко Т.Н.
ПРОГРАММА ЭТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРЫ ДНР…… 353
Чайка А.М.
ВЫБОР ИНСТРУМЕНТОВ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ С УЧЕТОМ КОНЦЕПЦИИ ОТКРЫТЫХ СИСТЕМ……... 358
Чайка А.М.
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИТ-ТЕХНОЛОГИЙ В АНТИКРИЗИСНОМ УПРАВЛЕНИИ……. 362
Чирка Н.С., Чайка А.М.
ПРОБЛЕМА РАСШИРЕНИЯ ОТКРЫТОЙ СИСТЕМЫ ЗА СЧЕТ ОЦЕНКИ РИСКОВ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ…….. 366
Чирка Н.С., Чайка А.М.
ПРОБЛЕМА ОЦЕНКИ РИСКОВ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ…… 370
Шкурко А.С.
КОНЦЕПЦИЯ МАРКЕТИНГОВОЙ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИИ…….. 374
Ярембаш А.И.
ФАКТОРЫ ИЗМЕНЕНИЙ В ПРОЕКТАХ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ УГОЛЬНОЙ ОТРАСЛИ…….. 379

СЕКЦИЯ 3. РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

Абзалова Я.А., Ляхова Л.С.
МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ НА ОСНОВЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА…….. 384

Абзалова Я.А.
МЕТОДЫ ИЗЛОЖЕНИЯ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА: ИНДУКТИВНЫЙ, ДЕДУКТИВНЫЙ…….. 388
Абзалова Я.А.
ЭМПИРИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ НАУЧНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ…….. 393
Багдасарова Д.Г.
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ И ОСОБЕННОСТИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ…….. 398
Борисова Н.Е., Шумаева Е.А.
ВЛИЯНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА НА ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ……... 403
Бублик Я.В.
ПРОБЛЕМНЫЕ ФАКТОРЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ……. 407
Васильева Н.А.
ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ…… 412
Гамаюнов В.Г.
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ИННОВАТИКА…….. 415
Гарагашко В.А., Ляхова Л.С.
ОТБОР ПЕРСОНАЛА КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВЕННОГО СОСТАВА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ…… 420
Гарагашко В.А., Смирнов С.Н.
ПРОБЛЕМЫ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ…….. 425
Железняк В.Ю.
К ВОПРОСУ ОБ ЭВОЛЮЦИИ ОРГАНИЗАЦИЙ КАК ОБЪЕКТОВ СОЦИАЛЬНОЙ РЕАЛЬНОСТИ…….. 428
Заремба П.А.
РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ КАЧЕСТВА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ГОСУДАРСТВА.. 432
Киселева А.А., Ляхова Л.С.
ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЯХ…….. 437
Ковшова А.И., Булах И.В.
РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ……. 442
Линник Б.Б.
ИЗМЕНЕНИЕ РОЛИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ…….. 446
Лысенко Д.Ю., Ляхова Л.С.
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ…… 451
Ляхова Л.С., Киселева А.А.
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ 456

КУЛЬТУРОЙ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ…….
Невмывака В.С., Приходченко Т.А.
РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ……. 462
Никольская А.С.
РЕЙТИНГ РАБОТНИКА КАК ИНСТРУМЕНТ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ…….. 467
Павловец А.С.
КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ……. 472
Петенко А.В.
НАПРАВЛЕНИЯ МАРКЕТИНГОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ…….. 476
Прокофьев Н.А.
ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ…….. 481
Смирнов С.Н.
ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ТЕРРИТОРИИ……... 484
Стадник А.М.
ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ…… 488
Фирсова О.В., Горячева Е.А.
СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ РАБОТЫ……. 493
Хоменко Я.В., Солнцева Е.В.
СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ…….. 497
Черемных В.Ю.
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ КАК СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ЧАСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ…….. 502
Черныш Л.В., Горячева Е.А.
ПРОЦЕДУРА ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ……. 508
Шумкова Е.А.
АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА ИННОВАЦИОННО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ…….. 513
Русинов Н.В., Горячева Е.А.
ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И СЛОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО ФИНАНСОВОГО РЫНКА……. 516
Швакин М.В.
РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ПРОЦЕССЕ ОБРАЗОВАНИЯ……... 520

Штефанко Н.В.
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВА И ОБЩЕСТВА…… 524
Морозова М.А.
ОСОБЕННОСТИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ……... 528
Сибилев С.Е., Кислюк Е.В.
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ……... 533
Рюмшина М.А., Хасанова Е.В.
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕНЫХ СЛУЖАЩИХ……... 538
Иванина Е.А., Щербакова М.В.
РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО ФИНАНСВОГО КОНТРОЛЯ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ……. 542
Гончарова Ю.А., Воробьева Л.А.
КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ: СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ОЦЕНИВАНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ… 547
Василенко Д.В., Садовский А.Н.
ОПРЕДЕЛЕНИЕ РОЛИ РЕГИОНОВ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ…….. 550
Михальченко А.М., Бойко С.В.
ОСОБЕННОСТИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОПЕРАТИВНОГО КОНТРОЛЯ И НАДЗОРА ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ В СФЕРЕ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ…….. 552
Бондарь В.С., Воробьева Л.А.
ГОСУДАРСТВЕННАЯ МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ: АКТУАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ…… 557
Харьковская А.М.
НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ…… 562
Романенко Н.В., Хасанова Е.В.
СОЦИАЛЬНАЯ ИНФРАСТРУКТУРА СЕЛЬСКИХ ПОСЕЛЕНИЙ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ 566

СЕКЦИЯ 1. МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ОТКРЫТОСТИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ

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

Донецкая Народная Республика позиционирует себя как демократическое правовое социальное государство, что предъявляет определенные, порой жесткие требования к управленческой деятельности. Управленческая деятельность не является константой, мы не можем позаимствовать украинскую модель или применить на практике сложившуюся модель Российской Федерации, в Донецкой Народной Республике необходимо закрепить, развить и усовершенствовать свою модель управленческой деятельности, сформировавшуюся под влиянием текущих ценностных и мировоззренческих установок.

Особенностью современного этапа развития Донецкой Народной Республики является осознание необходимости повышения эффективности и результативности деятельности органов государственной власти как залога успешного экономического, политического и социального развития страны. Достижение данной цели невозможно без обеспечения открытости

деятельности органов государственной власти. Открытость выступает важным показателем эффективной реализации закрепленных полномочий, неотъемлемым условием построения модели социального и правового государства, что невозможно без постоянного взаимодействия между гражданами и органами власти.

В процессе управления государством существует острая проблема, как снижение доверия и уважения к власти со стороны граждан и частного сектора экономики. Решения этой проблемы, а именно, повышение степени уважения и доверия к власти, что в свою очередь, влечет за собой снижение административных барьеров и коррупционных явлений, заключается в налаживании постоянных взаимосвязей и взаимодействий между обществом и властью, в обеспечении обратной связи между обществом как объектом государственного регулирования и государственной властью как регулятором общественных отношений.

Актуальность и значимость исследования проблемы открытости органов государственной власти определяются тем, что предусмотренный в настоящее время механизм не носит системный характер, отсутствует взаимосвязь между отдельными элементами и процедурами, а следовательно являются недостаточно эффективными. Кроме того, в настоящее время не уделяется должного внимания формированию комплексного механизма открытости органов государственной власти.

Становление Донецкой Народной Республики как социального государства происходит через преодоление отчуждения личности от власти, превращение государства в социально-ответственный инструмент общества, осуществляющий активную социальную политику в интересах всех категорий населения на основе принципов открытости, социальной справедливости, согласия и взаимовыгодного партнерства. Таким образом, в гражданском обществе создаются условия для интенсивного взаимодействия населения и органов государственной власти (законодательной, исполнительной, судебной), органов местного самоуправления, как следствие, встает вопрос о создании

наиболее перспективных каналов коммуникации, позволяющих обеспечить не только прямую, но и обратную связь при подобном общении.

Принцип открытости закреплен во многих нормативных правовых актах. Ряд положений Главы 2-й «Защита права и свобод человека и гражданина» Конституции Донецкой Народной Республики прямым образом ориентируют на необходимость глубокого и комплексного правового регулирования доступа граждан и организаций к информации о деятельности органов государственной власти:

1) каждый имеет право свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом (ч. 4 ст. 22);

2) каждому предоставляется возможность ознакомления с документами и материалами, непосредственно затрагивающими его права и свободы, если иное не предусмотрено законом (ч. 2 ст. 17);

3) граждане Донецкой Народной Республики имеют право обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы и органы местного самоуправления (ст. 26).

Также, Законом Донецкой Народной Республики «Об информации и информационных технологиях» от 7 августа 2015 года № 71-IНС, Законом Донецкой Народной Республики от 20 февраля 2015 года № 13-IНС «Об обращениях граждан» закреплены права, в частности, на обращение в государственные органы, органы местного самоуправления, средства массовой информации, в учреждения и организации, на которые возложено осуществление публично значимых функций, и их должностным лицам, на поиск, получение, передачу, производство и распространение информации; на применение информационных технологий; на обеспечение защиты информации, на взаимный обмен информацией, проведения методологических, программно-технологических и иных работ.

Упомянутые статьи позволяют сделать вывод о том, что при обращении за информацией о деятельности органов государственной власти и местного

самоуправления, граждане ДНР реализуют свое конституционное право, а на власть, таким образом, возложена обязанность по подготовке и предоставлению запрашиваемой информации. Основываясь на анализе законодательства Донецкой Народной Республики, а также на изучении научной литературы из открытых источников, можно выделить ряд сложившихся в управленческой сфере возможных способов получения информации гражданами о деятельности властных структур:

1) обнародование (опубликование) информации;

2) размещение информации в информационно-телекоммуникационных сетях (в том числе в Интернете);

3) размещение информации в общественно доступных местах (на стендах, досках объявлений и т. п.);

4) ознакомление с документами государственных органов;

5) присутствие на заседаниях государственных органов;

6) предоставление информации по запросу.

В соответствии с этим, принципами доступа к информации о деятельности государственных органов должны являться:

- общедоступность и открытость информации;
- обеспечение безопасности личности, общества и государства;
- информирование граждан о деятельности органов власти
- законность поиска, получения и передачи информации;
- предоставление достоверной информации, а также ее защита.

Тем не менее, для достижения эффективности механизмов открытости в деятельности государственных органов власти необходимо разработать ряд мероприятий с целью разрешения определенных задач, как комплексное повышение качества официальных интернет-сайтов государственных органов, доступных в сети Интернет для всех аудиторий и содержащих актуальную информацию о деятельности государственных органов и порядке предоставления государственных услуг; повышение прозрачности деятельности органов государственной власти и местного самоуправления. Социальная

важность права на доступ к информации о деятельности органов власти очевидна, поскольку прозрачность и открытость в деятельности властных структур снижает возможность злоупотреблений с их стороны, а значит, повышает уровень защищенности прав и свобод человека.

Проблема доступа граждан к информации о деятельности органов государственной власти является чрезвычайно актуальной и практически значимой. Социальные и экономические преобразования немыслимы без участия граждан в управлении делами государства, без учета интересов граждан при принятии решений различными органами власти, без обратной связи «гражданин – государство».

Только комплексный подход к формированию государственной политики и гармонизации всей нормативной правовой базы в контексте общей стратегии развития Донецкой Народной Республики, направленной на интеграцию с Российской Федерацией, позволит достигнуть современных механизмов открытости в деятельности органов государственной власти Донецкой Народной Республики, основанных на принципах результативности и социальной направленности.

Список использованных источников

1. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]: официальный текст [принята Верховным Советом Донецкой Народной Республики от 14 мая 2014 г.] // Электронные текстовые данные – Режим доступа: https://dnrsovet.su/konstitutsiya/.

2. Закон Донецкой Народной Республики от 20 февраля 2015 года № 13-IНС «Об обращениях граждан» [Электронный ресурс]// Электронные текстовые данные – Режим доступа: https://dnrsovet.su.

3. Законом Донецкой Народной Республики «Об информации и информационных технологиях» от 7 августа 2015 года № 71-IНС [Электронный ресурс]// Электронные текстовые данные – Режим доступа: https://dnrsovet.su.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ НА ОСНОВЕ ПРИМЕНЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Белецкая Н.В.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Качан С.М.,
старший преподаватель,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Информационные технологии в деятельности органов исполнительной власти является одной из самых насущных в то же время одной из самых сложных задач. Связано это с несколькими причинами. Во-первых, за последнее время резко увеличился поток информации, как внешней, так и внутриотраслевой. Во-вторых, в связи с постоянной потребностью улучшения эффективности управления, растет необходимость более качественной обработки информации. Все это вместе взятое и заставляет искать новые пути и методы организации обработки информационных потоков.

Под информационными технологиями можно понимать совокупность методов, производственных процессов, а так же программно-технических средств, которые объединены в некую технологическую цепочку, обеспечивающую сбор, обработку, хранение, передачу и отображение самой информации [9].

Внедрение и использование информационных технологий в деятельности органов исполнительной власти должно быть направлено на решение таких первостепенных задач, как создание условий доступа граждан к информации о деятельности органов власти (в том числе по вопросам кадрового обеспечения);

создание и развитие управленческих автоматизированных систем, в том числе в кадровой деятельности в органов исполнительной власти; разработка комплекса мер по повышению информационной культуры и компьютерной грамотности государственных служащих.

Основные цели информатизации деятельности органов исполнительной власти определяются необходимостью интенсивного развития информационной инфраструктуры, которая должна охватывать различные сферы жизни и деятельности общества. Поэтому развитие информатизации должно быть направлено на достижение следующих целей:

– существенное повышение уровня полноты, оперативности и доступности различных форм и видов информации для каждого гражданина Донецкой Народной Республики;

– качественное улучшение информационно-аналитического обеспечения деятельности системы государственного управления;

– всестороннее использование потенциальных возможностей информационных технологий систем и сетей для полномасштабного решения социальных и гуманитарных проблем;

– обеспечение надлежащего уровня информационной безопасности и защиты информации.

Для достижения этих целей в деятельности органов исполнительной власти применение информационных технологий должно базироваться на следующих принципах:

– открытость и общедоступность информации;

– обеспечение конституционных прав и свобод каждого гражданина в информационной сфере;

– сбалансированность прав и обязанностей, интересов и ответственности субъектов сфер информации, информатизации и информационной безопасности и законодательное закрепление определенных функций государства в этих сферах;

– гармонизация национального законодательства с международным правом [1, с.171].

К основным нормативно-правовым актам, регламентирующим применение информационных технологий в деятельности органов исполнительной власти ДНР относят [2 – 5, 8]: Конституцию Донецкой Народной Республики; Законы ДНР «Об информации и информационных технологиях», «О персональных данных», «О государственной тайне», «Об электронной подписи», «Об обращениях граждан», «О почтовой связи».

Основными задачами государства на современном этапе являются [7]: создание условий развития и роста информационного сектора экономики; поддержка инновационных проектов создания и развития систем информатизации в приоритетных сферах информатизации; обеспечение информационной безопасности и защиты информации; обеспечение равноправного участия в международном разделении труда; развитие правовой базы информатизации; создание положительного международного имиджа.

В Донецкой Народной Республике важное место среди основных задач, стоящих перед руководством республики, занимает надлежащее информационное обеспечение органов исполнительной власти. Развитие информационного обеспечения Донецкой Народной Республики и одной из его составляющих – информационных технологий, является современной глобальной тенденцией, которая ведет к существенным изменениям в общественных отношениях и экономике республики, требует ряда социально-политических решений, которые соответствуют трансформациям во всех сферах жизнедеятельности, в частности, в процессах подготовки и принятия решений, в содержании и формах государственного управления, в представлениях о правах человека, национальную и личную безопасность, в оценке стратегических ресурсов.

Примером развития информационных технологий в деятельности органов исполнительной власти может стать создание и внедрение информационной

системы электронного документооборота (СЭД), посредством которой должна осуществляться:

–поддержка процессов создания, обработки и согласования документов на всех стадиях жизненного цикла;

–выдача заданий, поручений в электронном виде и автоматический контроль их исполнения;

–рассылка документов в электронном виде и контроль их местонахождения;

–создание оперативного и долговременного архивов бумажных и электронных документов;

–поиск документов по содержанию, реквизитам;

–формирование отчетов по исполнительской дисциплине;

–ведение единой базы контактных лиц;

–обеспечение территориально-распределенного обмена данными между сотрудниками в государственных органах.

Развитие информационных технологий в деятельности органов исполнительной власти может происходить также посредством интеграции информационных технологий органов власти с интернет-ресурсами, порталами негосударственных организаций. Такая интеграция позволит автоматизировать процесс публикации информации о вакансиях на различных государственных интернет-сайтах, расширить аудиторию соискателей, сэкономить рабочее время специалистов кадровых служб органов власти [6].

К основным направлениям совершенствования информационных технологий управленческой деятельности органов исполнительной власти, для дальнейшего развития и совершенствования системы электронного управления в Донецкой Народной Республике, можно отнести: создание Единой системы параметров оценки состояния е-управления и единого стандарта функционирования системы электронного документооборота; оптимизация законодательной базы, по развитию информационного обеспечения; создание Единого веб-портала для предоставления административных услуг в

электронном формате; поощрение и мотивация государственных служащих в развитии электронного управления; общедоступность и прозрачность деятельности правительственного портала и веб-сайтов органов исполнительной власти.

Список использованных источников

1. Басова С.Н., Сидорова Н.П., Торопова Т.А. Цифровые решения тайм-менеджмента в органах государственной власти // Вопросы управления. 2021. № 3 (70). С. 162–177.

2. Закон ДНР «О персональных данных» № 61-IНС от 19.06.2015г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dnrsovet.su/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-personalnyh-dannyh/

3. Закон ДНР «О государственной тайне» № 03-IНС от 12.06.2014г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-gos-tajne/

4. Закон ДНР «Об информации и информационных технологиях». № 71-IНС от 07.08.2015г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatye/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-ob-informatsii-i-informatsionnyh-tehnologiyah /

5. Закон ДНР «Об обращениях граждан» № 13-IНС от 20.02.2015г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dnrsovet.su/zakon-ob-obrashheniyah-grazhdan/

6. Информационные технологии и системы в муниципальном управлении. [Электронный ресурс]: – Режим доступа: https://cde.osu.ru/courses2/course168/17_3.html

7. Камолов С.Г., Артемова П.В. Информационные технологии для государственных служащих: Учебное пособие./ С.Г. Камолов, П.В. Артемова – М.: МГИМО, 2017. – 215 с.

8. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]: офиц.текст [принята Верховным Советом ДНР от 14.05.2014] − Режим доступа: https://dnrsovet.su/konstitutsiya/

9. Мишенин, Ф.Е. Информационные технологии в предоставлении государственных и муниципальных услуг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elibrary.ru/item.asp?id=29002882

ДЕЛОВЫЕ КОММУНИКАЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Булавкин В.Е.,
бакалвр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Качан С.М.,
старший преподаватель,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Институт государственной службы представляет собой сложный, комплексный и многогранный социально-правовой институт, он также является неотъемлемой частью современного динамично развивающегося общества. Справедливо сказать, что государственный деятель служит, а не работает. Он должен уметь мыслить и действовать масштабно, принимать мудрые и информированные управленческие решения. Отсюда следует, что такую деятельность должны выполнять только профессионалы, только те, кто целенаправлен и мотивирован служить Отечеству, те, кто, как заметил Кант, способен познать простую истину: «Когда исчезает справедливость, то не остается ничего, что могло бы придать ценность жизни людей».

Большое количество научных исследований по вопросам государственной службы связано с ценностными ориентациями государственных служащих, их моральными и профессиональными качествами.

Профессионализм государственного служащего должен определяться высокой степенью нормативного поведения и ответственности. Государственный служащий − общественный деятель, потому что он олицетворяет государство. Он действует как представитель и носитель реальной власти, определяющей его социальную идентичность.

Компетентность, принятие и разделение групповых норм, ценностей и интересов − важные характеристики, составляющие профессиональную идентичность государственного служащего.

Согласно «четырехуровневой классификации профессий» Е.А. Климова, построенной на основе многофакторного принципа, профессия государственного служащего по праву может быть отнесена к первому ярусу видов профессий, по признаку различий их объективных систем, - профессия типа «человек-человек», в которой процесс коммуникации превращается из сопутствующего фактора в профессионально важную категорию [1].

Основная функция коммуникации – информационная, заключается в передаче информации как без адреса, так и по адресу, то есть тогда, когда передача информации нацелена на конкретного человека или группу лиц [2].

Государственный служащий коммуницирует с гражданами, общается с субъектами различных социальных слоев, группами населения, даже менее мобильными, с представителями различных общественно-политических объединений. В процессе профессиональной деятельности обсуждаются вопросы, связанные с исполнением служебных обязанностей, организацией и осуществлением деятельности, а также выработкой и принятием управленческих решений.

Отсюда следует, что профессиональная деятельность государственного служащего носит коммуникативный характер, а его профессия относится к коммуникативным. Следовательно, государственный служащий должен иметь высокий уровень развития общей культуры и культуры профессиональной речи, иметь высокий уровень коммуникативной культуры.

По мнению В. Н. Куницына, коммуникативная культура − это, прежде всего, культура человеческих взаимоотношений, в основе которой лежит товарищество, которое в свою очередь проявляется в устойчивом стремлении к контакту с людьми и сочетается со скоростью установления контактов [3].

Тесно связанными с коммуникативной культурой являются следующие профессиональные качества государственных служащих:

– навыки ведения деловых переговоров;

– умение быстро вникать в суть проблемы или задачи, объяснять свою позицию, договариваться о решениях, убеждать [2];

– умение быстро общаться с другими людьми, согласованность своих действий в работе с действиями других людей [4].

Исследователи сходятся во мнении, что государственная служба относится к сфере повышенной языковой ответственности с использованием деловых коммуникаций.

Под деловыми коммуникациями следует понимать качественную характеристику, включающую в себя систему научно-теоретических знаний в области менеджмента. В частности, специальные знания в области теории коммуникативной культуры, умение вести коммуникативную деятельность с представителями всех уровней власти, а также с людьми, находящимися вне сферы управления в различных формах делового общения [5].

Безусловно, государственный служащий должен обладать культурой делового общения, технологией деловых коммуникаций, культурой письменных деловых коммуникаций, спецификой профессионального языка. Однако существует расхождение понятийного аппарата, которым пользуются государственные служащие и активисты гражданского общества, что затрудняет коммуникацию и взаимопонимание между ними. Также имеет место низкий уровень коммуникативной культуры государственных служащих, что вызывает проблемы, связанные с культурой речи, грамотным использованием профессионального языка и эффективным менеджментом в целом.

Таким образом, государственному служащему для эффективного осуществления профессиональной деятельности необходимо сформировать и на постоянной основе повышать культуру профессионального языка и коммуникативную культуру.

Так в ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» обучающимся образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» профиля «Региональное управление и местное

самоуправление» очной и заочной формы обучения преподается дисциплина «Деловые коммуникации в государственном и муниципальном управлении». Цель изучения этой дисциплины – получение теоретических знаний и развитие практических навыков в области деловых и научных коммуникаций в организационно-управленческой деятельности [6]. Дисциплина «Деловые коммуникации в государственном и муниципальном управлении» включает в себя следующие разделы: изучение теоретических основ, структуры и содержания процесса деловой коммуникации; изучение практических аспектов деловой коммуникации; усвоение знаний о сущности научной коммуникации и осуществлении успешных научных коммуникаций; обучение эффективным технологиям в области деловых и научных коммуникаций для реализации в процессе профессиональной деятельности.

Государственный служащий, освоивший данную дисциплину, будет уметь самостоятельно применять теоретические основы в области деловых коммуникаций и делового общения; самостоятельно применять теоретические основы социальной коммуникации и коммуникативного категориального аппарата; самостоятельно различать общие закономерности, сходства и различия видов, уровней, форм коммуникации в области государственного и муниципального управления.

Государственный служащий, освоивший данную дисциплину, будет владеть: навыками правильного общения и взаимодействия между социальным субъектом, социальными группами, общностями и обществом в целом; навыками практического приложения социальной коммуникации, ее взаимосвязи с жизненной средой и речевым поведением человека. Так с большой долей вероятности можно утверждать, что в результате освоение дисциплины государственным служащим будут получены теоретические знания и развиты практические навыки в области деловых коммуникаций для осуществления эффективной профессиональной деятельности.

Таким образом, государственный служащий должен обладать культурой делового общения, технологией деловых коммуникаций, культурой

письменных деловых коммуникаций, спецификой профессионального языка. Однако существует расхождение понятийного аппарата, которым пользуются государственные служащие и активисты гражданского общества, что затрудняет коммуникацию и взаимопонимание между ними.

Государственному служащему для эффективного осуществления профессиональной деятельности необходимо сформировать и на постоянной основе повышать культуру профессионального языка и коммуникативную культуру.

Список использованных источников

1. Акимова, Е. Ю., Абрамова М. Ю. Культура делового общения в профессиональной деятельности государственных служащих / Е. Ю. Акимова, М. Ю. Абрамова // Ярославский педагогический вестник. – 2011. – 117-121 с.

2. Беспалов, И. А. Профессиональный акмеологический потенциал руководящих кадров государственной службы Российской Федерации: дисс. … канд. психол. наук: 19.00.13 / Беспалов Игорь Александрович. – Москва, 2008. – 196 с.

3. Бессонова, Ю. А., Дровникова, О. Н. Гуманитарная культура личности государственного служащего: коммуникативный аспект / Ю. А. Бессонова, О. Н. Дровникова // Философия и проблемы гуманитарного знания. – 2013. – № 3. – 14-19 с.

4. Бодалев, А. А. Личность и общение / А. А. Бодалев. – М.: Педагогика, 1983. – 272 с.

5. Деловые коммуникации в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева, С. А. Ваторопин, А. С. Ваторопин. – Москва : Юрайт, 2021. – 171 с.

6. Деловые коммуникации в государственном и муниципальном управлении: учебно-методическое пособие / Д.В.Колесников, С.М. Качан. - Донецк: ДонАУиГС, 2019. - 176 с.

РЕФОРМИРОВАНИЕ ВЕРТИКАЛИ ВЛАСТИ: ОСОБЕННОСТИ ЦЕНТРАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ

Василенко Д.В.,
канд. экон. наук,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Особенностью проведения современного этапа реформирования вертикали власти выступает тот факт, что жесткая централизация власти на региональном уровне, которая столь необходима на данном этапе развития общества, не может быть бесконечной. Эта тенденция должна быть уравновешена децентрализацией.

Централизация рассматривается по-разному. Иногда под ней можно понимать единство государственного управления; в этом смысле государство с единым центром является централизованным. Централизация часто путают с беспокойством над частной собственностью, что, по своей сути, является недостаточно точным. Также под централизацией означается подчинение местных властей центральному правительству.

К основным признакам централизации можно отнести:

а) концентрацию властных полномочий и решений в едином центре управления;

б) концентрацию ресурсов;

в) координирование деятельности на всех уровнях власти из центра;

г) иерархичность связей;

д) специфическая структура.

Централизация, как модель государственного управления, предполагает несколько особенностей организации государства.

Первая особенность напрямую связана с определением муниципальных образований и определение местной власти и влияния на нее центрального

органа; но если местные органы власти, находящиеся от центра, имеют право действовать самостоятельно, то централизация в данном случае не наблюдается. Централизация также может отсутствовать даже там, где местные органы власти, входящие в компетенцию правительства, управляют отдельными территориями по своему усмотрению.

Централизация системы управления представляет собой концентрацию прав принятия решений на высшем уровне руководства

Вторая особенность заключается в контроле деятельности местных органов власти. Это обстоятельство выступает лишь незначительной характеристикой централизации. Контроль производится посредством отчетов, ревизий, правительственных властей, постоянно находящихся на местах.

Третья особенность связана с возникновением вопросов местного значения в процессе принятия решений или одобрении центральных органов власти. Это возможно за счет либо подачи жалоб от населения либо по заказу органов местного самоуправления, которые приостанавливает выполнение решений представителей местных союзов, либо законодательным уровнем. Последнее представляет собой административную централизацию. Чем больше таких случаев наблюдается при исполнении управленческих решений центральными органами власти, тем сильнее централизация. Чрезмерное расширение приводит к тому, что все виды решений принимаются централизованно.

Централизация властных полномочий – это концентрация прав принятия решений, сосредоточение властных полномочий на верхнем уровне руководства. При централизации преобладают вертикальные связи и верхние уровни обладают определяющими полномочиями в принятии решений, а сами эти решения строго обязательны для нижних уровней. При этом особое значение начинает принимать норма управляемости, т.е. численность людей, непосредственно подчиненных одному представителю государственных органов власти.

Четвертая, последняя, особенность является процессом регулирования деятельности местного самоуправления посредством обязательных приказов,

инструкций и положений. Гарантией выполнения данных решений выступает то, что правительство выполняет основное правило, которое заключается в том, что оно является только юридически обязательным, при этом инструкциями могут относиться к чистым агентам государственной власти.

Современный этап роста роли регионов в системе принятия управленческих решений характеризуется усиливающимися процессами децентрализации.

Уровень централизации и/или децентрализации определяют следующие факторы:

1. Чем выше уровень централизации системы государственного управления, тем меньшее количество решений, принятых на более низких уровнях государственного управления, имеет удельный вес в системе государственного управления.

2. Важность принимаемых решений на более низких уровнях государственного управления при централизации принимает минимальное значение.

3. Последствия решений на более низком уровне. Чем выше уровень децентрализации, тем выше количество принятых решений органами высших эшелонов власти, которые были обусловлены принятием решений нижними уровнями государственного управления.

4. Уровень децентрализации определяет уровень контроля над представителями государственной власти на местах. Чем она сильнее, тем слабее контроль.

5. Степень децентрализации определяет уровень доверия государственными органами власти. Чем выше доверие, тем большее количество полномочий делегируется на места.

О НЕОБХОДИМОСТИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ

Василенко Д.В.,
канд. экон. наук,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Анцыбор С.С.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Основными формами прямого экономического регулирования развития регионов выступают стратегии, прогнозы, стратегические планы, программы, индикативные планы, представляющие собой специальные документы, в которых даются различные (многовариантные и многоуровневые) задачи, решение которых призвано упорядочить характер общественных отношений в сфере материального и нематериального производства. Основными формами косвенного экономического регулирования развития регионов выступают используемый хозяйственный механизм (который оказывает воздействие на субъектов хозяйствования), нацеленный на достижение целевых установок, и административное регламентирование хозяйственной деятельности (которое обеспечивает легитимный характер хозяйственному механизму во всей системе общественного воспроизводства).

Главной целью экономического регулирования развития регионов представляется создание общих правил экономического, организационного, административного воздействия на всех без исключения участников общественных отношений, задействованных в процессах производства, распределения, обмена и потребления производимых товаров, работ и услуг в масштабах как отдельно взятого региона, так и в границах всего государства.

Кроме того, подцелями можно назвать, во-первых, достижение и сохранение необходимых условий для рационального использования имеющихся в наличии региональных ресурсов и, во-вторых, обеспечение равномерного развития отраслей хозяйственного комплекса как регионов, так и всего государства посредством выравнивания удельной стоимости основных факторов производства (материальных, трудовых и природных ресурсов).

При этом представляется, что среди задач экономического регулирования регионального развития, можно выделить наиболее важные:

обеспечение комплексности и синхронности в достижении стоящих перед регионом целей,

целевой характер и системность регулирующих региональное развитие мер и мероприятий,

вариативность разработки возможных мер и мероприятий,

обоснованность ресурсной обеспеченности регионального развития,

адресность и проверяемость реализуемых мер,

обеспечение управляемости экономическими процессами.

Следовательно, целевая направленность и функциональная содержательность экономического регулирования регионального развития становятся решающим фактором обеспечения адекватности его не только запросам органов государственного управления и органов местного самоуправления, но и интересам всего регионального сообщества, в том числе и отдельной территориальной громады.

Современная практика регулирования территориального развития может быть охарактеризована как такая, при которой мало найдется желающих, которые бы могли утверждать об ее эффективности. Скорее всего, это будет касаться не только используемых форм, методов, но и самих результатов такой деятельности. И дело здесь касается не только слабой действенности, но и чрезмерной заполитизированности предпринимаемых шагов, не прикрытого субъективизма при принятии соответствующих решений. Уже стали нарицательными попытки разработки на государственном уровне обновленных

государственных стратегий регионального развития, когда при смене власти центр предпринимает соответствующие шаги, но возникают новые обстоятельства и эти шаги никак нельзя назвать даже полумерами – они зависают не неопределенное время в воздухе. А что касается расчета прогнозов или разработки стратегических планов, складывается такое впечатление, что таких методов и в природе не существует – никто о них не вспоминает.

В этой связи появляется неотложная необходимость в изменении сложившегося положения через обеспечение системно организованного упорядочения не только государственной политики, но и взаимодействия соответствующих мер и мероприятий. Нужны такие правила действий, чтобы их осуществление обеспечивалось наличием прозрачной и узаконенной схемы в соответствии с принятыми всем сообществом нормами. В первую очередь речь должна идти о таком порядке, при котором принимаемые рения по экономическому регулированию регионального развития (несмотря на возможную их индивидуальность и неповторимость) должны быть всесторонне обоснованными, реализация и оценка которых должны осуществляться по общему порядку.

МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ СТРУКТУРНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ В РЕГИОНЕ

Василенко Д.В.,
канд. экон. наук,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Кононов В.П.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

В основе значительных изменений в структуре какого-либо исследуемого объекта может лежать неравномерное размещение элементного состава в его пределах. Так, с целью снижения изменений пропорций в экономике регионов предполагается использование коэффициента локализации, расчет которого позволяет размежевать отрасли по уровню конкурентоспособности. Он выявляет отрасли специализации региона с помощью сопоставления отраслевой структуры региона с отраслевой структурой базовой территории. Данный коэффициент рассчитывается по формуле:

$$К_л = Р_р/П_р * П_с/Р_с, \qquad (1)$$

где, $К_л$ – коэффициент локализации производства на территории региона;

$Р_р$ – удельный вес валовой добавленной стоимости секторов региона;

$П_р$ – суммарный объем производства валовой добавленной стоимости региона;

$Р_с$ – удельный вес валовой добавленной стоимости секторов страны;

$П_с$ – суммарный объем производства валовой добавленной стоимости страны.

Выступая мерой сосредоточения элементов экономики региона в его территориальных пределах, коэффициент локализации может лежать в основе

метода составных сдвигов, суть которого заключается в определении изменении численности занятого населения по отраслям в том или ином регионе. Данный метод включает в себя три основные составляющие: национальную (NS), отраслевую (DS), региональную (RS). Национальная составляющая отображает изменения экономики на уровне страны. Она рассчитывается следующим образом:

$$NS = \frac{L_i * T}{100}, \qquad (2)$$

где под L_i численность занятых в отрасли региона в начало исследуемого периода, а под Т – темп прироста занятых в экономике страны на протяжении исследуемого периода.

Отраслевая составляющая отражает изменения в развитии отдельного вида экономической деятельности и рассчитывается по следующей формуле:

$$DS = L_i * (\frac{T_j}{100} - \frac{T}{100}), \qquad (3)$$

где под T_j понимается темп прироста занятых в отдельных видах экономической деятельности государства на протяжении исследуемого периода.

Последняя составляющая, региональная, отображает влияние на изменения региональных факторов. Рассчитывается она по следующей формуле:

$$RS = L_i * (\frac{T_i}{100} - \frac{T_j}{100}), \qquad (4)$$

где T_i – темп прироста занятых в отдельных видах экономической деятельности региона за исследуемый период.

Важным фактором в данной методике выступает сумма всех значений, поскольку именно она дает полное представление об общем изменении численности занятого населения в отраслях регионов. Преимуществом данной методики выступает наличие комплексного подхода к экономике региона, предполагающего использование целого ряда базовых показателей.

Для проведения комплексной оценки социально-экономического развития регионов может быть использован коэффициент неоднородности,

разработанный на основе формулы расчета коэффициента пропорционального сходства Имбри-Парди (аналог коэффициента корреляции):

$$\hat{E}_{xy} = (1 - R_{xy}) * 100 \qquad (5),$$

где

$$R_{xy} = \frac{\sum_{i=1}^{n} x_i * y_i}{\sqrt{\sum_{i=1}^{n} x_i^2 \sum_{i=1}^{n} y_i^n}} \qquad (6),$$

где X_i и Y_i – значение одноименных параметров субъектов X и Y; n – количество параметров, участвующих в расчете.

При этом все его значения стремятся к нулю. Нулевое же значение показывает, что социально-экономические характеристики регионов или полностью идентичны, или их изменении происходят строго пропорционально для всех параметров, участвующих в расчете. Таким образом, комплексное исследование, позволяет выявить регионы, направленность вектора социально-экономического развития которых одинакова. В рамках этой методики можно исследовать изменения неравномерности. Кроме того, применение предложенного коэффициента позволяет сравнить динамику на относительно коротких временных интервалах.

Анализ вышесказанного позволяет сделать вывод о том, что, не смотря на значительное количество методик, позволяющих произвести оценку изменений параметров в экономике регионов, все они основываются на определении уровня связи между ее основными элементами. Т.е. все расчеты базируются на использовании коэффициента корреляции и его аналогов.

ПОЛИТИКА ВЫРАВНИВАНИЯ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ

Василенко Д.В.,
канд. экон. наук,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Невмывака А.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

В условиях усиливающейся глобализации и под воздействием международного разделения труда многие регионы столкнулись с проблемой невостребованности как на внешнем, так и на внутреннем рынках в своей продукции. Отсутствие эффективного механизма государственного вмешательства в процессы общественного производства, доминирование стихийного саморазвития послужили главным фактором потери поступательного развития регионов. Как следствие, многие предприятия прекратили свое существование, появилась целая армия свободных от труда людей, значительно возросла нагрузка на занятых, из результатов труда которых формируются различные социальные фонды. При этом возникшие диспропорции не ослабевают, а сохраняют свое деструктивное воздействие на экономические и социальные условия жизнедеятельности населения, обостряя противоречия как на политическом, так и на бытовом уровнях. Как следствие, это приводит к тому, что ни о какой сбалансированности в масштабах не может идти и речи, когда отдельные параметры некоторых регионов существенным образом, а местами в несколько раз, хуже средних по стране, когда есть процветающие регионы и крайне депрессивные территории. На фоне появления

диспропорций в экономическом развитии регионов усиливается и дифференциация в условиях жизни регионального социума.

Одной из важнейших задач современного государства является недопущение появления кризисных ситуаций в экономической, социальной, экологической составляющих развития отдельных регионов как возможной предпосылки появления высокой территориальной дифференциации, которая является нежелательной для любого нормально функционирующего государства. При этом надо подчеркнуть, что территориальные дифференциации как таковые представляют собой обычное и достаточно распространенное явление. В каждой стране есть относительно процветающие территории, а есть и несколько отсталые местности. Суть не в наличии такой дифференциации, а в ее размерах. Ведь основными факторами нормальной дифференциации являются природно-климатические условия, социально-исторические факторы. Поэтому дело не в самой дифференциации, дело в динамике спада или отставания от других регионов.

Насколько такая дифференциация представляет собой опасность, можно судить о внешней миграции проживающего на данной территории населения. Чем больше населения выезжает за пределы конкретного региона (особенно депрессивного), тем опаснее становится сложившаяся дифференциация в условиях его жизнедеятельности. Именно населения является тем индикатором, по которому можно судить о неприемлемости региональных различий и стремлением к перемене жительства и работы. При этом другими индикаторами высокой дифференциации в условиях жизни могут выступать уровень рождаемости и смертности, продолжительность жизни, нарастание криминогенной ситуации и пр.

Особенно остро территориальная (региональная) дифференциация становится ощутимой, когда благополучие на протяжении многих десятилетий сменяется безнадежным снижением уровня, а люди не имеют возможности изменить место жительства или работы. Как следствие, возникают угольные шахты «копанки», на которых используется труд и его организация

позапрошлого века, где ни о технике безопасности, ни о цивилизованных нормах добычи угля не приходится говорить. Все это позволяет утверждать о депрессивном характере таких территорий и о необходимости предпринимать со стороны государства действенных мер по изменению ситуации в лучшую сторону.

Для этих целей (преодоления значительной дифференциации в уровнях и качестве жизни населения) считается наиболее приемлемым последовательное приближение основных параметров уровня жизни населения и экономического и социального развития на худших территориях, по крайней мере, к среднему уровню по стране или по региону. Такая политика в масштабах отдельного государства получила название «политики выравнивания». Эта политика, как своеобразная идеология государственного вмешательства и воздействия на отдельные параметры, характеризующие направления и темпы развития территорий, используется по-разному как в пространственном измерении (относительно масштабов территории), так и во временном срезе (относительно сроков применения). Одни страны придерживаются правила крупномасштабных воздействий, другие – точечного воздействия. Но, в любом случае в качестве критерия выбирают наиболее чувствительный фактор, воздействие на который позволяет приблизить уровни жизни населения в депрессивных регионах к среднему по стране.

Политика выравнивания с использованием критерия «бюджетная обеспеченность населения» предполагает использование трансфертов, цель которых заключается в возмещении понесенных затрат на оказание социальных видов услуг: содержание жилья, оплата энергоносителей, водоснабжения и пр. Такое выравнивание не ориентировано на преодоление кризисных ситуаций в территориальном развитии, в большинстве своем оно ориентировано на уравнивание возможностей получения социальной услуги.

Особенно сложно ожидать нужных результатов в условиях непрерывно возобновляющихся мировых кризисов. Как оказалось глобализированная

экономика, построенная по лекалам западного мира, подвержена кризисным проявлениям значительно чаще, чем об этом говорилось и хотелось.

Политика выравнивания предполагает некоторую связанность с государственным управлением экономического развития. Однако отсутствие у государства соответствующих форм привело к тому, что население само занялось «саморегулированием». Такое «саморегулирование» проявилось в усилении социальной мобильности населения: люди сами занялись поиском работы и места жительства за пределами депрессивных территорий. Однако не все могут себе позволить такую роскошь, как смену территории проживания. Опыт других стран показывает, что только прямое государственное регулирование территориального развития позволяет не только выровнять условия жизни, но и обеспечить поиск более действенных мер по подъему ее уровня.

Для того, чтобы такая политика стала действенным рычагом развития как регионов, так и их составляющих (административно-территориальных единиц), необходимо использовать методы экономического регулирования, адекватные пониманию содержания регион. Основными составляющими региона в этом контексте выступают соответствующая территория, экономическая система и экономическое пространство.

ЧЕЛОВЕК В ОБЕСПЕЧЕНИИ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Вихристюк О.А.,
магистрант
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Воробьева Л.А.
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

«Поступай так, чтобы ты никогда не относился к человечеству, как в своем лице, так и в лице всякого другого только как к средству, но всегда в то же время и как к цели», – говорил Иммануил Кант в далеком XVIII веке. Определяя человека целью, философ не исключал возможность применения самого человека для достижения цели. Попробуем обсудить данное утверждение.

Конечная цель государственного регулирования и обеспечения продовольственной безопасности – человек. Именно человека предлагается рассмотреть как средство повышения уровня продовольственной безопасности.

В поиске путей решения проблемы продовольственной безопасности приходится констатировать, что далеко не все «общепризнанные» способы повышения уровня продовольственной безопасности доступны сегодня Донецкой Народной Республике.

Несмотря на то, что Республика обладает всеми характеристиками суверенного государства, такими как контроль над территорией, административной системой с эффективным государственным аппаратом и фактическим суверенитетом, она не получила международного

дипломатического признания, а следовательно не может де-юре стать объектом международных отношений.

В сложившихся условиях рассчитывать на обширное привлечение инвестиций в нашу экономику не приходится. Государству, при общем невысоком уровне экономического развития, сложно изыскивать ресурсы для оказания поддержки остро нуждающемуся в этом агропромышленный комплекс. Напрашивается лишь один вывод – искать нетривиальные методы решения проблемы продовольственной безопасности Республики. Почему бы в этой ситуации не обратить внимание на человеческий ресурс как признанный базис социально-экономического развития.

Перспективность вектора развития продовольственной безопасности через развитие личных подсобных хозяйств и дачного движения, поддерживается во многих исследованиях. Так, коллектив авторов Санкт-петербургского аграрного университета (С.Н. Широков, П.И. Писаренко, Т.П. Кутузова) отмечает что, несмотря на сокращение государственной поддержки, вклад личных подсобных хозяйств в обеспечение продовольственной безопасности страны остается по-прежнему значимым. Их коллеги из Уральского государственного университета (Н.Б. Фаеетва, М.С. Серебренникова, Л.Н. Петрова) признают личные подсобные хозяйства существенным резервом увеличения производства сельскохозяйственной продукции.

На государственном уровне идеи поддержки дачников также находят своих единомышленников. Начиная с 2011 года, реализуется региональный проект «Дачи Хакасии». Проект высоко оценили на федеральном уровне, и сегодня опыт республики перенимают другие регионы.

Изучив опыт других стран, можно предложить вовлечь в «дачную культуру» как можно большое количество населения нашей Республики. Культивирования идеи питания с собственного приусадебного участка не представляется финансовозатратным методом.

Потребуется активная популяризация садоводства и огородничества на телевидении, в сети интернет. С этой целью можно проводить семинары для

начинающих дачников. При наличии финансовых ресурсов возможна поддержка со стороны государства в виде грантов на восстановление и развитие дачной инфраструктуры.

Немаловажное значение государственной поддержки именно «дачной» аграрной деятельности состоит в том, что эффект от этой поддержки получат широкие слои «простого» населения, а не агрохолдинги – получатели крупнейших государственных субсидий.

Одновременно с повышением уровня самообеспеченности населения популяризация дач повлечет за собой и социокультурный эффект. Совместное ведение приусадебного хозяйства благотворно скажется на отношениях в семье, сблизит членов семьи разных поколений. Не стоит недооценивать и физическую рекреацию дачников - польза умеренного физического труда на открытом воздухе для здоровья человека очевидна.

Результаты деятельности далеко не всех дачников окажутся значимыми для продовольственной безопасности Республики, но вклад в личные продовольственные корзины будет у всех, а некоторые откроют в себе успешных аграриев и возможно перейдут к фермерскому предпринимательству.

В тандеме с активно развивающейся перерабатывающей промышленностью Донецкой Народной Республики личные подсобные хозяйства способны стать тем фундаментом, на который будет опираться наша продовольственная безопасность.

Итогом реализации высказанных выше предложений станет совпадение в человеке и цели, и средства. Именно в этом представляется процесс переориентации экономики с экономических критериев на критерии человеческого развития – социализация экономики.

Список использованных источников

1. Фаеетва Н.Б., Серебренникова М.С., Личные подсобные хозяйства граждан в системе обеспечения продовольственной безопасности

[Электронный ресурс] – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/lichnye-podsobnye-hozyaystva-grazhdan-v-sisteme-obespecheniya-prodovolstvennoy-bezopasnosti.

2. Широков С.Н., Писаренко П.И., Кутузова Т.П., Вклад личных подсобных хозяйств в обеспечение продовольственной безопасности Российской Федерации [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/vklad-lichnyh-podsobnyh-hozyaystv-v-obespechenie-prodovolstvennoy-bezopasnosti-rossiyskoy-federatsii

3. Воробьёва Л.А., Вихристюк О.А., Предприниматель как человеческий ресурс, влияющий на развитие социально-экономических систем / Сборник Материалов II Республиканской интернет-конференции [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://bibliotekad.ucoz.ua/_ld/0/21___-_____I_I_--.pdf. (дата обращения: 21.10.2021).

МОТИВАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

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

Руководители всегда сознавали, что необходимо побуждать людей работать на организацию. Однако они полагали, что для этого достаточно простого материального вознаграждения. Но истинные побуждения, которые заставляют отдавать работе максимум усилий, трудно определить, и они чрезвычайно сложны. Овладев современными моделями мотивации, руководитель сможет значительно расширить свои возможности в привлечении образованного, обеспеченного работника сегодняшнего дня к выполнению задач, направленных на достижение целей организации.

Как известно, путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание его мотивации. Все мы, в той или иной мере, зависим от качества работы государственных служащих. Сталкиваясь с ними на государственном или личном уровне при решении различных вопросов видим, что качество их работы оставляет желать лучшего. Работники, как правило, объясняют это своей невысокой заработной платой и отсутствием мотивации к труду.

По данным Якимович М.Н. «текучесть» кадров госслужащих преимущественно высококвалифицированных специалистов возраста 40-45 лет довольно высока – она колеблется от 7 до 25%, в зависимости от региона, органа власти, муниципального образования. На стабильность кадрового состава, безусловно, оказывает влияние снижение трудовой мотивации.

Современная социально-экономическая ситуация бросает сложнейшие вызовы госслужащим: очевидно. Что объем выполняемой работы, степень ответственности и комплекс профессиональных этических требований на

порядок выше, чем на аналогических структурах, однако уровень оплаты труда значительно уступает сфере бизнеса.

Справедливости ради, следует отметить, что сложившаяся сегодня в конкретных условиях жизни нашей Донецкой Народной Республики важное место в кадровой работе должно отводиться мотивации труда государственных служащих.

В этой связи вопрос поиска дополнительной, в том числе и нематериальных, стимулов работы государственных служащих представляет интерес как для руководителей в системе государственной службы, так и для рядовых граждан.

Анализ литературных источников показал, что в странах с переходной экономикой доминируют материальные потребности и потребности в безопасности.

В промышленно-развитых странах – на первый план выводится стремление к самореализации, достижению амбициозных жизненных планов, авторитету и уважению, получению творческой удовлетворенности.

Нам же предстоит выбрать свой собственный путь.

Мотивация – это побуждение к эффективной деятельности людей, работающих в организации.

Как уже отмечалось, она может включать в себя экономическое и моральное стимулирование, создание условий для проявления творческого потенциала работников и их саморазвития.

В общем виде процесс мотивации включает установление неудовлетворенных потребностей сотрудников и формулирование способов их удовлетворения.

Применительно к государственной службе, мотивация – это процесс побуждения служащих активно действовать для достижения общественно-значимых целей. Государственная служба ориентируется не только на эффективный труд, но и на интересы всего общества, т.е. в своей деятельности служащие должны учитывать ряд существенных специфических факторов.

Например, защита интересов как можно большего числа граждан, соблюдение определенных этических норм и т.д.

Сегодня мотивация государственных служащих в высшей мере основывается на денежном вознаграждении. Вместе с тем, прослеживаются и такие факторы как стабильность, возможность развития деловой карьеры и др.

Можно сделать вывод и о том, что отсутствие мотивации, как правило, влечет за собой отток профессиональных кадров. У нас этот отток произошел по другим причинам, тем не менее сегодня очень важно разработать мероприятия по совершенствованию мотивации и осуществлять их.

Профессиональная деятельность государственных служащих можно охарактеризовать как сложную многофункциональную деятельность, сочетающую в себе как исполнительскую, так и управленческую составляющую, а также – «консервативную» направленность на обеспечение стабильности общества и «инновационную» – связанную с необходимостью принимать нестандартные решения в наших условиях неопределенности и реформ, которые и определяют специфические требования к личностно-профессиональным качествам работников. При этом от государственных служащих, как субъектов профессии типа «человек-человек», «человек-общество», требуется способность моделировать варианты возможных последствий действий людей, возможных исходов конфликтов, противостояний или объединений, способность успешно действовать в особых и быстро меняющихся условиях.

Основу государственного аппарата составляют государственные служащие. Для повышения эффективности его работы необходимо, чтобы эффективно действовал каждый конкретный государственный служащий. Деятельность каждого государственного служащего зависит от множества факторов.

Специфическая регламентация служебных отношений, неопределенность оценки конечных результатов работы, отсутствие прямой связи между реальной трудовой отдачей служащих и величиной получения ими заработной платы

обуславливает существенные особенности мотивации их профессиональной деятельности.

С учетом этих особенностей можно выделить три основных вида ориентации служащих:

- ориентация на саму работу как деятельность;

- ориентация на вознаграждение за работу;

- ориентация на карьеру.

Разумеется, у каждого служащего будут свои предпочтения и ориентации. Их нельзя делить на «правильные» и «неправильные», «хорошие» и «плохие». Все зависит от человека, от его возраста, опыта, семейного положения, места в системе производственных отношений, надежд на будущее. Ведь государственный служащий – это не просто сослуживец, он от имени государства осуществляет действия, связанные с управлением людьми или с движение материальных ценностей.

Очень многие государственные служащие главными мотивами деятельности в сфере государственной службы называют стремление принести пользу обществу и государству, но чаще всего государственная служба выступает лишь средством для достижения своих собственных целей. В мотивации государственных служащих заметную роль играют карьерные притязания и что еще важно – это зарождение тенденций повышения интереса молодежи к карьере на государственной службе.

Важную роль в стимулировании труда играет порядок присвоения и сохранения квалификационных разрядов; введение мотивирующих форм оплаты труда, системы оценки государственных служащих; более гибких механизмов найма и увольнения; развитие контрастных основ и формирования кадрового резерва. Интересен и зарубежный опыт к стимулированию профессионального развития. Эта система сопровождения карьерного роста государственных служащих, начиная с приема на работу до увольнения, так как работник видит перспективы работы и это дает уверенность в стремлении к повышению своего профессионального уровня.

Система пожизненного найма (наиболее ярко представлена в Японии). Немонетарная мотивация – составление для сотрудников компенсационных пакетов, которые предполагают бесплатные или льготные обеды, аренду спортивного зала, бассейна, медицинское страхование и др.

Изучение особенностей применения методов стимулирования персонала в сфере государственного управления и применение полученных данных на практике является основой для формирования устойчивой и сильной мотивации персонала в сфере государственного управления. От устойчивой и сильной мотивации осуществлять служебные обязанности на высоком профессиональном уровне в соответствии с квалификационными требованиями зависит уровень эффективности и результативности исполнения служащими своих служебных обязанностей. Уровень эффективности и результативности исполнения служебных обязанностей отдельного служащего влияет на эффективность и результативность исполнения организациями сферы государственного управления своих обязанностей по обеспечению благополучия жизни граждан и качество предоставления гражданам государственных услуг. В выпускной квалификационной работе сотрудник сферы государственного управления рассматривается через призму особенностей профессиональной деятельности государственного и муниципального служащего, личных особенностей, ценностных ориентаций, мотивов, предопределяющих служебную деятельность, и стимулов, повышающих его мотивацию более активно исполнять свои служебные должностные обязанности. Основными мотивами персонала начинать трудовую деятельность в сфере государственного управления являются социальные гарантии, достижение стабильного положения в общественной жизни, обретение уверенности в будущем и стремление реализоваться профессионально. Одновременно с этим, основными мотивами персонала продолжать трудовую деятельность в сфере государственного управления также являются социальные гарантии, достижение стабильного положения в 71 общественной жизни, обретение уверенности в будущем, реализация своего

потенциала, необходимость зарабатывать на жизнь. Механизм применения методов стимулирования основывается на наличии у служащих потребностей, которые они стремятся удовлетворить через осуществление трудовой деятельности. Это стремление трансформируется в мотивы деятельности, которые формируют активную деятельность сотрудника, приводящую к достижению вознаграждения. В качестве вознаграждения предстает определенное благо, способное удовлетворить текущие потребности, которое служащий получает от организации. Предложение различных благ является применением различных методов стимулирования. В зависимости от природы блага или вознаграждения методы стимулирования могут быть материальными денежными, материальными неденежными и нематериальными. Наибольшее стимулирующее воздействие на персонал в сфере государственного управления оказывают материальные денежные методы стимулирования. Однако, применяемые материальные денежные методы стимулирования не обеспечивают в полной мере удовлетворение потребностей служащих. Призванные их восполнить неденежные материальные методы стимулирования и нематериальные методы стимулирования представлены не в полном объеме. Кроме того, применяемые методы стимулирования не основаны полностью на потребностях и мотивах трудовой деятельности служащих. Работа с данными особенностями применения методов стимулирования в процессе осуществления стимулирующего воздействия на персонал повышает эффективность использования различных методов стимулирования персонала и обеспечивает повышение мотивации. Следовательно, эффективное применение методов стимулирования выступает в качестве основы эффективной и результативной трудовой деятельности персонала в сфере государственного управления.

По сколько у нас в Донецкой Народной Республике сейчас формируется система государственной службы, необходимо в ближайшее время исследовать социально-психологические особенности мотивации труда государственных

служащих и внедрять новые системы мотивации работников государственных структур.

Список использованных источников

1. Исаченко И.И., О.И. Елизарова, Е.А. Кондрусь, И.С. Машинская Управление человеческими ресурсами – М.: МГУП имени Ивана Федорова, 2016

2. Столярова В.А. Мотивация и стимулирование профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. – М.: Финуниверситет, 2015

3. ФЗ РФ от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе"

4. Мельников В.П. Отечественный опыт управления персоналом государственной гражданской службы. – М.: изд-во РАГС, 2009.

5. Петровская А.П. Кадровый потенциал государственной службы – М.: НИМФА Плюс, 2011.

6. Чернова Е.Б. Повышение мотивации труда государственных служащих // Кадровик. – 2009. – № 4.– С.

ВЛИЯНИЕ МОНОПОЛИЙ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

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

Состояние государственной безопасности в Донецкой Народной Республике означает защищенность жизненно важных интересов человека и гражданина, общества и государства, при которой обеспечиваются устойчивое развитие общества, своевременное выявление, предотвращение и нейтрализация реальных и потенциальных угроз.

Неотъемлемой составляющей государственной безопасности является экономическая безопасность государства. Она играет решающую роль в достижении экономического суверенитета государства, обеспечении экономического развития, реализации эффективной социальной политики, обеспечении безопасности общества от экологических стихий, росте конкурентоспособности в условиях международной экономической взаимозависимости [1, с. 36].

Улучшение системы экономической безопасности приобретает особую актуальность для Донецкой Народной Республики, которая, на сегодняшний день, переживает трансформационный кризис.

Экономическая безопасность государства представляет собой тесно взаимосвязанные между собой элементы, которые при эффективном

государственном управлении могут раскрыть потенциал и достичь желаемой защищенности.

Экономическая безопасность Донецкой Народной Республики неразрывно связано с наличием здоровой конкуренции. Свободная конкуренция между участниками рынков стимулирует развитие новых технологий и поиск наиболее эффективных способов производства, что, в свою очередь, приводит к повышению конкурентоспособности товаров, сбалансированности их качества и цены, расширению выбора для потребителя.

Исходя из этого, усилия РАС ДНР направлены на предотвращение и пресечение ограничивающих конкуренцию действий со стороны субъектов хозяйствования, субъектов естественных монополий и органов власти.

Естественные монополии на рынках своих товаров вносят существенную лепту в нарушение объективного процесса обращения в экономике в целом, разрушительно влияют на финансово-хозяйственную деятельность не монополизированных предприятий, которые лишаются источника инвестиций и обновление основных фондов. Монопольные цены способствуют удорожанию отечественной продукции, падению ее конкурентоспособности не только на внешнем, но и на внутреннем рынках, что усложняет выход страны из кризисного состояния, осуществление реформирования экономического механизма [3, с. 77].

Условия общих неплатежей являются для монополистов чрезвычайно выгодными для получения дополнительной сверхприбыли. Следует отметить, что только государственная власть способна ограничить негативное влияние монополий на экономику.

Примером влияния монополий как на экономическую безопасность, так и на экономическое развитие Донецкой Народной Республики является тот факт, что за отчетный период Республиканской антимонопольной службой ДНР начато рассмотрение дела о нарушении антимонопольного законодательства ГУП ДНР «Вода Донбасса» [2].

В рамках дела проведен анализ рынка оказания услуг централизованного водоснабжения и централизованного водоотведения, по результатам которого установлено, что ГУП ДНР «Вода Донбасса» в пределах территории расположения используемых сетей занимает монопольное положение.

Потребители, которые находятся на этой территории, не имеют возможности выбрать другое предприятие – исполнителя услуг по централизованному водоснабжению и по централизованному водоотведению.

В ходе анализа и сбора доказательств по делу установлено, что ГУП ДНР «Вода Донбасса» помимо платы за предоставленные услуги водоснабжения согласно показаниям индивидуальных приборов учета потребителей, необоснованно взимало плату за потери воды в сетях, не принадлежащих потребителям, при том, что юридическим лицам, которые обеспечиваются водой от этого же водовода, такая плата не начислялась.

Такие действия ГУП ДНР «Вода Донбасса» являются нарушением антимонопольного законодательства, определенным статьей 13 Закона Украины «О защите экономической конкуренции», в виде злоупотребления монопольным (доминирующим) положением, что привело к ущемлению интересов потребителей, которое было бы невозможными в условиях существования значительной конкуренции на рынке.

Механизм государственного антимонопольного регулирования должен быть способом организации экономических отношений между участниками монопольного процесса с целью координации их деятельности и создания предпосылок для достижения социально-экономической стабильности и дальнейшего экономического роста страны.

Отсутствие должного государственного регулирования может привести не только к угрозе экономической безопасности, но и к деградации (технической и организационной) что негативно скажется на потребителе (рост цен, снижение надежности и качества товаров и услуг).

Однако это не означает, что для монополиста можно установить предельно низкие цены и жесткие условия работы, поскольку любая монополия должна

развиваться и модернизироваться, а для этого нужны долгосрочные вложения, которые с точки зрения потребителя не интересны [1, с. 84].

В странах с рыночной экономикой субъекты естественных монополий находятся под пристальным контролем государства и специальных регулирующих агентств и подвергаются системным мерам государственного регулирования на предмет обеспечения качества и рыночной цены их товаров и услуг. Методы государственного регулирования-антимонопольные меры, направленные на предотвращение злоупотребления монопольным положением, относительно качества, цены и процедур распределения продукции и услуг в сфере естественных монополий.

Поскольку в ДНР отсутствует законодательство, регулирующее деятельность монополий, Республиканская антимонопольная служба вынуждена в своей деятельности опираться на законодательство Украины, которое на данном этапе развития государственности (в рамках интеграции в Российское пространство) потеряло свою актуальность. Данный факт является прямой угрозой экономической безопасности Донецкой Народной Республики, так как существующая система регулирования устаревает и возникают «провалы регулирования», негативные последствия которых становятся более значимыми, чем негативный эффект от «провалов рынка», актуальной становится задача качественного совершенствования системы регулирования.

В заключении стоит отметить, что уже сейчас необходимо принять соответствующие правовые, прежде всего антимонопольные, меры, адекватные мерам регулирования монополизма в производственной базе и хозяйственных отношениях. Это позволит достичь уровня практического воплощения антимонопольной экономической политики государства в условиях внедрения понятных и прозрачных правил «игры» на всех стадиях прохождения товаров и услуг от производителя до конечного потребителя.

Решение данной проблемы видится не в том кому предоставлять право антимонопольного регулирования, а в реальном исполнении правовых норм всеми участниками рыночных отношений, в обеспечении должной

направленности антимонопольной деятельности, что достигается путем согласованности механизмов и инструментов экономического и правового регулирования с учетом принципов прозрачности, законности, экономической целесообразности и равенства всех участников перед законом.

Список использованных источников

1. Егорушкин, А. В. Антимонопольное законодательство. Очередной этап реформы / А.В. Егорушкин, Е.А. Полякова, Е.С. Хохлов. - М.: Wolters Kluwer, 2014. - 164 с.

2. Официальный сайт Республиканской антимонопольной службы Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://rams.dnronline.su

3. Шишкин, М. В. Антимонопольное регулирование : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / М. В. Шишкин, А. В. Смирнов. — М. 2018 — 143 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс).

НОВЫЕ РЕАЛИИ КРЕАТИВНОЙ ЭКОНОМИКИ

Карчевский Р.М.,
Магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Приходченко Т.А.,
канд.экон.наук, доцент кафедры теории управления и государственного администрирования,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Понятие *«креативная экономика»* все чаще встречается в лексиконе управленцев. По мнению многих известных ученых, креативная экономика становится и будет в дальнейшем одной из главных форм социально-экономического развития.

Креативная экономика – это экономика идей, экономика где главный, самый ценный и самый дорогой продукт – это идеи. В такой экономике заработать много денег можно только на идеях. Креативная экономика характерна развитым странам. Именно там сейчас в основном сосредоточены представители креативного класса. [1]

Креативная экономика воспринимается как экономика, основанная на изобилии, а не на нехватке ресурсов. Это потому, что его основные входы – творчество и человеческие знания – безграничны. Самая большая ценность креативной экономики – это связь с разнообразием форм культурного самовыражения в разных местах и регионах. *Креативная экономика* – это сотрудничество, потому что она состоит из ряда договоренностей между людьми, учреждениями и правительствами, и становится все более мощной, поскольку она согласовывает национальные стратегии с глобальными международными процессами.

Многие считают Австралию отцом-основателем креативной экономики. Так, в 1994 году правительство в рамках инициативы Министерства культуры разработало концепцию творческой нации в качестве основы политики, направленной на повышение роли государства в культурном развитии страны. В основе этой политики лежит ответственность правительства Австралии за поощрение и расширение доступа к австралийской культуре на национальном уровне, гарантируя, что: 1. постоянно поощряются инновации и идеи; 2. развиваются самовыражение и творческие способности; 3. наследство и его развитие сохраняются, и 4. все австралийцы имеют возможность участвовать и извлекать выгоду из творческой экономики, что оживит национальную жизнь и поднимет настроение австралийских граждан.

Креативная экономика – это горизонтальная развивающаяся концепция, основанная на творческих активах, которые потенциально могут способствовать экономическому росту и развитию. [3] Она может стимулировать получение дохода, создание рабочих мест и экспорта, экспорт прибыли, одновременно способствуя социальной интеграции, культурному разнообразию и человеческому развитию; охватывает экономические, культурные и социальные аспекты, которые связаны с целями технологий, интеллектуальной собственности и туризма; работает в сочетании с рядом видов экономической деятельности, основанных на знаниях, с дополнительным аспектом развития и взаимосвязями как на макро-, так и на микроуровнях для экономики в целом. Это жизнеспособный вариант развития, который требует политически новаторских и междисциплинарных ответов в дополнение к межведомственным действиям.

«В центре креативной экономики находится креативная индустрия, что способствует устойчивому развитию и творческим отраслям, в том числе тем, которые развиваются с появлением новых технологий.

Важность креативной экономики основывается на следующих четырех фундаментальных ценностях:

1. *Экономическая ценность*. Креативная экономика обеспечивает 6,1% мирового ВВП и от 2% до 7% ВВП национальных экономик. Таким образом, в мировой экономике создается ВВП в размере 4300 триллионов долларов, а экспорт творческих и культурных товаров и услуг достигает 646 триллионов долларов, из которых 82% приходится на развитые страны, что отражает контроль над торговлей в этих отраслях из-за ограниченной способности децентрализации творческого таланта.

2. *Инновационная ценность.* Без сомнения, инновации основаны на творчестве, и каждый человек в некотором роде творец. Поэтому те государства, учреждения и компании, которым удастся стимулировать, собрать и сохранить свои творческие таланты, а также продемонстрировать и монетизировать этот творческий потенциал, получат в результате неисчерпаемый источник развития роста, конкурентоспособности, дифференциации и добавленной стоимости в традиционных видах деятельности, а также в технологической деятельности.

3. *Социальная ценность*. Креативная экономика основывает свое развитие на знаниях и таланте, поэтому ее реализацию и рост возглавляет так называемый «креативный класс»: ученые, инженеры, профессора университетов, писатели, художники, актеры, дизайнеры, архитекторы и интеллектуальные лидеры, деятели мира культуры, исследователи аналитических центров, аналитики и лидеры общественного мнения. Следовательно, социокультурный профиль «творческого класса» подразумевает создание среды, основанной на том, что Ричард Флорида считает текущей основой процветающих обществ: талант, технология и толерантность.

4. *Устойчивая ценность*. Как производственные секторы творческой экономики, культурная и творческая индустрии производят товары и услуги, имеющие эстетическую и функциональную ценность, поэтому они используют творческий потенциал и интеллектуальный капитал в качестве «основных ресурсов» и, следовательно, имеют неограниченный доступ. Таким образом,

креативная экономика предлагает чистые, «зеленые» и устойчивые экономические модели. [2].

Творчество становится самым ценным активом в современной экономике, но это не товар. Творческая личность – это новый мейнстрим, великий развивающийся класс нашего времени. Во всем мире растет осознание того, что возможности для творчества можно найти в широком спектре предметов. А в условиях все более конкурентной глобальной экономики инновации по праву считаются основным источником конкурентных преимуществ для зрелой экономики.

2018 год рассматривается многими как год, когда общество официально оставило позади переходную экономику знаний, чтобы войти в творческую экономику, которая будет определять остальную часть текущего столетия.

По мнению лауреата Нобелевской премии по экономике Пола Ромера за его роль в интеграции технологических изменений и инноваций в модели экономического роста, в частности, за развитие экономики и характеристику рынка генерации знаний как нового пути экономического роста и инноваций, тезис – «инвестировать в людей» официально стал новой нормой на глобальных конкурентных рынках [2, С. 60].

Быть на передовой – значит быть модным и очень актуальным, а для того чтобы добиться успеха в 21 веке и добиться экономического процветания, стартапы и компании любого размера должны привлекать и сохранять творческие таланты. Следовательно, повышение творческих способностей своей команды и команды стартапа может помочь не только придумывать отличные идеи, но и лучше обслуживать клиентов.

Таким образом, на этапе становления инновационной экономики все в большей степени возникает, и будет продолжать возникать потребность в разработке новых теоретических, методологических, методических и практических методов и подходов активизации, рационального и эффективного использования креативно-интеллектуального человеческого потенциала как главного источника, стратегического инструмента эффективного

использования главной производительной силы человека в постиндустриальном обществе. [4] Все это, безусловно, требует существенной трансформации всей системы подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров, адекватных особенностям креативной экономики. Такие кадры в первую очередь должны обладать способностью быстро переключаться с одной проблемы на другую, быстро находить некопируемые, эффективные, нестандартные управленческие решения, обеспечивающие возможность принципиального повышения эффективности социально-экономического развития, включая, прежде всего, функциональную, экономическую, социальную, экологическую, социально-психологическую, инновационно-информационную и другие виды эффективности.

Список использованных источников

1. Бернович, П. Креативная экономика как способ заработать. – 08.06.2018 [Электронный ресурс]. – URL : https://noomarketing.net/kreativnaya-ekonomika.

2. Флорида, Ричард. Креативный класс: люди, которые меняют будущее [Текст] / Ричард Флорида ; [пер. с англ. А. Константинов]. – Москва : Классика-XXI, 2011. – 419 с. – С. 60-61.

3. Howkins, John. The creative economy : How people make money from ideas / John Howkins. – London [etc.] : Allen Lane : Penguin press, 2001. – XVIII, 263 с.

4. Степанов, А. А., Савина, М. В. Креативная экономика: сущность и проблемы развития // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – №12(60). – 2013. – [Электронный ресурс]. – URL : https://cyberleninka.ru/article/n/kreativnaya-ekonomika-suschnost-i-problemy-razvitiya/viewer.

МОНИТОРИНГ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЙ БАЗЫ СИСТЕМЫ ПЕРЕПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В ДНР

Качан С.М.,
старший преподаватель,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Система переподготовки государственных служащих – интегрированная подсистема системы государственного управления.

Создание системы подготовки и переподготовки государственных служащих неразрывно связано с созданием качественно новой системы государственной службы ДНР.

Государственные служащие, как и другие работники, пользуются общим правом на профессиональное развитие. В большинстве нормативных мер декларируется обязанность продолжать обучение, в частности участвовать в самообразовании, то есть сохранять знания и квалификацию на современном уровне.

Состояние и степень организации системы переподготовки государственных служащих – одна из важнейших предпосылок успешного функционирования и совершенствования всей системы государственного управления.

С одной стороны, государство и уровень государственного управления имеют существенное влияние на тип и уровень развития этой подсистемы; с другой стороны, оно само активно влияет на эффективность и рациональность государственного управления, способствуя совершенствованию.

Целью системы переподготовки государственных служащих является обеспечение высокого уровня профессионализма государственных служащих, которые могут наиболее эффективно и результативно выполнять задачи и функции государства в своей практической работе.

Основными принципами организации и функционирования системы переподготовки государственных служащих являются: принцип единства; принцип дифференциации; принцип обязательного и непрерывного обучения; принцип благоприятного характера движения; принцип установления взаимных прав, обязанностей и ответственности; принцип обеспечения высокого качества и эффективности обучения; принцип государственного управления и координации деятельности всех элементов системы обучения, переподготовки государственных служащих; принцип учета отечественного и зарубежного опыта при обучении, переподготовке государственных служащих [5, с.53-54].

Основная цель системы переподготовки государственных служащих – улучшение государственного управления и повышение его эффективности.

Организация и функционирование системы переподготовки государственных служащих должны основываться на принципе государственного управления этой системой и координации деятельности всех частей системы. Необходимо создать единое государственное агентство для осуществления общего организационного и методологического руководства и контроля за деятельностью элементов системы и иметь соответствующие права и обязанности.

Организационная структура системы переподготовки государственной службы включает двух основных участников: 1) государственные и негосударственные образовательные учреждения высшего и высшего профессионального образования, которые имеют право участвовать в образовательной деятельности; 2) специализированные учебные заведения повышения квалификации, осуществляющие переподготовку и повышение квалификации государственных служащих на основании разрешения. Предметом нашего исследования является вторая подсистема [1, с.129].

Функционирование системы переподготовки государственных служащих осуществляется на основании положений Конституции Донецкой Народной Республики, Закона ДНР «О системе государственной службы Донецкой Народной Республики», Закона ДНР «О государственной службе »; Закона ДНР

«Об образовании», другие законах, в том числе законы, регулирующие специфику государственной службы, указы главы Донецкой Народной Республики, правовые акты государственных органов, а также ряд законодательных актов.

Конституция ДНР, которая консолидировала основные положения правового регулирования работы по связям с общественностью для обучения, повышения квалификации и повышения квалификации государственных служащих, таким образом, предопределила существование системы законов и других нормативных правовых актов, раскрывающих и определяющих конституционные положения.

Вторым уровнем нормативно-правового регулирования отношений с обучением, повышением квалификации и повышением квалификации государственных служащих является Закон ДНР «О системе государственной службы Донецкой Народной Республики», Закон ДНР «О государственной гражданской службе», Закон ДНР« Об образовании».

Так, согласно статье 11 Закона ДНР «О системе государственной службы ДВР», формирование кадрового состава государственных служащих предусмотрено: создание государственного кадрового резерва, кадрового резерва в государственном органе, а также эффективное использование этих кадровых резервов; развитие профессиональных качеств государственных служащих; оценка результатов профессиональной деятельности государственных служащих в контексте аттестации или сдачи теста на профессиональную пригодность; применение образовательных программ, государственных образовательных стандартов [3].

А дополнительное профессиональное обучение государственных служащих осуществляется в соответствии с законами и иными правовыми актами Донецкой Народной Республики.

Согласно статье 16 Закона ДНР «О государственной гражданской службе», государственный служащий должен поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего выполнения своих служебных обязанностей [2].

Согласно статье 3 Закона ДНР «Об образовании» регулирование отношений в сфере образования в Донецкой Народной Республике основывается на следующих принципах: признание приоритета образования; гарантировать право каждого человека на образование, недопустимость дискриминации в образовании; доступность для каждого гражданина всех форм и видов образования, предлагаемых Донецкой Народной Республикой; обеспечение права на непрерывное образование в соответствии с потребностями личности, адаптивность системы образования к уровню образования, особенностям развития, навыкам и интересам человека [4].

Статья 6 Закона «Об образовании» ДНР устанавливает, что полномочия республиканского исполнительного органа, ответственного за формирование и реализацию государственной политики в области образования и науки, включают: Организация предоставления дополнительного профессионального образования в государственных образовательных организациях [4].

Значительная часть взаимоотношений с обучением, переподготовкой и повышением квалификации государственных служащих регулируется трудовым законодательством.

В системе нормативных правовых актов, регулирующих деятельность по связям с общественностью по обучению, повышению квалификации и обучению государственных служащих, большое значение имеют указы главы ДНР. Эти нормативные правовые акты решают принципиальные вопросы развития и совершенствования системы профессиональной подготовки государственных служащих, регулируют наиболее важные вопросы, устанавливают организационно-правовые формы обучения, переподготовки государственных служащих, устанавливают нормы их материального обеспечения, сроки и периодичность обучения, порядок установления, выдачи и исполнения государственного заказа на переподготовку и повышение квалификации должностных лиц правоохранительных органов.

Однако в настоящее время официальные законы играют важную роль в системе нормативных правовых актов, регулирующих вопросы переподготовки

государственных служащих. Ведомственные законы, более конкретные законы с большей юридической силой, определяют содержание отношений обучения, переподготовки в зависимости от конкретной области в соответствии с их целью.

Таким образом, состояние и уровень организации системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих является одним из важнейших условий успешного функционирования и совершенствования всей системы государственного управления.

Мониторинг нормативно-правовой базы в Донецкой Народной Республике по вопросам переподготовки государственных служащих показал, что основы государственной политики в области переподготовки и повышения квалификации государственных служащих заложены. Однако имеется необходимость совершенствования системы профессиональной переподготовки государственных служащих ДНР как интегрированной составляющей системы государственного управления на постоянной основе.

Список использованных источников

1. Государственная и муниципальная служба: учебник для академического бакалавриата / Ю.Н. Туганов [и др.]; под ред. Ю.Н. Туганова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2017. – 294 с.

2. Закон ДНР «О государственной гражданской службе» № 91-IIНС от 15.01.2020г. – [Электронный ресурс] / Официальный сайт Народного Совета ДНР. – Режим доступа: https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatye/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-gosudarstvennoj-grazhdanskoj-sluzhbe/

3. Закон ДНР «О системе государственной службы ДНР» (от 03.04.2015 № 32-IНС). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа:https://dainfo.pro/documents-categories/polnyj-tekst-11

4. Закон ДНР «Об образовании» № 55-IНС от 19.06.2015» [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://dnrsovet.su/

5. Князова Г.Ж. Системные проблемы переподготовки государственных служащих на современном этапе // Научная дискуссия: инновации в современном мире. – 2017. № 11 (70). – С. 52-56.

6. Луковцева Е.Н. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации государственных гражданских служащих: опыт и практика (на примере ГАУ ДПО «Высшая школа инновационного менеджмента при главе РС(Я)») // Лидерство и менеджмент. – 2017. Т. 4. № 1. – С. 25-38.

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ РАЗВИТИЯ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Кислухина Н.В.,
ст. преподаватель,
ГБОУ ВПО «Донбасская аграрная академия»,
г. Макеевка

Во многих странах мира агропромышленный комплекс всегда являлся объектом пристального внимания со стороны государства, так как именно сельскохозяйственное производство обеспечивает продовольствием все общество. Поэтому, на сельское хозяйство направляются крупные объемы бюджетных средств, постоянно разрабатываются различные программы государственной поддержки и регулирования данного сектора экономики в рамках аграрной политики государства.

Анализ научной литературы [2, 3], позволяет сформулировать следующую трактовку понятия «Аграрная политика государства» – это составная часть государственной социально-экономической политики, включающая меры упорядоченного государственного воздействия на эффективное развитие отраслей агропромышленного комплекса, обеспечения продовольственной безопасности страны и развития сельских территорий.

Современные цели государственной аграрной политики следующие:

– повышение конкурентоспособности отечественных сельскохозяйственных товаропроизводителей и обеспечение качества продовольственных товаров;

– обеспечение устойчивого развития сельских территорий и улучшение уровня жизни сельского населения;

– воспроизводство используемых для нужд сельскохозяйственного производства природных ресурсов;

– формирование эффективно функционирующего рынка сельскохозяйственной продукции;

– создание благоприятного инвестиционного климата в сельскохозяйственной промышленности;

– контроль над индексом цен на сельскохозяйственную продукцию.

В Донецкой Народной Республике, одной из главных задач экономической политики государства и агропромышленного комплекса является достижение такой продовольственной безопасности, которая будет устойчива при влиянии внешних и внутренних неблагоприятных факторов. В связи с эти, в 2020 году Правительством ДНР принят Закон «О развитии сельского хозяйства», в котором прописаны основные направления государственной поддержки в сфере развития сельского хозяйства [1]. Данные направления представлены на Рисунке 1.

В современных условиях у сельскохозяйственных товаропроизводителей возникает объективная потребность в привлечении средств со стороны. Поэтому, обеспечение доступности кредитных ресурсов для сельхозпроизводителей является одним из основных направлений государственной аграрной политики. Данное направление может реализоваться через льготное инвестиционное кредитование; льготное краткосрочное кредитование; соглашение о повышении конкурентоспособности.

Необходимость страхования рисков в сельском хозяйстве обусловлена тем, что данная отрасль очень подвержена рискам ущерба от природных стихийных бедствий. Однако, современное состояние сельхозтоваропроизводителей характеризуется низким уровнем страховой защиты и требует развития эффективной системы страхования, при государственной поддержки, что приведет к обеспечению долгосрочной финансовой стабильности предприятий АПК.

Рисунок 1. Основные направления государственной поддержки в сфере развития сельского хозяйства ДНР

Для решения современных проблем в отрасли животноводства и растениеводства требуется государственная поддержка на основе бюджетной политики, ресурсной и организационно-правовой поддержки, а так же применения программно-целевого принципа государственного управления агропромышленным комплексом. Для повышения уровня производства продукции животноводства и растениеводства необходимо проводить интенсификацию производства в соответствии с научно-техническим прогрессом, внедрять передовые технологии производства, расширение кормовой базы, осуществлять механизацию технологических процессов, привлекать квалифицированных специалистов в отрасль.

К мероприятиям по обеспечению государством устойчивого развития сельских территорий можно отнести: диверсификацию сельской экономики; улучшение жилищных условий сельского населения; развитие социальной и инженерной инфраструктуры в сельской местности; поддержка инициатив, направленных на улучшение жизнедеятельности сельского населения.

Обеспечение, государством, обновления основных средств сельскохозяйственных товаропроизводителей позволяет обеспечить сбалансированное и социально-ориентированное развитие агропромышленных предприятий. За счет переоснащения основных средств возможно сокращение постоянных затрат производства и трансакционных издержек; маневрирование капиталом и производственными мощностями; повышение конкурентоспособности; внедрение в производство современных технологий.

Развитие органического сельского хозяйства – это часть стратегии государства по формированию долгосрочного плодородия, здоровых агроэкосистем, разнообразия питания, что обеспечит устойчивое существование человечества.

Обеспечение мероприятий по повышению плодородия почв – это залог продовольственной безопасности республики. К мероприятиям, способствующим повышение плодородия почвы относятся: внесение органических и минеральных удобрений; борьба с эрозией почв; проведение осушительных мероприятий, правильного орошения; создание глубокого пахотного слоя; осуществление севооборотов с применением сидерантов.

Таким образом, государственная поддержка имеет большое значение в повышении эффективности деятельности сельскохозяйственных предприятий и должна стать естественной компенсацией для аграрной отрасли в условиях существования на свободном рынке.

Список использованных источников

1. О развитии сельского хозяйства [Электронный ресурс] : закон ДНР № 190-IIНС от 11.09.2020 г.: действующ. ред. // Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики. - Электрон. дан. - Донецк, 2020 –

Режим доступа: https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatye/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-razvitii-selskogo-hozyajstva/. - Загл. с экрана. Дата обращения: 20.10.2021

2. Росту и развитию агропромышленного производства необходим комплексный подход / И.Г. Ушачев, А.Ф. Серков, В.В. Маслова, В.С. Чекалин // АПК: экономика, управление. – 2016. – №4. – С.4-15.

3. Шик О.В., Серова Е.В., Янбых Р.Г. Исследование системы бюджетной поддержки аграрного сектора в России / О.В. Шик, Е.В. Серова, Р.Г. Янбых // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2020. – № 2. – С.145-167.

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КРЕАТИВНОГО КЛАССА ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩИН ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА

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

Общеизвестно, что каждому типу социально-экономического уклада соответствует конкретный тип ведущего производительного класса. Ведущего в том смысле, что он является катализатором развития общественного производства, изменения технологии производства и потребления. В современном понимании именно в креативном классе сконцентрирован интеллектуальный потенциал производительного класса постиндустриального общества.

Еще в рамках советской политэкономической науки продвигались идеи повышения роли человеческого фактора в контексте развития творческой деятельности рабочей силы как совокупности физических и умственных способностей человека.

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

В начале XXI века появилась теория «креативных индустрий», которая основана на креативном классе. Креативные индустрии или «четвертичный сектор» являются неотъемлемой составляющей современной конкурентоспособной экономики. Для постиндустриального общества главной характеристикой рабочей силы является креативность. Следовательно, в современных реалиях, для развития креативности членов территориальной общины необходимо создавать благоприятные условия. Тем более, что развитие креативного класса территориальных общин является одним из основных факторов повышения их конкурентоспособности.

Существующие подходы к выявлению классовой структуры общества, успешно применяемые к традиционным сферам деятельности (рабочий класс, крестьянство, интеллигенция), в условиях постиндустриального общества не применимы. На современном этапе развития постиндустриального общества выработаны лишь усредненные признаки индивида креативного класса. К таким признакам относят:

- индивидуальность, а не коллективизм;
- открытость;
- превалирование индивидуальных заслуг и достижений;
- ориентация на меритократию, а не бюрократию.

Исходя из этого, одной из актуальных проблем при формировании и развитии креативного класса, является определение критериев для выявления креативного класса в конкретной территориальной общине. В.Г. Тауни в качестве такого рода критерия предложил критерий профессионализма. По мнению Р.Г. Тауни «сердце постиндустриального общества – это класс, который прежде всего является профессиональным классом» [2].

Развивая идеи Р.Г. Тауни, создатель теории постиндустриального общества Даниел Белл отмечал сложную структуру креативного класса. В этой связи он писал, что класс профессионалов состоит из четырех сословий: научного, технологического, административного и культурного [3]. При этом профессионалы различных сословий, предрасположенные к креативности,

могут относиться к различным сферам деятельности (например, ученый реализует научный потенциал на промышленном предприятии). Полиструктурность креативного класса потребовала уточнения методологических подходов к выявлению различных параметров представителей креативного класса.

Еще одним фактором, усложняющим разработку методических основ выявления количественных и качественных характеристик представителей креативного класса, является то обстоятельство, что эти самые представители (в своем большинстве) не идентифицируют себя таковыми. Следовательно, они не относят себя к «особенной» социальной группе и сообществу с общими интересами.

Таким образом, совершенно очевидно, что при формировании и развитии креативного класса территориальных общин в постиндустриальном обществе необходимо: учитывать полиструктурность креативного класса; определять состав критериев, позволяющих относить представителей различных специальностей и профессий к креативному классу; учитывать, что существует специфика воспроизводства креативного класса на различных иерархических уровнях общества, в том числе и для территориальных общин.

Список использованных источников

1. Флорида, Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее / Р. Флорида.– М.: Издательский дом «Классика-XXI», 2005. – 421с.

2. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. — Москва: Академия, 1999.

3. Ломакина Л.И. Теория постиндустриального общества Дэниела Белла /Л.И. Ломакина// Новые идеи философии.– 2007. – №16. – С. 229-251.

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ АДМИНИСТРАЦИЙ

Корниенко Т.В.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Качан С.М.,
старший преподаватель,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Организационная культура – это система убеждений, норм поведения, установок и ценностей, которые являются теми неписаными правилами, определяющими, как должны поступать государственные служащие [1].

Организационная культура – это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий. На организационную культуру влияют как внешнее окружение, так и внутреннее окружение [4].

Основными элементами культуры организации являются миссия, ценности, цели, нормы, обычаи и ритуалы.

Формирование организационной культуры начинается с момента зарождения и становления организации, под влиянием как внутренних, так и внешних факторов.

Принципы формирования организационной культуры в органах государственного управления отражают особенности организации, отрасли и также основные свойства, характеристики и желаемые параметры формируемой организационной культуры [2].

Формируя организационную культуру, следует руководствоваться следующими основными принципами: культура должна отражать основные идеи существования организации; эти идеи должны нести положительный эмоциональный заряд; разработанные элементы и мероприятия должны гармонировать между собой, подтверждаться поведением и отношением к ним руководства (поведение руководство не должно противоречить провозглашаемым ценностям и нормам); формируемая культура должна соответствовать типу, размеру и характерным особенностям организации, а также условиям её существования; нельзя отрицать накопленный предшествующими поколениями культурный опыт, можно постепенно видоизменять или использовать его как основу, плацдарм для новой культуры.

Для формирования и развития организационной культуры целесообразно использовать экономические, административные, психологические и символические методы [3, с. 95].

Формирование культуры организации связано с внешним для организации окружением: деловая среда, в целом, и в отрасли, в частности, и образцы национальной культуры.

Принятие организацией определенной культуры может быть связано со спецификой отрасли, в которой она действует, со скоростью технологических и других изменений. Элементы организационной культуры формируются, с одной стороны, как результат многократного опыта данной организации по успешному решению его проблем, поэтому и закрепленного в организационной структуре и процессах управления; с другой – как результат активного воздействия субъективного фактора в виде властных установок менеджеров-лидеров.

Организационная структура во многом зависит от человеческого потенциала, информационного обеспечения, стиля государственного управления, от способности государственного аппарата осваивать современные научные методы и технические средства управления.

В администрации г. Кировское культивируются ответственность работников, выполняются установленные обязательства, происходит четкое распределение обязанностей и полномочий, осуществляется оперативный процесс принятия решений.

Наиболее предпочтительными для служащих администрации г. Кировское являются ценности органической организационной культуры, которой присущи следующие характеристики: организация направляется согласием с общей идеей, проблемы решаются на основе исходного согласия с целями и задачами, лидерство основывается на разделяемых взглядах о направлении общего движения, функция и ответственность регулируются почти автоматически, желания и интересы отдельных людей оцениваются по степени их согласованности с целями организации, руководство задает контекст и цель, сводя к минимуму остальное вмешательство, коммуникации ограниченны и несущественны.

К проблемам в управлении организационной культурой администрации г. Кировское можно отнести: отсутствие документа, в котором было бы четко прописано надлежащее поведение служащих (кодекса корпоративной этики); недостаточное развитие внутренних коммуникаций; отсутствие программы предотвращения конфликтов среди работников.

Среди возможных направлений совершенствования организационной культуры администрации г. Кировское можно выделить три приоритетных:

1) разработка кодекса корпоративной этики администрации г. Кировское;

2) разработка Положения о внутренней коммуникационной политике администрации г. Кировское;

3) разработка программы предотвращения конфликтов в администрации г. Кировское**.**

Корпоративными ценностями администрации г. Кировское являются:

– профессионализм – глубокое знание своей специальности, своевременное и качественное выполнение поставленных задач, постоянное совершенствование профессиональных знаний и умений;

– инициативность – активность и самостоятельность работников в оптимизации производственного процесса;

– бережливость – ответственный и бережный подход к использованию активов Министерства, к собственному рабочему времени и рабочему времени других работников;

– взаимное уважение – командный дух в работе, доверие, доброжелательность и сотрудничество в процессе решения поставленных задач;

– открытость к диалогу – открытый и честный обмен информацией, готовность совместно выработать оптимальное решение;

– преемственность – уважение к труду и опыту старших поколений, общение начинающих с ветеранами труда, профессиональное обучение и наставничество;

– имидж – использование приемов и стратегий, направленных на создание позитивного мнения об администрации г. Кировское.

Разработка Положения о внутренней коммуникационной политике администрации г. Кировское базируется на том, что хорошо налаженные коммуникации содействуют обеспечению организационной эффективности. Говорят, если организация эффективна в области коммуникации, она эффективна и во всех других видах деятельности.

Таким образом, организационная культура – это система убеждений, норм поведения, установок и ценностей, которые являются теми неписаными правилами, определяющими, как должны поступать государственные служащие

Для формирования и развития организационной культуры целесообразно использовать экономические, административные, психологические методы.

Организационные принципы управления отражают понимание и осознанное использование объективных закономерностей построения системы государственного управления и обеспечение ее эффективного функционирования.

Организационная структура администрации г. Кировское зависит от человеческого потенциала, информационного обеспечения, стиля государственного управления, от способности государственного аппарата осваивать современные научные методы и технические средства управления.

Проведенное исследование позволило выделить следующие проблемы в управлении организационной культурой в администрации г. Кировское: отсутствие документа, в котором было бы четко прописано надлежащее поведение служащих (кодекса корпоративной этики); недостаточное развитие внутренних коммуникаций; отсутствие программы предотвращения конфликтов среди работников.

Среди возможных направлений совершенствования организационной культуры администрации г. Кировское можно выделить: разработка кодекса корпоративной этики администрации г. Кировское; разработка Положения о внутренней коммуникационной политике администрации г. Кировское; разработка программы предотвращения конфликтов в администрации г. Кировское**.**

Список использованных источников

1. Аверьянов, Л. Я. Организационная культура управления современных предприятий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://zipfile.org/finbook/ aver.zip

2. Логинова, О. Б. Организационная культура как фактор эффективности деятельности предприятий малого бизнеса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ibl.ru/konf/061207/43.html

3. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка. - М.: Санкт-Петербург, 2008. – 154 с. 11. То Т.Ч. Анализ

организационной культуры: сущность и эволюция развития [Текст] / Т.Ч. То // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. – 2014. – №3. - С. 94-97.

4. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 3-е изд. / Пер. с англ. под ред. Т.Ю. Ковалевой. - СПб.: Питер, 2007. – 336 с.

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ГОСУДАРСТВА, БИЗНЕСА И ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА В ПРОЦЕССЕ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Костровец Л.Б.
д-р экон. наук, доцент, ректор
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», г. Донецк
Плахотнюк В.С.
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», г. Донецк

Социализация предполагает улучшение качества и повышение уровня жизни населения, что охватывает чрезвычайно широкий спектр социально-экономических явлений: характер занятости и условий труда; уровень образования и профессионально-квалификационной подготовки; размер и структуру доходов и расходов; системы социального обеспечения и социального страхования; экономические условия жизнедеятельности. Обеспечение экономического, а вместе с ним и социального развития нуждается в ориентации всех общественных процессов на человека с его потребностями в отношении духовного, физического совершенствования и обеспечения материального достатка на приемлемом уровне. Именно оно должно определять стратегию социально-экономического развития территории по направлению формирования социально ориентированной рыночной экономики.

Социализация предполагает множественность подходов к решению социальных задач. Основу составляют меры социальной защиты населения, которые формируются на государственном уровне. Однако даже в социально развитых странах их решение не может быть полностью обеспечено только лишь усилиями правительства, поэтому актуальной является проблема распределения функций социальной ответственности между государством,

сферой бизнеса, гражданским обществом. В то же время социальная ответственность остается прерогативой государства, а ее значение как сферы непосредственной деятельности бизнеса, гражданского общества остается недостаточно осознанным. Это усложняет возможность эффективного решения как социальных, так и экономических проблем, замедляет привлечение социальных инвестиций в практику хозяйственной деятельности, не позволяет разработать действенный механизм решения социальных противоречий [1, с. 188]. Несоответствие реалий экономики общемировым тенденциям социализации экономики предопределяет необходимость распределения функций социальной ответственности государства, бизнеса и гражданского общества как эффективного механизма согласования интересов всех сторон в процессе социализации экономики.

Функция социальной ответственности государства определенным образом координируется с социальными функциями предприятий, общественных организаций и отдельных членов общества [2, с. 22].

Взаимоотношения государства, бизнеса и гражданского общества в процессе социализации экономики можно рассматривать через меры социальной ответственности каждого из этих субъектов и поиск механизмов их взаимодействия при решении социальных проблем и содействия социализации экономики. Основными мерами осуществления социальной ответственности государства выступают социальное и хозяйственное законодательство; разработка планов и программ социального и экономического развития; обеспечение социальной защиты населения; социально направленная бюджетная политика; разработка мероприятий, способствующих установлению социального равновесия; поддержание и развитие национальных традиций и обычаев, развитие отношений социального партнерства. Социальная ответственность бизнеса проявляется во взаимоотношениях с потребителями, обществом.

При этом средствами социальной ответственности бизнеса могут выступать: выполнение требований государственного, регионального

законодательств; производство качественной продукции; повышение профессионализма сотрудников; реализация программ по охране и укреплению здоровья сотрудников; реализация корпоративных программ морального стимулирования персонала; участие в формировании положительного общественного мнения о бизнесе. Гражданское общество выступает в роли равноправного партнера государства и бизнеса в решении социальных и общественных проблем. Институты гражданского общества выступают гарантом личных прав граждан, дают уверенность в своих силах, выполняют функцию защиты интересов определенной группы в ее противоборстве с другими группами интересов, систематизируют, упорядочивают требованиям людей [3, с. 173]. Распределения функций социальной ответственности между различными субъектами экономических отношений с целью ускорения процессов социализации экономики и гарантирования социальной безопасности.

Ориентируясь на мировой опыт социализации экономики и современных проблем, поиск эффективных механизмов социализации должен быть в направлении определения социальных функций всех субъектов, исходя из необходимости обеспечения и поддержания социальной безопасности. Каждый из субъектов социализации играет определенную роль, но успех зависит от эффективности их взаимодействия.

На основании вышеизложенного отметим следующее, что социальная ответственность государства в современной экономике предполагает не просто систему социального обеспечения и социальных гарантий как субъект экономических отношений, но и реализует собственные интересы, связанные с общественным благом, а также обеспечивает координацию действий экономических субъектов, в определённой степени фиксирует их задачи, права и обязанности, реализуя интересы общества.

Список использованных источников

1. Благов, Ю. Корпоративная социальная ответственность: возвращение к истокам / Ю. Благов // Российский журнал менеджмента. – 2006. – Т. 4. – № 3. – С. 186-190.

2. Звонарь, В. Экономическая система социальной ответственности: структура и функционально-территориальные особенности / В. Звонарь // демография и социальная экономика. – 2016. – № 1 (26). – С. 19–30.

3. Кривоус, В. Корпоративная социальная ответственность в контексте формирования партнерских взаимоотношений между государством, бизнесом и обществом / В. Кривоус // Журнал Европейской экономики. – 2016. – № 6. – С. 172-182.

ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ЗАКУПОК ТОВАРОВ, РАБОТ И УСЛУГ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ НУЖД

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

Необходимым и объективным условием эффективного функционирования рыночной экономики является создание системы государственных закупок, которая основывается на использовании конкурентных механизмов размещения заказов на поставку товаров, работ и услуг. Международный опыт проведения аналогичных закупок свидетельствует о том, что сочетание жесткой конкуренции, профессионализма в условиях рынка и эффективных недискриминационных процедур закупок может обеспечить значительное снижение цен, повышение качества, а, следовательно, и эффективности расходов в государственном секторе. Кроме сокращения государственных расходов, конкурсные закупки обеспечивают стратегическую функцию поддержки и реализации программ развития и экономического роста страны.

Надо сказать, что в мировой экономике такие понятия, как «государственные закупки» и «тендер», являются обыденными и используются достаточно часто. Отношение к ним со стороны поставщиков неоднозначное: кто-то старается не ввязываться в это дело и избегает взаимодействия с

«бюджетниками»; кто-то считает государственные закупки хорошим «инструментом» для увеличения объёмов продаж и расширения рынка сбыта.

Сама процедура, называемая тендером, применяется в России очень давно и довольно успешно. Впервые о подобных конкурсах (т.е. аналогичных мероприятиях) было упомянуто в России ещё в XVII веке. Позднее они также достаточно широко использовались, т.к. отличались заметной эффективностью. Однако в начале XX века во времена революционных перестроек понятие «тендер» было забыто, ведь практически все имеющие значимость и статус предприятия были национализированы.

Одним из самых перспективных путей реализации концепции рационального и эффективного использования бюджетных средств является широкое внедрение в сферу закупок товаров, работ и услуг для государственных потребностей единой структурированной системы, основанной на принципах конкуренции, прозрачности, недискриминации и децентрализации. По мере роста объема и стоимости государственных закупок, выросло их значение и для обеспечения занятости населения, и для экономики государства в целом. В большинстве стран законодательство закупок на ранних стадиях разрабатывалось для защиты отечественной экономики. В то же время конкуренция между национальными компаниями за государственные заказы увеличивалась теми же темпами, что и государственные расходы на товары и услуги. Законодательство закупок на ранней стадии признавало право национальных поставщиков на ровное отношение и получение равного доступа к государственным контрактам.

Сущность государственных закупок – это определенная, регламентированная законодательством деятельность государственных учреждений, организаций по приобретению товаров, работ и услуг с наибольшей эффективностью и наименьшими расходами с целью обеспечения деятельности государства, а также с целью влияния на развитие всех отраслей национальной экономики и укрепления социальной политики. В связи с этим экономическая сущность механизма государственных закупок заключается в

аккумулировании государством общественных средств и их перераспределение с целью обеспечения функционирования государства и удовлетворения потребностей общества. Другими словами, экономическая сущность механизма государственных закупок заключается в перераспределении денежных средств в форме наделения общества определенными социальными (материальными) благами.

Необходимо отметить особенности системы размещения государственного заказа с точки зрения влияния государственных закупок на экономику:

финансирование общественных потребностей в некоторых видах товаров, работ, услуг проводится за счет государственных средств, где государство выступает как посредник между потребителем и производителем материальных благ (например, закупка продуктов питания, одежды, предметов первой необходимости для малообеспеченных слоев населения);

государственный заказ не направлен на получение материальных выгод и увеличение доходной части бюджета – реализация (распределение) товаров, работ, услуг для государственных потребностей направлена на удовлетворение потребностей общества и осуществление государственных функций (можно рассмотреть наглядный пример: закупка пожарных автомобилей подразделениями МЧС не несет в дальнейшем прибыли для МЧС, но несет пользу населению при возникновении пожаров, таким образом, осуществляется государственная функция по защите населения от чрезвычайных ситуаций);

повышение расходов государства на государственный заказ опосредствовано приводит к закреплению за государством статуса полноценного Участника экономических отношений. Государство выступает в качестве контрагента частного сектора, надежного рынка сбыта для организаций, учреждений, которые представляют значительное число разных секторов национальной экономики (на данный момент в нашей республике многие поставщики товаров держатся на рынке аналогичных товаров в основном за счет работы с бюджетными организациями, а

узкоспециализированные поставщики – полностью существуют за счет «бюджетников»).

Стоит заметить, что это люди, которые также зависят от бюджетных средств, хоть и не работают в бюджетной сфере, это рабочие места, это заработная плата и т.д.

Закупочная деятельность должна осуществляться честно, обеспечивая равные возможности для всех поставщиков, которые участвуют, будь то крупная компания, давно работающая на рынке, либо частный предприниматель с небольшим опытом работы. Соблюдение принципа справедливости в государственных закупках важно в связи с тем, что тратятся бюджетные средства и осуществляется соответствующий государственный контроль. Важно обеспечить, чтобы закупочный процесс не только был по своей сути справедливым, но и воспринимался как справедливый поставщиками и общественностью. Справедливость при осуществлении закупок способствует формированию доверия и уважения между государственными Заказчиками и поставщиками. Это, в свою очередь, повышает привлекательность закупок для поставщиков, способствует привлечению большего количества их к участию в торгах и, соответственно, достижению наивысшей отдачи от вложенных средств. Неэтичное поведение, напротив, увеличивает расходы, снижает качество товаров, работ и услуг, которые закупаются, а также негативно влияет на имидж бюджетной организации, затем может привести к проблемам при ее проверке контролирующими органами.

Таким образом, проблема совершенствования системы государственных закупок требует выработки целого ряда способов борьбы, как предупредительных, так и оперативных. Для этого необходимо:

совершенствовать существующие и вырабатывать новые формализованные инструкции по всем процессам осуществления процедуры торгов в форме простых алгоритмов действий, не позволяющих двойных трактовок;

использовать зарубежный опыт оценки эффективности государственного управления в сфере государственных закупок;

осуществлять закупки товаров (работ, услуг) для государственных потребностей с акцентом на развитие инновационной экономики;

сопоставлять размеры причиненного государству ущерба от нарушения действующего законодательства в сфере государственных закупок с размерами налагаемых административных штрафов путем ужесточения существующих санкций;

формировать неформальные методы борьбы с нарушителями законодательства, такие как общественное порицание, освещение процесса в СМИ, привлечение к ответственности, формирование профессиональной этики и т.д.;

оптимизировать систему профессиональной подготовки специалистов в области государственных закупок с учетом современных требований и отбора соответствующих организаций.

Анализируя деятельность бюджетных организаций Донецкой Народной Республики, можно сделать вывод, что процедура проведения конкурсных закупок, как формы получения заказов, находится не на самом высоком уровне, но стремительно развивается, в связи с принятием нового законодательства по совершенствованию проведения конкурсных закупок товаров (работ, услуг).

В соответствии с рядом принятых нормативных правовых актов с 1 сентября 2021 года закупка товаров, работ и услуг за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности на территории Донецкой Народной Республики будет осуществляться посредством электронной торговой площадки «Е-торги» (далее – ЭТП). Оператором ЭТП выступает Государственное учреждение «Служба государственного заказа». Электронная торговая площадка «Е-торги» – это аналитическая информационная система, которая обеспечит не только комплексную автоматизацию, но и оптимизацию закупочной деятельности предприятий/учреждений с государственным участием и коммерческих организаций в части планирования, подготовки,

проведения и контроля результатов закупок. Данный программно-аппаратный комплекс имеет ряд существенных преимуществ. Он позволяет: сократить продолжительность процедуры закупки и количество сопровождающих ее документов; обеспечить безопасность и максимальную прозрачность закупок; упростить коммуникации между участниками; предоставить равные права участникам закупок и развить добросовестную конкуренцию; снизить возможность злоупотребления доминирующим положением. Таким образом, электронная торговая площадка «Е-торги» предлагает участникам: быструю регистрацию; простой интерфейс и гибкие настройки; готовые формы заявки, уведомлений, извещений и т.д.; удобную отчетность по закупкам и контрактам; информативные инструменты аналитики; экономию времени и финансовых расходов на организацию и проведение закупок. А команда специалистов Службы Государственного Заказа гарантирует пользователям системы сопровождение на всех этапах: поиск коммерческого предложения для обоснования начальной максимальной цены контракта; расширенная техническая поддержка, помощь с работой на ЭТП в Аналитической информационной системе; в краткосрочной перспективе повышение квалификации специалистов по закупкам, в том числе в формате самостоятельного дистанционного обучения.

С уверенностью можно сказать, что в ближайшем будущем законодательство в сфере закупок Донецкой Народной Республики перестроится под нормы и стандарты Российской Федерации, где система государственных закупок находится на гораздо более высоком уровне. Мы становимся свидетелями того, как кардинально меняется рынок государственных закупок, вводятся новые формы процедур закупок, которые сделают еще более прозрачным и эффективным процесс обеспечения государственных нужд.

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ

Лимаренко Н.В.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОАУИГС»,
г. Донецк
Садекова А.М.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры теории управления
и государственного администрирования
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Актуальность темы состоит в том, что одно из важных требований для развивающейся Донецкой Народной Республики - это, конкурентоспособность и профессионализм её государственных служащих, их способность к быстрому обучению и саморазвитию, умение быстро усваивать информацию и оперировать ею в нужном контексте, так как в век инноваций и технологий определение современной и передовой административной системы и создание профессиональной государственной службы требует непрерывного обучения государственных служащих с целью развития необходимого потенциала, новой административной культуры и профессиональной этики. [2]

Из-за сложной политической обстановки и иных внешних и внутренних факторов, влияющих на политическую и экономическую стабильность республики в целом, государственной администрации Донецкой Народной Республики пришлось адаптироваться к огромному количеству изменений за очень ограниченный период. Процесс изменений был сосредоточен на адаптации и модернизации законодательства и нормативных актов, внедрении

новых концепций и политик, а также на создании новых организационных и управленческих навыков и методов в государственных учреждениях.

Принятие и адаптация этих принципов рассматривается как очень привлекательная перспектива, поскольку имеет ряд преимуществ перед существовавшей кадровой политикой.

Цель исследования заключается в определении путей формирования профессиональной компетентности государственных служащих в современных условиях.

Мировой опыт показывает, что экономический рост стран с политикой меритократического управления, где управление осуществляется образованными и квалифицированными специалистами, намного выше, чем в странах с другими системами управления. Таким примером является Сингапур. Ли Куан Ю, основатель страны и первый премьер-министр, сказал: «Если мы хотим, чтобы Сингапур был самой успешной страной, нам нужно создавать рабочие места в стране, где нужны лучшие профессионалы». Он также охватывает маркетинг человеческого капитала и кадровую политику. То есть профессионалы должны стремиться выйти на востребованный уровень. В 1965 году уровень безработицы в городе-государстве Сингапур составлял 14%, а пятьдесят лет спустя он упал до 1,9%. В 1959 году ВВП на душу населения составлял 510 долларов, а сегодня - 307,860 миллиона долларов. [3]

Когда речь идёт о меритократии, имеется в виду процесс назначения на государственные должности, где преобладают заслуги кандидатов, а не внешние факторы, преобладающие над их профессиональными данными, такие как влияние или контакты.

Меритократия успешно используется в наиболее эффективных государственных органах управления в мире, потому что придает равновесие возможностям профессионалов, побуждая их к постоянному совершенствованию.

Согласно зарубежному опыту, например, в Германии, основными требованиями для приема на государственную службу являются:

профессиональное образование и специальная предварительная подготовка. Также в Германии доля государственных служащих с юридическим образованием составляет 65%. Если кандидат на более высокую должность не имеет дополнительной юридической специальности, он должен пройти обучение в специальных высших учебных заведениях в течение двух лет по данной специальности. Этот опыт важен для повышения правовой грамотности всех государственных служащих, при исполнении ими своих обязанностей в каждой сфере.

Система государственного управления России целиком располагается в рамках парадигмы профессиональной бюрократии. Высококвалифицированные сотрудники выступают в качестве одного из столпов бюрократической парадигмы, которая является надежной основой для развития, и в рамках двух других концепций, которые нашли сотрудникам больше свободы в принятии решений, большую локальность и большую ответственность [4].

Повышение качества государственного аппарата - ключевой вопрос для всех стран, независимо от специфики управления. Повышение квалификации государственного служащего требует постоянного развития, переподготовки и стажировок [2].

Качество и хорошая производительность людей, которые работают в государственном секторе, необходимы для успешного достижения стратегических целей любой организации и, следовательно, государства в целом, обеспечивая более качественное и эффективное обслуживание граждан.

Кроме того, система меритократии предполагает, что зарплата и карьерный рост государственного служащего определяются результатами его деятельности и его навыками, в результате чего служащий получает четкую мотивацию к обучению и профессиональному развитию, что позволяет ему более результативно выполнять работу [1]. Создание четких требований к сотрудникам и критериев отбора сделает госслужбу более прозрачной и менее коррумпированной. В результате госслужба может стать социальным лифтом для работника, поскольку такая возможность может быть предоставлена на

основе собственных усилий потенциального претендента с учётом всех его личностных и профессиональных качеств. Понимание этого приведет к росту престижа государственной службы и уменьшению отставания частного сектора в борьбе за квалифицированных специалистов [4].

В этом контексте миссия государственной службы состоит в том, чтобы усилить общественную функцию и внести свой вклад в модернизацию государства посредством реализации политики управления и развития для людей и руководителей высшего звена, чтобы способствовать повышению занятости в государственном секторе и государству одновременно [1].

Подводя итог вышесказанному, надлежит отметить, что хотя меритократия имеет свои недостатки, включение её принципов содействует вовлечению компетентных лиц в гражданскую службу и мотивации достижения конечного результата вместе с сопутствующим очищением от коррупционных элементов, что особенно актуально в контексте нехватки квалифицированных кадров в системе государственного управления Донецкой Народной Республики.

Список использованных источников

1. Евплова, Е.В., Реализация принципа меритократичности в кадровом менеджменте /Е.В. Евплова, С.С. Демцура, В.Р. Якупов // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2018 – № 3(24) – С 92-95.

2. Луканина Ю.Р. Развитие компетенций государственных служащих как условие формирования их профессиональной идентичности - [Электронный ресурс]./Ю.Р. Луконина// Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-kompetentsiy-gosudarstvennyh-sluzhaschih-kak-uslovie-formirovaniya-ih-professionalnoy-identichnosti? (дата обращения 30.10.2021).

3. Meritocracy in Singapore: Solution or problem? - [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://lkyspp.nus.edu.sg/gia/article/meritocracy-in-singapore-solution-or-problem (дата обращения 30.10.2021).

4. Низамутдинов Р.И. Проблемы внедрения меритократических принципов в государственное управление [Электронный ресурс] /Р.И. Низамутдинов //

Режим доступа: https://artsoc.jes.su/s207751800009384-1-1/ (дата обращения 30.10.2021).

ФОРМИРОВАНИЕ ФИРМЕННОГО СТИЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Марченко Е.С.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Рощина Ю.О.,
старший преподаватель кафедры ТУиГА,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Известно, что успешная карьера зависит не только от качества работы, но и от соответствия работника принятым в организации стандартам. На сегодняшний день в конкурентных условиях любая организация заботится о создании положительного образа и стиля, который отражается не только в навыках делового общения, правилах поведения, традициях, оформлении рабочих мест, логотипах, так и в одежде сотрудников. Из этих элементов складывается имидж организации, главной целью которого является создание благоприятного впечатления о структуре, об уровне ее организационной культуры (ОК) и надежности. И от этого, в свою очередь, во многом зависят доходы организации, её развитие.

Одежда как инструмент развития бизнеса обретает отражение в таком понятии как «дресс-код». Дресс-код является одним из элементов корпоративного имиджа организации. В целом, представление о «dress-code» возникло в Великобритании и изначально смыслилось как понятие, сопряженное с термином «организационная культура». Дословный перевод буквально и означает – «кодекс одежды» [3]. Данный оригинальный зашифрованный язык костюма, воплощающийся в конфигурациях одежки, комбинаций расцветок, деталей, свидетельствует о профессиональной

принадлежности человека, социальном положении и отношении к той или иной организации.

Таким образом, дресс-код – это свод устойчивых норм и рекомендаций, предназначенный для обозначения того, как работникам представительских специальностей надлежит выглядеть во время разных ситуациях деловитого общения. Уже давно известен тот факт, что в ходе коммуникации людей от 60 до 80% коммуникаций передается посредством невербального общения, и только 20-40% – вербально [1].

В следствие этого, первое впечатление создается уже за 30 секунд общения. Именно поэтому важнейшим элементом расположения собеседника к себе является визуальная характеристика, она же – внешний вид. Ведь непосредственно по вашей наружной характеристике будет установлена значимость и компетентность представляемой организации.

Но кто как не руководитель организации будет первым в цепочке интуитивно-ассоциативных процессах, связанных с «именем» его организации. С этого момента «корень зла» в полной красоте предстает перед нашими умами, давая пищу для размышления, а возможно, толчок к действию по смене стиля, т.к. именно фирменный стиль руководителя – а значит его лицо, и организации – всегда становится той движущей силой, что позволяет с меньшими затратами и более эффективно осуществлять свою деятельность [2], повышает вероятность достижения поставленной цели, улучшает запоминаемость, вызывает доверие, сомнение, свидетельствует об успехе и нестабильности организации.

Психология управления тщательно рассматривает такой вопрос, как авторитет управленца: «правильного» руководителя сотрудники уважают и работают с повышенной самоотдачей даже в его отсутствие, приказы человека с «так себе» репутацией выполняются неохотно, и дело часто доходит до откровенного саботажа.

Именно поэтому понятие имидж – это более сложный термин. Образ обычного человека подразумевает его репрезентацию, а имидж включает в себя

такой аспект, как влияние. Имидж успешного руководителя позволяет достигать поставленных целей за счет позитивной репрезентации среди важных для экономико-социальных групп. При этом такое воздействие часто проходит незаметно [4]. В некоторых случаях имидж человека и его реальные характеристики не совпадают, однако его влияние по-прежнему остается значимым. Таким образом, имиджем также называют образ конкретного лица, который сложился у остальных под воздействием различных факторов. Факторы могут быть разные, но элементы формирования фирменного стиля личности, а в нашем случае руководителя, остаются неизменны и такое сопряженное понятие, как профессиональный стиль состоит из следующих аспектов:

– манера поведения;
– внешний облик;
– способность внушать доверие;
– ораторские навыки;
– умение мотивировать других;
– компетентность и грамотность;
– ярко выраженные качества лидера;
– уважение со стороны коллег;
– ответственность за собственные решения и поступки своих подчиненных;
– высокая функциональность и деловая активность;
– активная позиция в профессиональной сфере;
– заинтересованность в развитии организации;
– нацеленность на цель, как итог – результат, энтузиазм при принятии тактических и стратегических решений, желание не только развивать организацию, однако также работать над саморазвитием [5].

Внешний имидж отражает, как социальные группы, с которыми сотрудничает руководитель, так и его образ. Благодаря внешнему имиджу у

окружающих людей складывается представление обо всей организации и её коллективе. Это связно с тем, что генеральный руководитель – это главная фигура в организации. Поэтому внешний имидж играет особую роль при восприятии структур. Внешнему имиджу сопутствует высокий спрос на товары и услуги в случае, если руководитель продемонстрировал себя с лучшей стороны. Сюда также относится успех в заключении выгодных договоров с партнерами, деловом сотрудничестве, привлечении квалифицированных сотрудников. Благодаря внешнему имиджу конкуренты формируют мнение об организации и выстраивают собственную стратегию для дальнейшей борьбы.

Другой вид – это внутренний имидж высшего руководства. В этом случае речь идет о том, каким представлен руководитель в глазах подчиненных: какие эмоции он вызывает у них своим поведением, насколько сходятся его личные качества с характером сотрудников и др. Негативный имидж часто приводит к появлению неформального лидера. Руководитель сталкивается с тем, что сотрудники отказываются следовать его указаниями и поддерживают коллегу, который, не обладая высшей должностью, тем не менее оказывает на них влияние в силу собственного авторитета. Для того, чтобы избежать такого конфликта, важно работать над своим имиджем и налаживать отношения с каждым конкретным сотрудником.

Вследствие этого, немаловажно иметь в виду и постоянно помнить, что сегодня «любое ваше действие и слово способно ополчиться против вас». В том числе даже в суде. Создать «личное» информационное пространство, отделив его от «профессионального» никак не удастся. Вы есть «лицо», а значит, любое ваше действие будут отражать не только вашу личность, но и ассоциироваться с возглавляемой вами организацией.

Вследствие этого возлагаемая ответственность стремительно увеличивается — из-за вашей не тем, не там или не вовремя сказанной шутки, мысли или цитаты напрямую может зависеть благополучие организации и ее работников. Фирменный стиль руководителя – основополагающее звено в развитии ОК, так как фирменный стиль на сегодняшний день считается базой

всей коммуникационной политики организации, одним из главных средств борьбы за целевую аудиторию, важной составляющей брендинга и ОК.

Несмотря на большое количество подводных камней, внешних барьеров, которые стоят перед руководителем, а также внутренних, которые следует преодолеть в себе, современная, яркая, открытая и профессиональная личность управляющего своей положительной репутацией будет легко развиваться, двигаться по карьерной лестнице, добиваться реципиентов потребителей и партнеров, что будет способствовать дальнейшему активному росту и развитию организации.

Это действительно так, ведь успех организации зависит от производимого впечатления, а имидж – это и есть «искусство производить впечатление». Лицом предприятия является руководитель. Именно руководитель — это главный «инструмент» продвижения корпоративных и организационных идей, интересов.

Список использованных источников

1. Колиниченко И.А., Психология предпринимательства: учебное пособие./И.А. Колиниченко. М:Высшее образование Год: 2010 – 179с.

2. Манчулянцев О. Как вырастить компанию на миллиард: Прописные истины венчурного бизнеса/О. Манчулянцев. М: Альпина Паблишерз. 2010 – 192с.

3. Ловчева М. Главное, чтобы костюмчик. Журнал Кадровик. Кадровое делопроизводство, 2009, N 4

4. Материал из моей курсовой работы за 1 курс «Фирменный стиль и дресс-код (стиль одежды), их влияние на поведение сотрудников и организации».

5. Вос Елена. Деловой этикет. Правила поведения, общения, дресс-кода.- ООО «Издательство «Эксмо» - 2014 г.- 342с.

МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ

Мацько А.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Колесников Д.В.,
канд.гос.упр., доцент,
доцент кафедры теории управления
и государственного администрирования,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Государство, как институт, существует для создания благоприятных условий жизни, благополучия, развития ключевых направлений политики. Основной задачей государства является поддержание норм и правил, в основе которых заложены принципы социально-экономической политики.

Целью исследования является изучение понятия «социализация экономической политики» и поиск механизмов для её реализации.

В настоящее время критериями оценки того или иного государства выступают в наибольшей степени показатели его социального развития. Понятие слова «социальный» происходит от лат. «Sociālis», означающее «связанный с жизнью людей в обществе». Т.е. социализация, в узком смысле - это процесс изменения качеств и свойств индивида, приспособление к нормам и правилам того общества, к которому он относится. Тогда социализация государственной экономической политики – это работа, направленная на преобразование, как индивида, так и общества, анализ образования и культуры, с последующим увеличением значимости индивида (гражданина), повышение уровня грамотности и образованности, устранение нищеты, улучшение

медицинских услуг; повышение качества жизни. Такая работа зависит от текущей экономической ситуации государства, территориального расположения, экологической обстановки, национальных и религиозных факторов, демографической ситуации, культуры и традиций.

Таким образом, возникает необходимость институционализации социально-ответственного государства. Государства, которое устанавливает нормы, ценности, процедуры социально ответственного поведения. Для этого использует существующие или разрабатывает специфические (исходя из условий проживания) методы и механизмы влияния на экономическую политику. Они должны характеризоваться устойчивостью и развитой организационной структурой на разных уровнях управления.

Одной из основополагающих частей социализации государственной экономической политики является та, где индивид принимает в этой политике. Когда он становится субъектом экономических отношений и включается в её систему, усваивает и использует экономический опыт, социально-экономические ценности, нормы и законы. Создание механизма, который позволит человеку в упрощенной форме взаимодействовать с экономическими ресурсами позволит удовлетворить социальные потребности большинства категорий населения. Как известно человек – основная производственная сила и от него зависит общее состояние благополучие страны. А создание механизма обратной связи, т.е. диалога с гражданским обществом позволит выявлять новые актуальные проблемы и своевременно их устранять. В дополнение следует указать на проблему финансовой неграмотности населения, которая стоит на пути к социализации экономики. Пока граждане будут оставаться невежественными в этом вопросе, говорить об эффективности социализации даже не следует. Развитие уровня образованности в этой области позволит использовать такие услуги: планирование личного бюджета; учёт доходов и расходов; сбережения; инвестиции; кредиты;

Как было сказано ранее, население является производителем материальных и духовных благ, источником доходов государства, предприятий

и отдельных людей, и как сказал советский художник-плакатист Зеленский А.Н., чтобы больше иметь – надо больше производить, а чтобы больше производить – надо больше знать. Поэтому очень важно, чтобы эти люди понимали общие принципы и методы в области экономики.

Эффективное социально-экономическое развитие невозможно без планирования, причём на долгосрочный период. Система стратегического планирования поможет получить качественное описание состояния, к которому должно стремиться государство и какую позицию оно должно занимать. Система целей должна строиться на идеалах культурного и социального развития населения, его нуждах.

Процесс социализации предполагает уменьшение числа безработных. Так за первое полугодие 2021г. в республике на места постоянной работы было трудоустроено 8,2 тыс. человек. Среди которых 56,3% составили женщины, а 33,3% молодежь. Помимо увеличения рабочих мест, важно создание профессиональных союзов на местах и активное них участие трудящихся. Создание независимого профсоюза независимого и финансово и идеологически от руководства предприятия позволит решить проблемы как материального так и социально-психологического характера, что в целом положительно скажется на производительности труда.

Поскольку государство устанавливает нормы и требования социального поведения, то для реализации такой экономической политики нужна своя нормативно-правовая структура, организационные и экономические механизмы. Они в свою очередь должны обеспечить контакт между объектом и субъектом политики. Организационный механизм регулирует функционирование субъектов экономической политики. Нормативно-правовая составляющая решает, какие организационные структуры будут задействованы. Экономический механизм включает в себя различные методы, инструменты, способы для реализации функционирования системы.

Достижению поставленных задач будут способствовать: обучение азам экономической теории, механизмы взаимодействия государства с гражданином

и механизмы обратной связи, уменьшение безработицы и повышение качества жизни, характеризующееся возможностью получения желаемых благ, без дополнительных потерь.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СИСТЕМА ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО ПРЕДПРЕНИМАТЕЛЬСТВА

Падун И.С.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»
г. Донецк
Фоменко Е.И.,
старший преподаватель кафедры
теории управления и государственного
администрирования
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что малое предпринимательство по своей природе не может полноценно функционировать без государственной поддержки, представлять социально-экономические интересы малых предпринимателей и конкурировать с крупными предприятиями. Существующая система государственной поддержки малого предпринимательства объективно не позволяет малому предпринимательству конкурировать с другими, более эффективными секторами экономики.

Малые предпринимательство - является одним из немногих секторов экономики, способных предоставлять товары и услуги, вносить вклад в Республиканский бюджет и создавать новые рабочие места.

Развитие малого предпринимательства является неотъемлемой частью формирования рыночной экономики Донецкой Народной Республики, устойчивого экономического развития, экономической и социальной стабильности.

Целью системы государственной поддержки является создание благоприятных условий для развития малого предпринимательства путем оказания адресной и комплексной помощи в различных сферах: экономической, образовательной, научно-технической, технологической, финансовой, имущественной, услуг для предпринимателей, деловых контактов и сотрудничества и других сферах, которые могут принести пользу малым предпринимателям [1].

В Донецкой Народной Республике развитием малого и среднего предпринимательства занимается Министерство экономического развития. В целях оказания помощи малым и средним предприятиям Министерство экономического развития осуществляет следующую деятельность:

1. Обеспечивает реализацию государственной политики в области развития малого и среднего предпринимательства, институтов бизнеса и регуляторной политики;

2. Разрабатывает программы поддержки и развития малого и среднего предпринимательства в Донецкой Народной Республике, участвует в подготовке республиканских программ поддержки малого предпринимательства и организации их реализации;

3. Координирует подготовку целевых, местных и региональных программ поддержки и развития средних и малых предприятий в городах и районах Донецкой Народной Республики и контролирует их выполнение;

4. Координирует работы органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики по реализации государственной регуляторной политики в сфере экономической деятельности;

5. Способствует развитию инфраструктуры содействия предпринимательству в Донецкой Народной Республике, функционированию ассоциаций средних и малых предприятий, а также функционированию центров, выдающих разрешения на ведение бизнеса, в пределах своей компетенции;

6. Способствует развитию административных услуг, сотрудничает с профсоюзами, бизнес-ассоциациями, общественными организациями и информирует общественность о государственной политике в сфере экономической деятельности и состоянии развития бизнеса в Донецкой Народной Республике [2].

Вышеперечисленные направления свидетельствуют о разнообразной деятельности Министерства экономического развития в направлении развития и поддержке малого и среднего предпринимательства.

Поддержка организаций осуществляется в основном в трех областях: финансовой, имущественной и информационной (рис. 1).

Рисунок 1 – Три основные области поддержки организации

Поддержка также включает:

поддержку предпринимателей, которым необходима помощь в повышении квалификации или переподготовке сотрудников;

поддержку новых идей и инноваций, предлагаемых предпринимателями, и их реализация;

поддержку предпринимателей, осуществляющих внешнеэкономическую деятельность, социальную деятельность и их развитие [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с.6]

Таким образом, положительное социально-экономическое влияние малого предпринимательства может быть достигнуто только путем систематической поддержки его развития, в чем государство играет ключевую роль, поскольку призвано создать необходимые условия для увеличения числа малых предприятий и обеспечения их высокорентабельной и ресурсосберегающей деятельности.

Список использованных источников

1. Указ Главы Донецкой Народной Республики от 01.10.2021 №304 «Об установлении условий отнесения юридических лиц и физических лиц - предпринимателей к субъектам малого и среднего предпринимательства, а также форм, условий и порядка оказания поддержки субъектам малого и среднего предпринимательства» // Официальный интернет-портал правовой информации - https://denis-pushilin.ru/ – 2021

2. Министерство экономического развития Донецкой Народной Республики // Официальный интернет-портал правовой информации - https://mer.govdnr.ru/ - 2021

3. Калинин, А. В. Анализ развития и состояние малого и среднего бизнеса в мире/ А. В. Калинин // Экономика, предпринимательство и право. - 2016. - 3-12с.

МОТИВАЦИЯ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

Панасюк А.И.,

магистрант,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,

г. Донецк

Садекова А.М.,

канд.экон.наук, доцент кафедры теории управления

и государственного администрирования,

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,

г. Донецк

Эффективное государственное управление в современном мире неосуществимо без понимания системы мотивации труда и правильного её использования.

Мотивация трудовой деятельности персонала, особенно государственных служащих, является одним из наиболее сложных аспектов государственного управления.

Определение понятия мотивации труда отражается в ряде работ ученых в области государственного управления. К исследованию мотивов человеческого поведения в разное время обращались известные зарубежные авторы: А. Маслоу, Г. Олпорт, Б. Скиннер, Л. Фестингер, З. Фрейд, Х. Хекхаузен, Э. Деси, А. Бандура, Ф. Герцберг, Ф. Тейлор, С. Адамс, М. Вебер, В. Врум и отечественные авторы: В. Г. Асеев, Т. О. Гордеева, Е. П. Ильин, А. Н. Леонтьев, А. К. Маркова, Э. А. Уткина, Ю. Б. Орлов, Н. И. Захаров, С. Л. Рубинштейн, А. Я. Кибанов, П. М. Якобсон и др.

Так, одни авторы определяют мотивацию как актуальное направление повышения эффективности управленческой деятельности и возможность улучшить государственное управление [2], другие как основную функцию государственного управления, участвующую в осуществлении любого управленческого процесса и без которой невозможна эффективная деятельность любого руководителя и исполнительного органа власти в целом.

Согласно мнения российских ученых Гавриловой С.В. и Захаровой Т.И., мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей [1].

Учитывая это, будем определять мотивацию в сфере государственного управления как его основную функцию, способную побуждать государственного служащего работать эффективно, самоотверженно и творчески, раскрывать и использовать его трудовой потенциал, инициировать государственного служащего на долговременное и добросовестное прохождение службы.

Мотивацию можно классифицировать по следующим признакам (рис. 1).

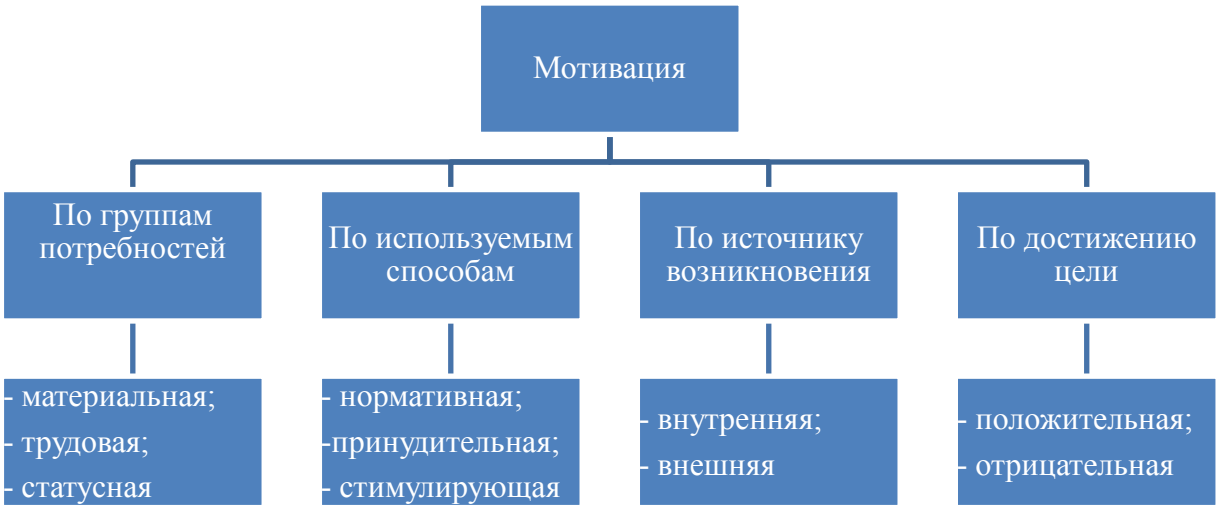

Рисунок 1. – Классификация мотивации

Материальная мотивация – это желание достичь определенного уровня благополучия. Она зависит от таких условий, как уровень заработной платы, личного дохода, а также от того, насколько эффективно используется система материальных стимулов в организации.

Трудовая мотивация возникает в непосредственной деятельности человека. Это содержание и условия работы, правила трудового распорядка. Она также зависит от внутренних движущих сил человека, которые непосредственно связаны с его работой.

Для государственного служащего важной составляющей является статусная мотивация, которая выражается желанием человека занимать более высокую должность, выполнять более ответственную и общественно важную работу. При возникновении статусной мотивации у человека появляется желание проявить свои лидерские способности, иметь авторитет.

Посредством повышения квалификации государственных служащих, занимающих руководящие должности, достигается повышение заработной платы и, соответственно, их мотивация для принятия на себя новых обязанностей внутри административной системы.

В обществе, в котором доминирует конкуренция, работники не должны полагаться лишь на финансовую выгоду. В первую очередь, они должны быть заинтересованы в удовлетворенности своей работой и функциями, которые они выполняют. Таким образом, задача руководителей состоит в том, чтобы заинтересовать работников с помощью не только материальной, но и трудовой мотивации. Знание этих причин помогает не только повысить эффективность и результативность, а также спрогнозировать поведение персонала в тех или иных ситуациях.

Руководителям необходимо понять, что применять методы мотивации необходимо комплексно, ведь человек характеризуется большим количеством разнообразных мотивов и потребностей. Невозможно применять только один из методов мотивации, необходимо разработать оптимальную систему мер по

повышению трудовой активности с использованием комплексно-целевого подхода.

Анализ эволюции взглядов на мотивацию труда позволяет сделать вывод, что необходимость ее использования в менеджменте обусловлена преодолением технократического подхода к человеку как к машине и связана со значимостью человека в материальном производстве. Фундаментальные исследования в сфере мотивации трудовой деятельности начинают развиваться в рамках научных школ управления (Ф. Тейлор, А. Файоль, Э. Мэйо). В экономической литературе подходы к теориям мотивации делятся на содержательные и процессуальные [3]. Содержательные теории мотивации акцентируют внимание на глубоком анализе мотивационной сферы человека и зависимости мотивации от удовлетворения основных групп потребностей. Процессуальные теории рассматривают процесс мотивации, влияние внешних факторов на мотивацию человека, зависимость активности человека от соотношения его потребностей с возможным вознаграждением. Практическая ценность указанных теорий состоит в возможности выявления причин активности или не активности государственного служащего и использовании основных достижений теорий мотивации в практике управления персоналом в органах государственной власти.

Обобщение научных взглядов на систему мотивации труда в органах государственной власти позволяет выделить ряд факторов, снижающих мотивацию государственных служащих:

- низкий престиж звания «государственный служащий»;
- недостаточное материальное обеспечение;
- несовершенство механизма прохождения государственной службы;
- угроза освобождения от должности в результате смены политической элиты, власти в стране;
- использования аттестации государственных служащих в целях увольнения.

Использование методов мотивации в органах государственной службы ограничено, кадровая служба практически не занимается методической помощью руководителям по выработке и применению методов мотивации. Основная часть существующих знаний о мотивации труда государственных служащих – это те теории, которые исходят из исследований трудовой мотивации в коммерческом секторе. Таким образом, разработка мероприятий по повышению эффективности деятельности государственных служащих является актуальным направлением совершенствования государственной службы в целом, а исследование мотивации деятельности госслужащих приобретает особую значимость.

Таким образом, использование функции мотивации труда государственных гражданских служащих положительно повлияет на деятельность всей системы государственной службы, позволит привлекать и содержать высококвалифицированные и опытные кадры, предотвращать проявления коррупции, обеспечит конкурентоспособность государственной службы, повысит заинтересованность государственных служащих в добросовестной и результативной работе с проявлением инициатив.

Список используемых источников

1. Захарова Т. И. Мотивация трудовой деятельности: учебно-методический комплекс / Т. И. Захарова, С. В. Гаврилова. – М.: Изд. центр ЕАОИ, 2010. – 264 с.

2. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебное пособие / А. А. Литвинюк. – М.: Юрайт, 2014. – 400 с.

3. Эриашвили, Н. Д Основы менеджмента: учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям [Текст] / под ред. И. В. Бородушко, В. В. Лукашевича. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 271 с. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118632

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ТЕРРИТОРИЙ: МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД

Петрук К.В.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Иванина Е.А.,
канд. экон. наук, доцент кафедры теории управления и государственного администрирования,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Вопросы обеспечения стратегического развития административных территорий являются сегодня одной из самых обсуждаемых и дискутируемых управленческих проблем, учитывая необходимость обеспечения определенности, направленности и антикризисности этого развития. Разработать удачную стратегию развития определенной системы, которая бы основывалась на адекватной социально-экономической базе, возможно на основе применения технологий стратегического анализа – это и определяет актуальность представленной работы.

Проблема стратегического управления развитием административных территорий определенным образом освещена в трудах зарубежных и отечественных ученых. Методологические основы стратегического управления территориальными системами освещены в трудах Р. Брусака, Г. Дробенко, Ю. Свирского, А. Мельник, В. Иванова, А. Коробовой, Е. Войцеховского, Ю. Шарова, комплексных теоретико-методических пособиях [1, с.19].

Целью работы является наработка методики стратегического анализа экономического развития административных территорий с использованием инновационных управленческих технологий.

Процесс проведения стратегического анализа является определенным образом творческим. Рабочие группы экспертов и модераторы подают свое видение проблем и потенциала экономики административных территорий, значительно активизируя субъективный фактор. В стратегическом планировании необходимым является выполнение условий равноудаленности, объективности и независимости от экономических субъектов, снижение фактора риска принятия ложной или пролоббированной стратегии, что усиливает необходимость максимальной формализации процесса [2, с.54]. Фактически субъективный фактор проявляется к началу процедуры анализа.

Таким образом, мысли экспертов также не имеют четкой структуризации, поскольку направления, по которым осуществляется анализ, выбираются произвольно. Полученные результаты анализа не позволяют принять четкие решения по реализации стратегии, поскольку количественные характеристики плюсов и минусов по каждым направлениям не учитываются. Решение о разработке определенных направлений принимается в условиях неопределенности практически по предложенному списку без наличия оценочных и сравнительных характеристик каждого.

Для решения вышеупомянутых проблем предлагается проводить стратегический анализ максимально формализовано, ориентируясь на необходимость устойчивого развития административных территорий.

На основе ряда источников нами была дополнена и развита методика стратегического анализа экономического развития административных территорий. Предложенная методика состоит из шести этапов: создание рабочей группы и формирование плана работ; фиксация существующего состояния муниципальной экономики; определение приоритетов развития и объектов реформирования планируемого периода на основе матрицы SWOT-анализа; формирование сценария развития и набора стратегий деятельности; формирование инвестиционных программ на основе выбранных точек роста; мониторинг и контроль эффективности работы проектов. Рассмотрим наглядно каждый этап на рисунке 1.

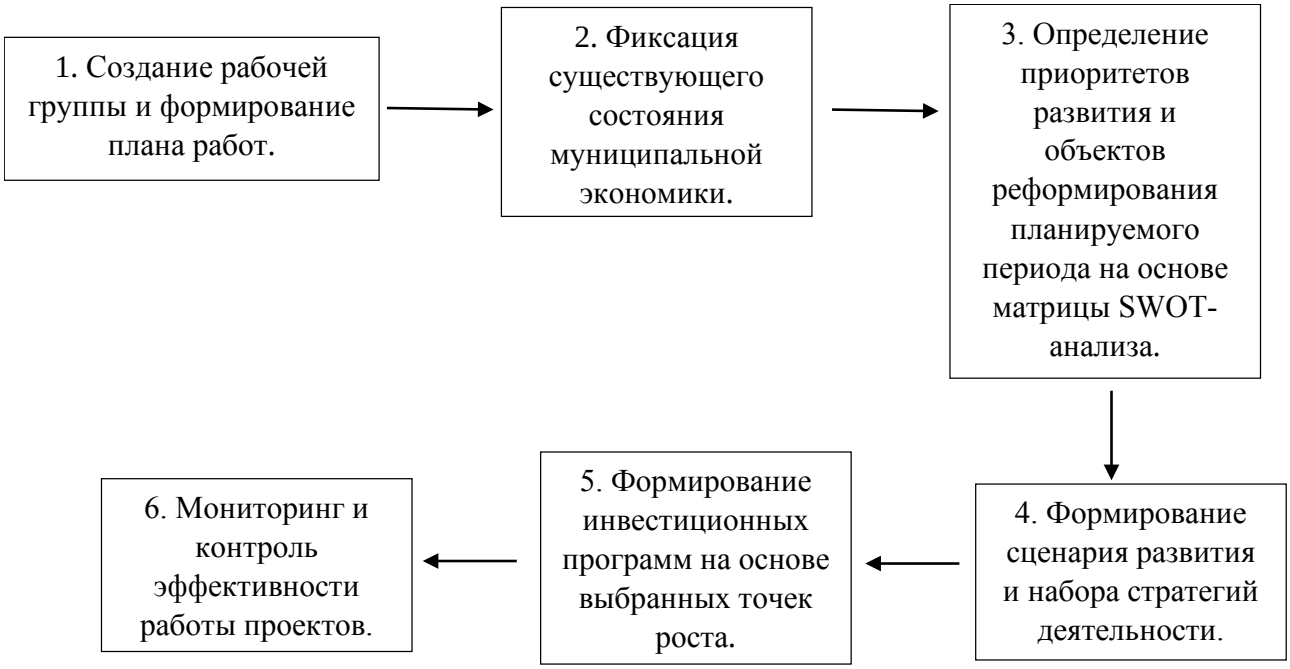

Рисунок 1. – Этапы стратегического анализа экономического развития административных территорий

Первым этапом является создание рабочей группы и формирование плана работ. Для проведения работ по стратегическому анализу и выбору точек роста муниципальной экономической стратегии образуют рабочую группу. В состав группы должны входить ведущие эксперты по всем основным составляющим подсистемам административных территорий: человеческое развитие, социальная подсистема, подсистема политического управления, экономическая подсистема, подсистема инфраструктуры, подсистема окружающей среды.

Второй этап – это фиксация существующего состояния муниципальной экономики. Формируется начальная модель состояния муниципальной экономики посредством проведения анкетирования по указанным подсистемам. Эксперты определяют преимущества, недостатки, возможности, угрозы в отношении элементов подсистемы. Для облегчения заполнения анкеты эксперты информируются о структуре данных подсистем.

Третьим этапом является определение приоритетов развития и объектов реформирования планируемого периода на основе матрицы SWOT-анализа. Полученные результаты ранжируются по матрице инцидентности. Затем определяются области систем административных территорий, позволяющих выделить наиболее значимые, то есть поля максимального потенциала. Матрица инцидентности является анализом взаимодействия подсистем административных территорий и его потенциальных возможностей [3, с.40].

Четвертый этап представляет собой формирование сценария развития и набора стратегий деятельности. Рабочей группе предлагается сформулировать и согласовать сценарий развития муниципальной экономики, следуя из анализа, проведенного на предыдущем этапе, на период планирования. Для идентификации сценариев стратегического развития проводится трансформация потенциалов подсистем в виды экономической деятельности. Каждому из членов рабочей группы предлагается заполнить классификатор поиска кластеров, где эксперт перебирает взаимосвязь между потенциальными возможностями муниципальной экономики и потенциальными видами экономической деятельности.

Пятый этап определяет формирование инвестиционных программ на основе выбранных точек роста. Аналитическая группа разработчиков формирует перечень инвестиционных проектов, в котором указываются необходимые меры по переходу из зафиксированного существующего состояния административной территории в заданное стратегией будущее состояние.

Выстраивается структура и экономическая модель точки роста. На основе модели составляется список необходимых инвестиционных проектов (создание недостающих или развитие имеющихся элементов структуры), оценивается их экономическая эффективность. Осуществляется проведение инвестиционного конкурса по продаже проектов и поддержка деятельности инвесторов и органов муниципального управления.

Шестой этап – это мониторинг и контроль эффективности работы проектов. Разработчики программ формируют интегральный индекс «точек роста» административной территории, который отражают состояние и динамику развития системы в целом.

Таким образом, сочетание методики теории устойчивого развития и традиционной модели стратегического SWOT-анализа позволяет фрагментировать модель административной территории на шесть подсистем, элементы которых обладают ресурсно-ориентированной привязкой. Данная систематизация позволяет создать балльные характеристики возможностей и угроз исследуемой территории и на основе матриц инцидентности определить потенциалы развития, которые максимально реализуются.

Методика применима в практике административных территорий Донецкой Народной Республики, а также в стратегическом анализе экономики территорий и формировании стратегий их устойчивого социально-экономического развития. Ее ситуационная адаптация в зависимости от характеристик конкретной административной территории составит проблемное поле последующих научных исследований в сфере муниципального стратегического анализа.

Список использованных источников:

1. Котлер, Ф. Стратегический менеджмент по Котлеру: Лучшие приемы и методы / Ф. Котлер. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 132 с.

2. Агафонов, В.А. Стратегический менеджмент. Модели и процедуры: Монография / В.А. Агафонов. – М.: Инфра-М, 2019. – 350 с.

3. Маркова, В.Д., Кузнецова, С.А. Стратегический менеджмент: понятия, концепции, инструменты принятия решений: справочное пособие / В.Д. Маркова, С.А. Кузнецова. – Москва: Инфра-М, 2017. – 319 с.

ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Полянская Д.О.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Актуальною проблемой современности является повышение уровня удовлетворения возрастающих потребностей населения в полноценном и безопасном питании.

Агропромышленный комплекс – термин, который существует для обозначения совокупности нескольких секторов экономики, обеспечивающих массовое производство продуктов питания и товаров народного потребления. Основной целью агропромышленного комплекса является производство достаточного объема продуктов питания по соответствующим ценам, с целью удовлетворения потребностей потребителей в правильном и здоровом питании. Специалисты отмечают, что балансы продовольственных товаров являются своего рода индикаторами, характеризующими уровень продовольственной безопасности государства [1, с. 90].

Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединённых Наций (ФАО) определяет продовольственную безопасность как «ситуацию, которая возникает, когда все люди в любое время имеют физический, социальный и экономический доступ к достаточному количеству, безопасной и питательной пищи, которая удовлетворяет их потребности в питании и позволяет вести активный и здоровый образ жизни». Продовольственная безопасность является серьезной проблемой для всего мира, особенно для регионов с неопределенным политическим статусом, с осложненными военными действиями и экономической блокадой.

Часто причина отсутствия продовольственной безопасности заключается не в нехватке продуктов питания, это сочетание различных факторов таких как: война и политические конфликты, стихийные бедствия, бедность и неравенство.

Целью данной статьи является рассмотрение эффективных мер для совершенствования государственного регулирования развития агропромышленного комплекса.

Роль сельского хозяйства в экономике страны или региона показывает его структуру и уровень развития. Доля занятых в сельском хозяйстве в составе рабочей силы и доля сельского хозяйства в структуре ВВП служат индикаторами роли сельского хозяйства.

В современных условиях, сельское хозяйство находится в ситуации, когда оно не может полноценно развиваться, следовательно, в этих условиях государство должно быть той составляющей рынка, которая берет на себя роль создания благоприятных условий для эффективного развития всех сфер агропромышленного комплекса.

Агропромышленный комплекс Донецкой Народной Республики проходит стадию развития в условиях кризиса, политическая и экономическая нестабильность, неразвитая нормативная правовая база, потеря рынков сбыта, и экономическая блокада затрудняет экономическое развитие республики. Республике требуется такой экономический механизм регулирования, который позволит сельскому хозяйству стать экономически равноправным участником агробизнеса. Такое отношение к сельскому хозяйству и АПК в целом приведет к качественно новым переменам в развитии АПК, оптимизации товарно-денежных отношений, направленных на максимально полное удовлетворение нужд каждого человека в экологически чистой продукции [1, с.92].

В настоящее время совершенствование государственного регулирования развития аграрного сектора агропромышленного комплекса нацелено на несколько направлений [2, с.20].

✓ Первое направление повышения эффективности механизма государственного регулирования – налоговой политики.

Налоги – один из наиболее широко используемых инструментов государственного регулирования экономики. В современной рыночной экономике используется довольно сложная налоговая система для удержания определенной части доходов предприятий. Средства, предоставляемые сельскохозяйственными предприятиями для уплаты всех налогов и платежей во внебюджетные фонды, лишают сельхозпроизводителей мотивации к развитию производства.

Совершенствование налоговой системы должно быть направлено на снижение финансового давления на сельхозпроизводителей, целесообразно даже снизить обязательные платежи во внебюджетные фонды, сократить виды налогов и конкретизировать налоговую базу, т.е. упростить налоговую систему до введения единого налога для всех сельхозпроизводителей согласно международной практике.

✓ Второе направление – финансирование.

Государственные субсидии сельскохозяйственным производителям должны быть направлены на создание благоприятных условий финансирования (доступ к кредитным и финансовым институтам, льготное кредитование, более низкие транспортные тарифы) для устранения разницы в ценах на сельскохозяйственную и промышленную продукцию, реализацию региональных целевых программ.

✓ Третье направление – стимулирование инвестиционной деятельности и лизинговых операций.

Лизинговый бизнес должен развиваться, что ускорит разработку новых устройств и технологий. Для этого должна осуществляться государственная поддержка сельскохозяйственного лизинга.

✓ Четвертое направление – совершенствование организационно-экономического механизма государственного регулирования аграрной сферы.

Мировой опыт показывает, что агропромышленное производство не может эффективно функционировать без активного государственного вмешательства. Состояние производственной базы закупочных компаний и организаций резко ограничивает их деятельность. Недостаточное развитие производственной и рыночной инфраструктуры также является одним из факторов, замедляющих производство. Из-за нехватки инвестиционных средств и неразвитости аграрной кооперации эта проблема до сих пор не нашла адекватного решения. Основные причины спада производства - трудности со сбытом продукции, высокие издержки реализации.

✓ Последнее направление совершенствования организационно-экономического механизма – регулирование цен.

Основными недостатками ценообразования на сельскохозяйственную продукцию в настоящее время являются неравенство цен на ресурсы для сельского хозяйства, наличие посредников и монополия переработчиков, вывод средств в теневую валютную структуру.

Важнейшими элементами системы государственного регулирования должны быть меры [3, с.284]:

- антимонопольное регулирование и регулирование пропорций внутри отраслевого и межотраслевого обмена, повышение конкурентоспособности сектора, устранение неравенства в отношениях между сельским хозяйством и другими экономическими секторами;
- внедрение современных технологий в сельскохозяйственное производство и агропромышленный комплекс;
- помощь в развитии рыночной инфраструктуры;
- поддержание стабильной и благоприятной рыночной среды за счет государственного инвестиционного вмешательства;
- предоставление доступного кредита селам;
- проведение политики адекватного протекционизма и создание условий для нормальной конкуренции между отечественными производителями и внешним рынком;

- инвестиции, обеспечивающие приоритетность вложений в агропромышленный комплекс: инвестиции в основные области сельскохозяйственного производства, техническое перевооружение промышленности, создание инфраструктуры для аграрного рынка, строительство дорог, восстановление и развитие сельских территорий.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что стратегическое планирование в агропромышленном комплексе должно быть направлено на повышение конкурентоспособности сельскохозяйственной продукции и продуктов питания, увеличение экспортного потенциала, развитие экологически чистого сельского хозяйства и на укрепление продовольственной безопасности республики, обеспечение населения питательными продуктами и здоровым образом жизни, однако реализация данных мер может осуществиться только на основе эффективной государственной политики в агропромышленном комплексе. Государственная политика в этом секторе является элементом государственной системы стратегического управления, разрабатываемой в настоящее время в ДНР.

Список использованных источников

1. Савченко, О.Ю. Направления развития системы государственного стратегического планирования в агропромышленном комплексе Донецкой Народной Республики / О.Ю. Савченко, Е.Г. Курган // Актуальные социально-экономические аспекты управления: государство, регион, предприятие: моногр. / под ред. Е. П. Мельниковой. – СПб.: Свое издательство, 2017. – С. 87–96.

2. Ахметов, Р.П. Совершенствование государственного регулирования развития аграрной сферы АПК / Р.П. Ахметов // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2017. – № 2. – С.20-25.

3. Атаманчук, Г.В. Теория государственного управления / Г.В. Атаманчук. – М.: Омега-Л, 2014. 534 с.

СПОСОБЫ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ МЕЖДУ ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И НАСЕЛЕНИЕМ

Посыкалюк К.С.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Фоменко Е.И.,
старший преподаватель кафедры
теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Любой конфликт в социуме – это сигнал того, что произошли какие-либо разногласия в системе коммуникаций. Конфликт в области государственного управления носит определенную специфику легитимности и говорит о том, что органам власти стоит проанализировать причины сложившейся ситуации и предпринять некоторые шаги для ее урегулирования.

В ходе социологического исследования отделом государственной и муниципальной службы научно-исследовательского центра Башкирской академии государственной службы и управления Приволжского федерального округа в 2015 году [3, с. 21-27] были выделены три конфликтогенные зоны развития современной государственной и муниципальной службы:

– первая зона связана с общими принципами организации государственной и муниципальной службы: в частности, социально-управленческий авторитет, общественная роль и характер взаимоотношений муниципальных представительных и исполнительных органов власти;

– вторая зона конфликтогенного развития муниципальной службы касается, с одной стороны, взаимоотношений между региональной властью и

руководством муниципалитетов; с другой, – отношений между администрациями муниципальной районной власти и подчиненными им поселениями;

– третья зона конфликтогенного развития муниципальной службы касается сферы системы взаимоотношений муниципальных властей и населения [3, с. 22-23].

Следовательно, конфликтогенные зоны – это области социальных отношений, являющиеся признаками напряженности и причиной возникновения конфликтных ситуаций.

Важную часть в социологии конфликтных ситуаций между государственной властью и населением занимает профилактика их предотвращения. Предупреждение и регулирование конфликтов с населением является определенной обязанностью органов государственной власти. Поэтому именно в профессиональной деятельности органам государственной власти важно не допустить наступление конфликта и разрешить его еще на ранних стадиях возникновения.

В государственном управлении определяется несколько способов профилактики предотвращения конфликтов с населением, среди которых:

– создание благоприятных условий жизнедеятельности, посредством четкого распределения функциональных обязанностей;

– социальное маневрирование, которое основывается на справедливом перераспределении ресурсов, необходимых обществу;

– политическое маневрирование, которое основывается на ряде мероприятий, направленных на преобразование разграниченных интересов в единый стабильный политический союз;

– учреждение рабочей коллегии, направленной на своевременный диалог интересов и противоречий между органами власти и населением;

– создание группы общественного контроля в целях содействия соблюдению законодательства, защиты прав и свобод граждан, учета интересов населения в различных общественных сферах жизнедеятельности.

Все вышеперечисленные способы способствуют предотвращению различных конфликтных ситуаций между государственной властью и населением на ранних стадиях предконфликтного возникновения.

Однако часто происходит так, что органы государственной власти упускают момент предотвращения конфликта с населением, и предконфликтная стадия переходит в конфликт интересов.

Конфликтные ситуации, возникающие в профессиональной деятельности как государственных, так и муниципальных служащих, оказывают непосредственное влияние на выполнение чиновниками своих профессиональных обязанностей, и наряду с этим, так или иначе, влияют на общество, определенные социальные группы, отдельных граждан и требуют незамедлительного их разрешения [1, с. 194]. Если власть не отвечает интересам народа, не обеспечивает эффективность управления, то она теряет авторитет у населения. В данном случае, если конфликт неизбежен, основной задачей органов государственной власти остается сохранить доверие со стороны населения.

В тенденциях государственного управления существует три основные стратегии урегулирования конфликтов с населением: уход или избегание, коммуникационная и информационная.

Уход от конфликта или иными словами избегание, на первый взгляд, данная стратегия может показаться ошибочной, однако и у нее есть свои преимущества. Стратегия ухода от конфликта приемлема лишь тогда, когда существует незначительная ситуация, которая никак не влияет на общую жизнедеятельность населения. К примеру, директор предприятия просит необоснованно повысить заработную плату его сотрудникам и для этого регулярно пишет письма органам местного самоуправления, в свою очередь, власть игнорирует его обращения, давая общие ответы о невозможности выполнения данного требования. Однако при определенных условиях данная стратегия может привести к эскалации конфликта, так как причина конфликта не устраняется, а консервируется. Если проблема, которая ведет к конфликту,

существенна, то консервация конфликта может привести к обострению, а не к улаживанию конфликта.

Обращаясь к коммуникативной стратегии, органам государственной власти необходимо выстроить общение с населением, понять причины конфликта. Проведение разъяснительной работы позволит населению понять действия, проводимые в настоящее время внутренней и внешней политикой. Данная стратегия может выражаться посредством проведения личных встреч с населением, приемов граждан, публичных выступлений, слушаний, участий в различных мероприятиях. Такой вид взаимодействия направлен на конструктивный диалог между органами государственной власти и жителями муниципального образования с целью быстрого реагирования и решения возникающих вопросов. Однако необходимо обратить особое внимание не только на организацию и проведение общения с гражданами, но самое главное – на его качество и результативность рассмотрения обращений.

Не менее важная стратегия урегулирования открытого конфликта в современном обществе – информационная. Необходимо точное убеждение, что источник конфликта – это не какая-либо недостоверная информация, либо ее дефицит. В целях реализации принципов открытости и публичности, создания условий для обеспечения права граждан, общественных объединений и организаций, государственных и муниципальных органов на получение достоверной информации, органам местного самоуправления необходимо на постоянной основе представлять отчет о проделанной работе населению посредством средств массовой информации [2, с. 123-125]. Информирование отражает более высокий уровень взаимодействия власти с населением, так как предполагает для населения возможность получать объективную информацию о готовящемся решении и излагать свое мнение о нем. Информация может размещаться на официальных сайтах органов государственной власти, в различных изданиях, местных и региональных телеканалов, а также в социальных сетях. Важно, чтобы информация была достоверной и сохранила доверие населения.

Таким образом, профилактика предотвращения конфликтных ситуаций органами государственной власти способствует ослаблению напряжения среди населения муниципального образования. В случае их неизбежности стоит помнить, что конфликты в государственном управлении играют крайне важную роль, показывая органам государственной власти и обществу об имеющихся противоречиях, разногласиях, стимулируя действия, способные вернуть ситуацию под контроль. Для беспрецедентного разрешения конфликта с населением, органам государственной власти необходимо использовать всевозможные стратегии, комбинируя их между собой. Следует помнить, что любой конфликт между властью и населением является неотъемлемой частью взаимодействия. При его урегулировании важно учитывать специфику содержания конфликта, его причин, степень интенсивности и особенности участников противоборства.

Список использованных источников

1. Андриянова, Ю.В. Конфликты среди служащих органов местного самоуправления: сущность и проблема типологизации / Ю.В. Андриянова // Среднерусский вестник общественных наук. – 2013. – №4. – С. 192-197.

2. Антипьев, К.А. Информированность местного сообщества о деятельности муниципальной власти / К.А. Антипьев // Управление мегаполисом. – 2011. – №6. – С. 118-138.

3. Дорожкин, Ю.Н., Фролова И.В., Газизова Л.И., Евдокимов Н.А. Муниципальная власть в регионах современной России: конфликтогенный потенциал развития / Ю.Н. Дорожкин, И.В. Фролова, Л.И. Газизова, Н.А. Евдокимов // Власть. – 2015. – №10. – С. 21-27.

WORK-LIFE BALANCE: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ИССЛЕДОВАНИЯ

Рожнятовская А.А.,
аспирант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Поиск «Work-life balance» (WLB) или «баланса работы и личной жизни» популярное направление исследований, которое захватывает интерес, как учёных, специализирующихся на трудовом процессе, так и всех трудящихся, которым приходится совмещать несколько социальных ролей. И на современном этапе изучения данной проблематики исследователям ещё не удалось прийти к конкретизации модели поведения, соответствующей гармоничному «балансу», но имеющийся теоретический и практический опыт учёных предлагает несколько значимых определений и критериев оценки. Так, результаты, полученные при изучении баланса работы и личной жизни, могут повлиять на механизмы формирования трудового законодательства и пересмотр норм или требований рабочего процесса.

Цель работы – проанализировать зарубежный опыт исследования баланса работы и личной жизни.

Вопрос о том, каким должен быть баланс между работой и личной жизнью, затрагивает каждого трудящегося человека. Разграничение рабочей и внерабочей деятельности необходимо для поддержания психологического равновесия и предотвращения появления «профессионального выгорания». К тому же, в условиях, когда давление одной из сторон чрезмерно и человек начинает ощущать дискомфорт от своего образа жизни, складывается среда для развития беспокойства, что затрудняет рабочие процессы.

На нынешнем этапе изучения проблематики баланса работы и личной жизни целесообразно обратиться и исследованиям, которые проводили зарубежные учёные. В частности, Джеффри Х. Гринхаус, Карен М. Коллинз,

Джейсон Д. Шоу [1], Э. Дж. Хилл, Алан Дж. Хокинс, Мария Феррис, Мишель Вайцман [2], Майкл Р. Фрон, М. Рассел, М.Л. Купер, Дж.К. Ярдли, К. Маркел [3], Ю. М. С. В. Сангарандения, В. Ранасингхе [4].

Таблица 1

Подходы зарубежных исследователей к понимаю «Work-life balance»

Исследователи	Определение WLB
Джеффри Х. Гринхаус, Карен М. Коллинз, Джейсон Д. Шоу	«Степень, в которой человек в равной степени вовлечен – и в равной степени удовлетворен – своей рабочей ролью и семейной ролью» [1].
Э.Дж. Хилл, Алан Дж. Хокинс, Мария Феррис, Мишель Вайцман	«Степень, в которой человек способен одновременно уравновешивать временные, эмоциональные и поведенческие требования, как оплачиваемой работы, так и семейных обязанностей» [2].
Майкл Р. Фрон, М. Рассел, М.Л. Купер, Дж.К. Ярдли, К. Маркел	«Это определение подразумевает двунаправленное измерение конфликта между работой и семьей. Другими словами, работа может мешать семье (конфликт между работой и семьей), а семья может мешать работе (конфликт семьи с работой)» [3, с. 145].
Ю. М. С. В. Сангарандения, В. Ранасингхе	«Баланс между работой и личной жизнью – это обширная концепция, включающая правильное расставление приоритетов между работой и личной жизнью сотрудника» [4].

Таким образом, предложенные подходы показывают, что две сферы жизни «работа» и «личная жизнь» чаще всего воспринимаются как противовесные друг другу, но в одном случае критерием сравнения выступает удовлетворение человека, в другом – время, отводимое на каждую из них.

Следует отметить, что комплексно к обоснованию компонентов «Work-life balance» подошли одними из первых исследователи Джеффри Х. Гринхаус,

Карен М. Коллинз, Джейсон Д. Шоу. По утверждению учёных, степень удовлетворённости зависит от единства трёх разновидностей баланса (рис. 1).

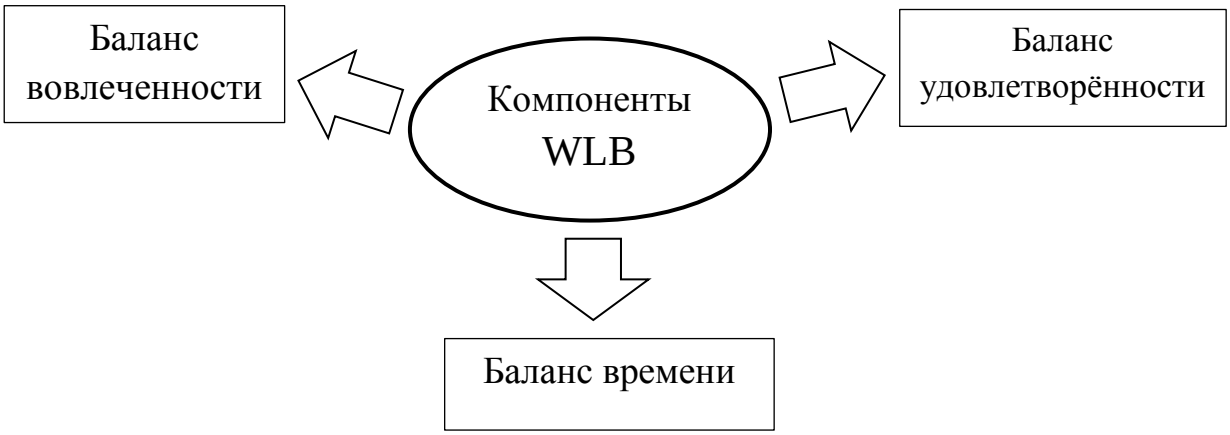

Рисунок 1. – Компоненты Work-life balance по Джеффри Х. Гринхаусу, Карен М. Коллинз, Джейсону Д. Шоу [составлено автором на основе источника 1]

Безусловно, каждый из компонентов воздействует на целостное восприятие баланса работы и личной жизни, поэтому значительная диспропорция хотя бы в каждом из них влечёт негативное состояние. Более того, нормированность труда в рабочих часах во многих странах положена в основу трудового законодательства, регулирующего объём выполняемой работы с учётом физиологических и психологических особенностей человеческого организма. Таким образом, возникновение дисбаланса между профессиональными интересами и иными, нарушение степени вовлечения в приоритетную сферу может вызвать дискомфорт, а затем и стресс, привести к профессиональному выгоранию или неудовлетворённости своей социальной ролью.

Поэтому направление по исследованию баланса работы и личной жизни должно получить ещё большее развитие, ведь трансформационные процессы (цифровизация и применение повсеместно дистанционных технологий, коворкинг, возникновение новых видов профессий и др.), происходящие в трудовой сфере во всём мире, скоро приведут нас к новому понимаю рабочего места, объёма работы и образу работника с множеством социальных ролей.

Список использованных источников

1. Greenhaus, Jeffrey H. The relation between work–family balance and quality of life [Electronic resource] / Jeffrey H. Greenhaus, Karen M. Collins, and Jason D. Shaw. – URL: https://www.polyu.edu.hk/mm/jason/doc/Greenhaus-Collins-Shaw%202003%20JVB.pdf (Access mode: 26.10.21).

2. Hill, Jeffrey E. Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance [Electronic resource] / E. Jeffrey Hill, Alan J. Hawkins, Maria Ferris and Michelle Weitzman. – URL: https://www.jstor.org/stable/585774 (Access mode: 26.10.21).

3. Frone, Michael R. Work-Family Balance [Electronic resource] / Michael R. Frone. – URL: https://www.researchgate.net/publication/259177003_Work-Family_Balance (Access mode: 26.10.21).

4. Sangarandeniya, Y.M.S.W.V. Flexible Working and Work-Life Balance [Electronic resource] / Y.M.S.W.V. Sangarandeniya, V. Ranasinghe. – URL: https://www.researchgate.net/publication/340983177_Flexible_Working_and_Work-Life_Balance (Access mode: 26.10.21).

СОЦИАЛИЗИРОВАННАЯ ЭКОНОМИКА И ЕЁ РОЛЬ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Романова И.М.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Термин «социализация» в настоящее время используется в широком спектре наук: истории, психологии, педагогике, экономике, социологии, политических исследованиях, государственном управлении и часто используется в других науках. Некоторые учёные рассматривают социализацию в контексте управления человеческими ресурсами и трудовых отношений. Некоторые авторы значительно сужают потенциал социализации и синтезируют междисциплинарные области исследований. Например, Ван и Беннер рассматривают культурную социализацию подростков из этнических меньшинств [3].

Субъекты социальной экономики присутствуют в большинстве секторов экономики: от здравоохранения и образования до банковского дела и коммунальных услуг. Некоторые из них являются небольшими некоммерческими организациями, но другие являются крупными предприятиями с международным охватом.

Отличительной особенностью социальной экономики является её ориентация на устойчивую и инклюзивную экономическую практику путём:

– удовлетворения общественных потребностей;

– организации экономической деятельности, основанной на местных уровнях, а также на широком участии демократического управления;

– работы в тесном сотрудничестве с другими экономическими субъектами и соответствующими заинтересованными сторонами.

Социализация экономики связана с коренным изменением положения человека в производстве и его благополучия в обществе. Радикальная активизация человеческого капитала проявляется в творческом участии работника в производстве и способствует росту непрерывного благополучия и в полной мере раскрывает его интеллектуальные, нравственные, творческие качества. В этом случае воспроизводство работника предстает как всестороннее развитие личности, как расширенное воспроизводство, выражающееся в оснащении его знаниями, росте творческих способностей и повышение нравственности.

Следовательно, в условиях сегодняшней глобализации на первом плане будет образование как образ жизни. Поэтому для достижения высокого уровня развития человеческого капитала и экономического процветания на государственном уровне необходимо осуществить следующие меры:

– разработать инновационную модель государственной политики развития человеческих ресурсов;

– увеличить доли частных инвестиций в развитие человеческого потенциала;

– оптимизировать механизм распределения государственных средств, выделяемых на образование;

– рационализировать количественный состав работников сферы образования;

– реструктуризировать образовательные услуги в соответствии с требованиями рынка;

– пересмотреть на законодательном уровне методы преподавания;

– компьютеризация образовательных учреждений и оснащение их лицензионным программным обеспечением;

– открыть современные передовые лаборатории для научных исследований;

– мониторинг качества образования посредством участия в международных программах оценки и т.д.

Таким образом, в современных условиях наблюдается тенденция к увеличению значения человеческого капитала как фактора экономического роста и объекта дальнейших исследований и повышения качества образовательных услуг, как фактора влияния социализации. Перспективами дальнейших исследований станет определение инновационных форм развития человеческого капитала как предпосылки формирования новой модели трудовой жизни в контексте глобальных вызовов и угроз.

Спрос на социальную экономику никогда не был таким большим как сегодня. Пандемия COVID-19 требует восстановления баланса эффективности и устойчивости во всей экономике. Организации социальной экономики были надёжными партнерами, работающими на передовой кризиса для удовлетворения неотложных социальных потребностей. Однако они также сталкиваются с последствиями изоляции, аналогичные другим экономическим проблемам, включая падение доходов.

Социальная экономика сама по себе является важным экономическим и социальным субъектом, который доказал свою устойчивость в прошлых кризисах. Традиционно считалось, что цель социальной экономики заключается в устранении социальных проблем. Тем не менее, социальная экономика может играть гораздо более важную роль на этапе после завершения COVID-19, чтобы стимулировать преобразование в более устойчивую экономику.

Исторически сложилось так, что в периоды кризисов возрастает значение сотрудничества и солидарности. Во время недавних эпидемий в области общественного здравоохранения, финансовых кризисов, включая финансовый кризис 2007-2008 годов, и стихийных бедствий, таких как цунами 2004 года, кооперативы и более широкие организации социальной экономики сыграли ключевую роль в оказании помощи. Организации социальной экономики особенно успешны в охвате уязвимых групп и их реинтеграции в общество, заполняя тем самым некоторые пробелы, оставленные государством.

Социальная экономика была устойчива к экономическим спадам, последовавшим за Глобальным финансовым кризисом в 2008 году. Например, в таких странах, как Италия и Бельгия, занятость в государственном и частном секторах резко сократилась сразу после кризиса, в то время как занятость на социальных предприятиях фактически выросла [1, 2]. Во Франции в период с 2000 по 2014 год занятость в социальной экономике отмечала значительный и непрерывный рост, в то время как рост занятости в частном секторе был значительно ниже.

Пандемия COVID-19 привела к многочисленным изменениям в экономической деятельности и способах функционирования общества, выдвинув на первый план роль социальной экономики. Решение этих проблем побудило политиков переосмыслить способы лучшей защиты граждан и более эффективного предоставления необходимых услуг. Кризис ускорил появление и сделал более заметными вдохновляющие инициативы в области социальной экономики и социальных инноваций, продемонстрировав их позитивный вклад в расширение прав и возможностей людей, усиление динамики на местах и изменение предприятий и территорий.

Социальная экономика способствует социальной и экономической устойчивости, поэтому решение социальных проблем требует не просто развития экономики страны, но и социализации её экономической политики в целом на крепком экономическом базисе национального хозяйства страны, сформированного за счёт развития социальной инфраструктуры, активного привлечения бизнеса к решению социальных проблем, преодоления сырьевой зависимости экономики.

Список использованных источников

1. De Mulder, J. & Druant, M. (2011). The Belgian Labour market during and after the crisis. Economic Review, 89-103.

2. International labour organization [Электронный ресурс] / Labour Market Measures in Italy 2008–13: The Crisis and Beyond – Режим доступа: https://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_449929/lang--en/index.htm.

3. Wang, Y., & Benner, A. D. (2016). Cultural socialization across contexts: family-peer congruence and adolescent well-being. Journal of Youth and Adolescence, 45(3), 594-611. doi: https://doi.org/10.1007/s10964-016-0426-1.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КУЛЬТУРНОЙ СФЕРОЙ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Слипченко М.А.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Качан С.М.,
старший преподаватель,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Культурная сфера играет важную роль в жизни человека. Процесс управления культурной сферой многогранен, он включает в себя управление такими сферами, как искусство, туризм, краеведение, нравственное и духовное воспитание.

Важнейшей целью деятельности органов управления в сфере культуры является предоставление населению максимальных возможностей для удовлетворения потребностей в творческом самовыражении и самореализации [1].

Управление культурной сферой представляет собой часть системы управления, особенности которой проявляются в невмешательстве в непосредственный творческий процесс, и в создании условий, как для развития личности, так и для воспроизводства ею культурных ценностей с целью дальнейшего распространения [3].

Процесс управления культурной сферой призван дать возможность всем субъектам культурной сферы реализовывать самые разнообразные творческие идеи в процессе своей деятельности.

Управление культурной сферой имеет свою специфику, что связано с особенностями данной сферы.

Основными нормативно-правовыми документами, регулирующими вопросы управления культурной сферой Донецкой Народной Республики являются: Конституция Донецкой Народной Республики; законы Донецкой Народной Республики; нормативные правовые акты Главы Донецкой Народной Республики; нормативные правовые акты Правительства Донецкой Народной Республики.

Так, согласно статьи 37 Конституции ДНР предусмотрены основные положения, права и гарантии в области культуры: каждый имеет право на участие в культурной жизни и пользование учреждениями культуры, на доступ к культурным ценностям, каждый обязан заботиться о сохранении исторического и культурного наследия, беречь памятники истории и культуры. В Донецкой Народной Республике создаются и обеспечиваются равные условия для сохранения и развития культуры всех проживающих в ней народов [4].

Так согласно статьи 4 Закона ДНР «О культуре» от 25декабря 2015г. №98-IНС. Донецкая Народная Республика признает равное достоинство культур, равные права и свободы в области культуры всех проживающих в ней народов и иных этнических групп, представителей национальных культур, способствует созданию равных условий для научного изучения, сохранения и развития этих культур, обеспечивает и укрепляет целостность культуры посредством законодательного регулирования государственной культурной политики и государственных программ сохранения и развития культуры [2].

Особенностью управления в культурной сфере является то, что это преимущественно не коммерческая деятельность, не связанная с получением прибыли. Следовательно, технология управления данной сферой должна быть направлена, в первую очередь, на достижение социальных целей.

Сфера культуры Донецкой Народной Республики представлена учреждениями, находящимися в республиканской или муниципальной собственности. Финансирование данной сферы осуществляется за счет привлечения органов власти, распоряжающимися бюджетными средствами,

спонсорских средств, благотворительных организаций и других источников доходов.

На данном этапе развития общества сфера культуры не может существовать как сфера только государственных интересов. Внебюджетные источники финансирования помогут частично решать финансовые трудности учреждений культуры, что в свою очередь, станет одним из условий сохранения культурного и исторического наследия, развития культурной жизни муниципальных образований, воспроизводства творческого потенциала общества.

Сфера культуры пользуется повышенным влиянием в обществе, так как люди во всем мире нуждаются в саморазвитии и проявляют потребность в повышении уровня культурного развития. Культурной сфере как одной из отраслей, формирующих человеческий капитал, требуется решения проблем повышения уровня квалификации и развития необходимых компетенций ее сотрудников. В Донецкой Народной Республике с невысоким уровнем заработной платы, не достаточным престижем профессии, данная проблема является актуальной.

Одной из целей деятельности органов власти Донецкой Народной Республики является сохранение традиционных духовных ценностей общества и исторической памяти народа.

Направления совершенствования системы управления культурной сферой Донецкой Народной Республики обусловлены необходимостью сохранения и приумножения историко-культурного пространства, повышения качества и доступности предоставления культурных ценностей абсолютно всем категориям граждан, создания комфортных условий для жителей района в сфере развития своих творческих способностей и обогащения благами культуры. К таким направлениям можно отнести:

1) увеличение количества муниципальных программ в сфере культурного развития граждан района;

2) выделение дополнительных средств для оснащения всех учреждений культуры муниципального образования необходимыми устройствами, приборами, сооружениями и т.д. Для решения данного вопроса целесообразно привлекать не только финансирование из республиканского и местного бюджетов Донецкой Народной Республики, но и внебюджетные средства, самостоятельно заработанные учреждениями культуры;

3) введение системы льгот для учреждений культуры (налоговые льготы, льготы по оплате коммунальных услуг и аренды);

4) проведение культурно-массовых мероприятий, направленных на патриотическое воспитание и развитие общественной активности жителей республики и профилактику негативных явлений и пропаганду здорового образа жизни;

5) проведение работы по привлечению квалифицированных кадров в организации культуры; снижение тенденции «старения» кадров, повышение квалификации действующих кадров, приток молодых специалистов. Данное направление в совершенствовании управления культурной сферой можно решить за счет стимулирования талантливой молодежи на получение образования в сфере культуры и искусства, повышение оплаты труда за счет стимулирующих выплат, организация и проведение курсов повышения квалификации, мастер-классов;

6) организацию более плотного сотрудничества со средствами массовой информации для привлечения внимания к проблемам отрасли в целом и к деятельности отдельно взятого учреждения культуры.

Таким образом, управление культурной сферой представляет собой часть системы управления, особенности которой проявляются вневмешательстве в непосредственный творческий процесс, и в создании условий, как для развития личности, так и для воспроизводства ею культурных ценностей с целью дальнейшего распространения.

Законодательство Донецкой Народной Республики определяет широкий спектр обязанностей государства в сфере управления культурой, такие как

разработка программ сохранения и развития культуры, обеспечение доступности для граждан культурной деятельности, культурных ценностей и благ, обеспечение свобод и самостоятельности всех субъектов культурной деятельности, создание условий для самореализации талантов, сохранение памятников истории и культуры.

Система управления культурной сферой ДНР нуждается в совершенствовании. Основными направлениями ее совершенствования являются всесторонние меры по развитию учреждений культуры, инновационное развитие деятельности, а также модернизация работы с квалифицированными кадрами и привлечение дополнительных денежных средств.

Список использованных источников

1. Дубовицкий В. А. Государство и развитие культуры / В. А. Дубовицкий - Минск: «Наука и техника», 2009. – 822 с.

2. Закон ДНР «О культуре» № 98-IНС от 25.12.2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dnrsovet.su/zakon-o-kulture-donetskoj-narodnoj-respubliki.

3. Зиятдинова, Ю. Е. Менеджмент в области культуры / Ю. Е. Зиятдинова. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2020. – № 17 (307). – С. 354 - 359.

4. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. − Режим доступа: https://dnrsovet.su/konstitutsiya/

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ ГРАЖДАН

Тахтарова М.В.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОННТУ» ИПО МГУ,
г. Донецк

Принятая в мае 2014 г. Конституция Донецкой Народной Республики [1] определила, что Донецкая Народная Республика является социальным государством, так, ст. 4 гласит: «социальная политика Донецкой Народной Республики направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, народное благосостояние, доступность основных материальных и духовных благ»; п. 1. ст. 32 определяет, что «каждому гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом». Данное конституционное положение реализуется и в таком специализированном социальном институте, как Вооруженные Силы Донецкой Народной Республики. Государство гарантирует военнослужащим правовую и социальную защиту в соответствии с характером военной службы и ее роли в обществе.

Современные условия развития Донецкой Народной Республики характеризуются особой ролью социальной политики государства в период действующего военного положения, а также обусловлены проводимыми государственной и военной реформами, направления которых не находили своего отражения в социальной политике, проводимой государством ранее.

Стратегическими приоритетами развития Донецкой Народной Республики, которые требуют сосредоточения всех сил и средств на решение созидательных задач являются: обеспечение национальной безопасности, глубокие

преобразования в стране, благополучие, стабильность и устойчивое, поступательное развитие общества и государства. При этом любое отвлечение на нейтрализацию или парирование угроз существенно затрудняет эффективное развитие, а иной раз делает невозможным успешное продвижение по избранному пути.

Воплощение в жизнь указанных целей невозможно без повышения эффективности предоставления социальных гарантий военнослужащим как фактора, стимулирующего привлекательность военной службы. Необходимость совершенствования данной системы обусловлена современным развитием государства и Вооруженных Сил Донецкой Народной Республики, которое требует качественно нового отношения к проблеме реализации установленных законодательством гарантий военнослужащим, повышения их социального статуса, реализующегося посредством предоставления социальных гарантий и повышения статуса и престижа воинского труда, создания условий для удовлетворения нужд и интересов военнослужащих, выступающих специфической социально-профессиональной группой и, играющих важнейшую роль в обеспечении обороны и безопасности страны.

Каждый военнослужащий должен обладать возможностью получения социальной защиты как гражданин и как государственный служащий, кроме того иметь право на специальную (профессиональную)социальную защиту, которая должна не только обеспечивать условия достойного труда, компенсировать все тягости и лишения военной службы, но и мотивировать к службе во благо страны. Создание подобных социальных условий требует дополнительных затрат, но в военной сфере они в полной мере будут быстро компенсироваться, так как будут способствовать повышению эффективности военной службы и, в конечном итоге, повышению общей безопасности страны.

Совершенствование государственной системы предоставления социальных гарантий военнослужащим должно идти по следующим направлениям: совершенствование нормативной правовой базы, регламентирующей порядок и условия ее реализации; увеличение денежного довольствия; решение

жилищных проблем; улучшение системы пенсионного обеспечения; развитие системы медицинского обеспечения; внедрение системы социальной адаптации военнослужащих и членов их семей и т.д.

Исходя из этого, можно выделить одно из основных направление повышения эффективности государственной системы предоставления социальных гарантий военнослужащим в Донецкой Народной Республике – это радикальное решение жилищной проблемы в Вооружённых Силах Донецкой Народной Республики. Данное решение обусловлено острой необходимостью в удовлетворении данной социальной потребности и принципами экономической целесообразности и максимальной оптимальности распределения ограниченных ресурсов, предоставляемых государством с нестабильной экономикой.

Статья 15 Закона Донецкой Народной Республики от 13.02.2015 № 09-IНС «О статусе военнослужащих» [2] «гарантирует военнослужащим и лицам, к ним приравненным, предоставление жилых помещений или выделение денежных средств на их приобретение». Военнослужащие относятся к категории граждан, для которых гарантии жилищных прав обусловлены их специальным статусом. Право военнослужащих на жилище является неотъемлемой частью их конституционно-правового статуса, реализация которого должна осуществляться на основе действующего законодательства. В настоящее время реализация данного права ограничено рядом объективных и субъективных причин. Решение проблемы жилищного обеспечения военнослужащих предлагается решить посредством реализации специальной государственной программы.

Главной целью данной государственной программы является комплексное и всестороннее решение жилищных проблем военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, а также военнослужащих, уволенных с военной службы. При этом данная главная цель должна быть достигнута на государственном уровне в разрезе следующих подцелей:

1.Предоставление жилья из имеющегося жилищного фонда, находящегося в муниципальной собственности.

2.Предоставление жилья из системы жилищного строительства.

3.Предоставления жилищных субсидий с целью самостоятельного приобретения военнослужащими жилья на первичном и вторичном рынке.

4.Предоставление денежных средств на осуществление ремонта жилых помещений, принадлежащих военнослужащим и, требующих восстановления (ремонта).

5.Постановка на учет военнослужащих, получивших жилье, а также контроль целевого использования полученных жилищных субсидий и денежных средств на восстановление (ремонт).

Для достижения указанных целей необходимо:

- разработать государственную программу обеспечения военнослужащих, ветеранов Вооружённых Сил Донецкой Народной Республики жильём;

- утвердить правила признания военнослужащих-граждан Донецкой Народной Республики, проходящих военную службу по контракту, а также военнослужащих, уволенных с военной службы, нуждающихся в жилых помещениях или в восстановлении (ремонте) имеющегося жилья;

- сформировать списки военнослужащих, нуждающихся в жилье или в восстановлении (ремонте) имеющегося жилья;

- поставить на очередь военнослужащих, нуждающихся в жилье или в восстановлении (ремонте) имеющегося жилья (определение очередности получения);

- определить порядок предоставления жилья, жилищных субсидий, а также восстановления (ремонта) имеющегося жилья;

- предоставить жилье из имеющегося жилищного фонда, находящегося в муниципальной собственности;

- предоставить жилье из системы жилищного строительства;

- предоставить жилищные субсидии с целью самостоятельного приобретения военнослужащими жилья на первичном и вторичном рынке;

- предоставить денежные средства на осуществление ремонта жилых помещений, принадлежащих военнослужащим и, требующих восстановления (ремонта);

- поставить на учет военнослужащих, получивших жилье, а также осуществить контроль целевого использования полученных жилищных субсидий и денежных средств на восстановление (ремонт).

Данная государственная программа обеспечения военнослужащих жильем будет способствовать снижению социальной напряженности в обществе и армейской среде, а также будет направлена на реализацию государственной политики в области: обеспечения жилищных прав военнослужащих, обусловленных их специальным статусом; повышения привлекательности и престижности военной службы; повышения эффективности государственной системы предоставления социальных гарантий военнослужащим; развития Вооруженных Сил Донецкой Народной Республики и укрепления обороноспособности страны, а также в области развития социальной политики Донецкой Народной Республики в целом.

Таким образом, внедряя инновационные решения в сфере реализации государственной системы предоставления социальных гарантий военнослужащим, государство будет способно обеспечить высокую правовую и социальную защищённость военнослужащих, превратив их в стабильную социальную группу, которая пользуется авторитетом среди своих сограждан и на которую может опереться политическое руководство в защите национальных интересов.

Список использованных источников

1. Конституция Донецкой Народной Республики, принята Верховным Советом Донецкой Народной Республики 14 мая 2014 г. [Электронный ресурс] . - Электрон. дан. - Донецк, 2021. - Режим доступа: http://dnrsovet.su/konstitutsiya/. - Загл. с экрана.

2. Закон Донецкой Народной Республики «О статусе военнослужащих»№ 09-IHC от 13.02.2015 г. [Электронный ресурс]. - Электрон. дан. - Донецк, 2021. - Режим доступа: https://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-statuse-voennosluzhashhih/. – Загл. с экрана.

РОЛЬ ИНВЕСТИЦИЙ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ ГОРОДА

Ткачик Т.И.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Леонтович Е.С.,
ст. преподаватель,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Для каждого государства условием стабильности и экономической безопасности является способность отдельных регионов оперативно реагировать на изменяющиеся условия внешней среды, адаптировать свою политику социально-экономического развития с использованием инструментов инвестиционного развития экономики. Следовательно, региональная инвестиционная деятельность имеет особое значение для развития экономики, что во многом определяет конкурентоспособность страны в целом.

Сегодня в неустойчивой экономике грамотное управление и повышение качества инвестиций являются одним из необходимых средств обеспечения условий выхода из текущего экономического кризиса, структурных сдвигов в национальной экономике, обеспечения устойчивого инновационного развития, повышения качества экономической деятельности.

Инвестиционная политика государства представляет собой комплекс взаимосвязанных целей и мероприятий по обеспечению необходимого уровня и структуры капиталовложений в экономику страны и отдельные ее сферы и отрасли.

Основная цель государственной инвестиционной политики заключается в создании благоприятных условий, которые способствуют привлечению и совершенствованию использования инвестиционных ресурсов в целях развития

экономики и социальной среды.

Задачи инвестиционной политики зависят от поставленной цели и экономической ситуации в регионе. К ним относятся:

– развитие малого и среднего бизнеса (предпринимательства);

– создание новых рабочих мест;

– улучшение системы льгот и санкций при реализации инвестиционного процесса;

– привлечение инвестиционных резервов из частных и иностранных инвестиций;

– формирование лизинговой деятельности;

– формирование негосударственных структур, с целью накопления финансовых ресурсов населения для дальнейшего их инвестирования [3].

Государственное регулирование инвестиций и инвестиционная политика – термины неравнозначные. Во-первых, инвестиционная политика может иметь направленность невмешательства, в то время как понятие «государственное регулирование инвестиционной деятельности» говорит само за себя; во-вторых, государственное регулирование инвестиционной деятельности содержит инструменты, не относящиеся непосредственно к инвестиционной политике [4].

Государство регулирует инвестиционную деятельность с помощью законодательства, посредством государственного планирования, через систему льгот и субсидий, инвестиции, систему кредитования и реализацию социально-экономических программ. Особенно важным для государственного регулирования является оптимальное сочетание свободы рынка и государственного регулирования.

Государственное регулирование инвестиционной деятельности – это комплекс закрепленных в законодательных актах, организационно-правовых формах государственные подходы и решения, в пределах которых инвестор реализует свою инвестиционную деятельность. Регулирование проявляется в непосредственном управлении государственными инвестициями с помощью налоговой системы с дифференциацией налоговых ставок и льгот, финансово-

кредитной политики, финансовой помощи, ценообразования и выпуска ценных бумаг.

Сущность государственного регулирования инвестиционной деятельности заключается в достижении целей, которые стоят перед государственными органами власти, а также имеющихся в наличии у государства средств и инструментов при осуществлении инвестиционной политики [2].

На современном этапе развития экономики огромное значение имеет региональная инвестиционная политика. Регулирование инвестиционной деятельности постепенно переходит на региональный уровень, где лучше заметны текущие цели развития и методы стимулирования, которые могут быть применены.

Основными направлениями региональной инвестиционной политики являются:

- изменение источников финансирования вложений, замена бюджетных отчислений на ресурсы частных инвесторов;
- контроль инвестиционных вложений в основные объекты;
- инвестирование проектов, имеющих значительную важность, быструю окупаемость, рентабельность [3].

Цели и задачи региональной инвестиционной политики, а также формы и методы ее реализации в различных регионах могут не совпадать, однако существуют общие генерализированные цели и задачи инвестиционной политики, которые заключаются в следующем:

- расширение объема и повышение эффективности инвестиций за счет совершенствования их структуры;
- превращение государственных инвестиций в «локомотив» повышения инвестиционной активности, в средство управления структурной трансформацией экономики;
- приоритетное развитие производств, имеющих стратегически важное значение для экономики региона и страны в целом;
- создание благоприятного инвестиционного климата в регионе как

предпосылки экономического роста [5].

Инвестиционная ситуация характеризуется инвестиционной активностью и эффективностью инвестиционных процессов. Необходимость оживления инвестиционной активности предполагает реализацию системы мер, связанных с созданием благоприятного инвестиционного климата для национальных и иностранных инвестиций.

Инвестиционная политика государства и региона зависит от того, каким образом протекает инвестиционный процесс, то есть совокупность последовательных действий по привлечению инвестора (или их совокупности) к объекту инвестиций с целью достижения эффективного социально-экономического развития экономической системы на основе согласования интересов участников этого процесса (восстановление функционирующего реального капитала, получение прибыли, проведение структурных преобразований в экономике страны или региона, обеспечения социального эффекта и тому подобное) [1].

Таким образом, государственное регулирование инвестиционной деятельности требует развитой и в то же время компактной и мобильной государственной структуры, которая способна постоянно реагировать на рыночные требования, выполнять регулирующие функции с помощью методов воздействия на субъекты инвестиционного процесса, деятельность которых требует непосредственного вмешательства государства.

Список использованных источников

1. Березинская О. Инвестиционный процесс: потенциал и направления активизации / О. Березинская, А. Ведев, 2014. – 16 с.

2. Кизеев А.В. Оценка результативности и эффективности региональных инвестиционных программ в условиях дотационного региона / А.В. Кизеев, 2011, – 123 с.

3. Марзоев В.О. Региональная инвестиционная политика: ориентиры, приоритеты и реальность принятия решений / В.О. Марзоев, 2012 –

С. 39.

4. Роль инвестиций в экономике. [Электронный ресурс]. – https://xreferat.com/113/10271 -1 -rol-investiciiy-v-ekonomike.html.

5. Роль инвестиций в экономике. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://works.doklad.ru/view/j 5 VnxXMBkyI.html.

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ОПЕКЕ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВУ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Хасанова Е.В.,
канд. экон. наук,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Государственное управление в социальной сфере в Донецкой Народной Республике реализуется в частности Министерством труда и социальной политики. Основным нормативным правовым актом, регламентирующий вопросы опеки и попечительства, является Закон Донецкой Народной Республики «Об опеке и попечительстве» от 29 июля 2020 г. № 173-IIНС.

Целесообразным видится необходимость особой квалификационной подготовки такой категории социальных работников как руководители и специалисты отделов по делам семьи и детей и управлений труда и социальной защиты населения местных администраций по вопросам, касающимся подготовки лиц, выразивших желание стать опекунами или попечителями либо принять детей, оставшихся без попечения родителей, в свою семью на воспитание в иных установленных законодательством формах.

Взаимодействие специалистов управлений труда и социальной защиты населения местных администраций и с опекунами, и с детьми, оставшимися без опеки, происходит на регулярной основе. Специалисты сталкиваются с множеством вопросов, которые им необходимо не только решать, но и постоянно усовершенствовать навыки и способности по причине быстроменяющейся внешней ситуации:

- коммуникативные способности и навыки в условиях новой реальности;
- вопросы применения технологий социальной работы в зависимости от возникающей ситуации;

- вопросы социального сопровождения семьи;

- способности учета особенностей работы с различными категориями населения;

- вопросы выявления, учета и устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

- вопросы усовершенствования и способности правильно применять нормативную правовую базу в своей деятельности;

- вопросы в рамках защиты прав и интересов недееспособных и ограниченно дееспособных физических лиц;

- вопросы надзора за деятельностью опекунов и попечителей;

- вопросы защиты имущественных прав совершеннолетних недееспособных и ограниченно дееспособных физических лиц;

- вопросы подготовки документов по вопросам опеки и попечительства;

- вопросы адаптации приемного ребенка в семье и многие другие.

Социальные работники в своей профессиональной деятельности обязательно должны соблюдать этические аспекты, что позволит построить эффективную коммуникацию между детьми и существующими и потенциальными опекунами и попечителями. Этические аспекты тесно связаны с организацией психолого-педагогического сопровождения и предоставления социально-психологических услуг семьям, в том числе членам семей, оказавшихся в сложных жизненных обстоятельствах.

Работа социальных работников многогранна и сопровождается регулярным психологическим и моральным напряжением, что может привести к профессиональному выгоранию работника, нервному срыву и даже заболеваниям. В этой связи целесообразным видится организация дополнительного профессионального обучения социальных работников по вопросам, связанным с их профессиональной деятельностью, организация мероприятий психологической разгрузки, предоставление дополнительных отпусков для указанной категории лиц, предоставление дополнительных социальных гарантий.

Профессиональная подготовка включает в себя как повышение квалификации, так и профессиональную переподготовку. Профессиональное образование реализуется на базе учебных заведений Донецкой Народной Республики. Актуальными остаются вопросы содержания программ дополнительного профессионального образования, которые должны учитывать не только специфику деятельности работников социальной сферы, но и особенности социально-экономического развития Республики, психологического состояния лиц, желающих стать опекунами и попечителями.

Дополнительная поддержка социального работника со стороны органов государственной власти может включать в себя следующие позиции:

- предоставление транспортного средства с целью эффективного перемещения социального работника;

- предоставление дополнительного юридического сопровождения;

- организацию и предоставление мероприятий по психологической помощи и поддержке социального работника;

- предоставление льгот по проезду в общественном транспорте;

- предоставление льгот по оплате коммунальных услуг;

- предоставление льготных путевок на санаторно-курортное лечение;

- применение ежегодной индексации заработной платы и внедрение отдельной шкалы надбавок и премий для социальных работников, взаимодействующих с лицами, выразившими желание стать опекунами или попечителями либо принять детей, оставшихся без попечения родителей, в свою семью на воспитание в иных установленных законодательством формах.

Дополнительная государственная поддержка социальных работников позволит им не только эффективно выполнять свою профессиональную деятельность, но и оставаться самим психологически и морально устойчивыми лицами.

РОЛЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Холошная А.Э.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Фоменко Е.И.,
старший преподаватель кафедры
теории управления и
государственного администрирования,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Важным ресурсом системы государственного управления является человеческий ресурс, так как он вводит в действие все остальные средства и предопределяет их использование. Эффективность управления человеческими ресурсами и, соответственно, рациональность функционирования самой системы органов государственного управления во многом зависит от кадровой политики.

Согласно определению, человеческие ресурсы – это совокупность профессиональных, интеллектуальных, творческих способностей и нравственных качеств людей в нем работающих. Их рациональное использование обеспечивает эффективность и востребованность конкретной структуры в среде государственного управления. В свою очередь управление человеческими ресурсами – это целая система, призванная обеспечить выполнение задач, стоящих перед ней. В приложении к системе государственного управления (органам управления, государственной службы) логичнее использовать определения «персонал», «управление персоналом».

Одной из важных движущих сил деятельности органов государственного управления является кадровая политика. Она является инструментом: а) управления человеческими ресурсами; б) разработки стратегии развития органов государственного управления и их коллективов на перспективу, ближайшую и долгосрочную.

В современной науке управления существует множество определений понятия «кадровая политика». Кадровая политика – основное направление кадровой работы, совокупность принципов, форм, методов, механизмов, направленных на сохранение и развитие кадрового потенциала, на создание сплоченного высокопроизводительного и ответственного коллектива, способного чутко реагировать на постоянно меняющиеся требования с учетом стратегии развития [3, с. 5]. В этом определении заложена роль кадровой политики в управлении персоналом и, следовательно, в эффективном функционировании системы государственного управления.

Современные тенденции кадровой политики в управлении персоналом ориентированы, как минимум, на учет таких факторов как социально-экономический и социально-психологический. Социальный аспект присутствует в этих факторах неслучайно. Хотя кадровая политика касается управления персоналом, его подготовки, распределения и использования, однако в широком смысле она охватывает также идеологию, культуру, социальную сферу. Социально ориентированная политика, в центре которой находится человек с его потребностями, интересами и стремлениями, имеет большое значение для решения кадровых вопросов.

Целью кадровой политики является обеспечение баланса между количественным и качественным составом персонала структур государственного управления, содействие его развитию в соответствии с потребностями самих управленческих структур, запросами общества и государства. В то же время, она должна отвечать требованиям действующего законодательства Донецкой Народной Республики в сфере организации и охраны труда и учитывать состояние рынка труда на текущий момент [5, с.

891].

Исходя из цели, основными задачами кадровой политики системы государственного управления являются:

– своевременно формировать, комплектовать и пополнять штат компетентным персоналом с учетом требований к уровню образования, квалификации, деловым и личностным качествам;

– создавать условия для реализации прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством. В данном случае речь идет, прежде всего, о правах и обязанностях персонала;

– рационально использовать фактические и потенциальные возможности персонала, содействовать его профессиональному росту и развитию;

– поддерживать эффективную работу органов государственного управления [4, с. 231-233].

Современная кадровая политика должна быть гибкой, то есть сочетать в себе стабильность и динамику. Стабильность важна как для управленческого персонала, так и для системы государственного управления в целом. К стабильным компонентам относят законодательную, нормативную, экономическую базу, социальную защищенность персонала и естественную текучесть кадров (оборот, ротацию). Организационная культура, которая диктует нормы поведения внутри коллектива, также должна быть стабильной. Динамичность же – это тактические приемы управления персоналом, применяемые в рамках кадровой политики. Грамотное и целесообразное их использование обеспечивает эффективное функционирование и развитие органов управления (коллективов, персонала) в соответствии с изменяющимися политическими, экономическими и социальными реалиями. Кроме того, оно позволяет учитывать персональные возможности и потребности каждого члена коллектива, влияет на внутренний социально-психологический климат и корпоративную культуру.

В современной практике управления кадровая политика фиксируется в общих документах и инструкциях. К таким документам внутреннего

пользования относятся:

– уставы, положения (положение об органах государственного управления, коллективный договор, положение об оплате труда, положение о премировании и выплате надбавки);

– правила и нормы, регулирующие поведение персонала (правила внутреннего трудового распорядка, должностные обязанности);

– планы и программы (перспективный план развития, план переподготовки персонала, программа целевого обучения).

В ряде случаев кадровой службой разрабатываются документы, носящие скорее социально-психологический характер, например, кодекс государственного служащего или внутренний стандарт этики и поведения персонала. В подобных документах больше внимания уделяется нормам общения, поведения, требованиям к внешнему виду и соблюдению внутренней и внешней иерархии [2, с. 176-180].

В контексте развития кадровой политики применяется ряд современных технологий, в том числе инновационных, позволяющих усилить ее влияние на управление персоналом [1, с. 44]. К таким технологиям относят следующие:

1. Традиционные кадровые технологии: аттестация, послевузовское обучение, должностной регламент, квалификационные испытания, обеспечение карьерного роста, кадровый резерв, ротация кадров.

2. Инновационные кадровые технологии:

– технологии повышения эффективности кадровой работы (аутсорсинг, IT, компетентностный подход, процессный подход);

– технологии формирования кадрового потенциала (коучинг, форсайт, кооперативное обучение, проективные технологии, наставничество, консалтинг, игротехники и другое).

В любом случае, эффективное функционирование системы государственного управления невозможно без личной вовлеченности персонала. Работа кадровой службы, способствующая повышению вовлеченности, включает в себя несколько направлений, которые условно

можно определить так:

– вовлеченность (общий результат – дело каждого и всех вместе);

– бренд (репутация органов государственного управления зависит от каждого и всех вместе, в успешном, социально значимом учреждении работать престижно);

– карьерные возможности (в развивающемся коллективе всегда есть возможности для горизонтального и вертикального карьерного роста);

– обучение и развитие (профессиональное развитие можно осуществить в удобном формате и темпе, главное – желание);

– признание и вознаграждение (от каждого – по способности, каждому – по труду);

– условия для успешной и продуктивной работы (каждая инициатива будет рассмотрена, каждый «неоценимый» вклад оценен и поддержан);

– баланс профессиональной и личной жизни и деятельности (все должно быть соразмерно и системно, без неоправданной напряженности, загруженности и профессионального выгорания).

Таким образом, компетентно выстроенная кадровая политика органов государственного управления, ориентированная на сохранение и развитие кадрового потенциала, поможет сформировать вовлеченный персонал, гибко реагирующий на изменения во внешней среде и обеспечивающий планомерное развитие и эффективное функционирование системы управления в соответствии с государственным заказом и запросами общества.

Список использованных источников

1. Асланов М.А. Проблемы перехода и модернизации инновационной экономики / М.А. Асланов // Проблемы современной экономики. – 2014 – № 2 (50). – С. 43-46.

2. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика: учебник для бакалавров / Т. Ю. Базаров. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 381 с.

3. Пархимчик, Е. П. Кадровая политика организации : учеб. пособие / Е. П. Пархимчик. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2011. – 128 с.

4. Свиридова, Г.Б. Кадровая политика - залог успешности деятельности любой организации / Г.Б. Свиридова, Н.В. Щекина // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. – 2015. – № 6. - С. 231-237.

5. Хадасевич, Н.Р. Кадровая политика современных организаций: сущность, содержание и значение / Н.Р. Хадасевич // Экономика и социум. – 2016. – № 6-2 (25). – С. 893-896.

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ БАЗИС ИЗУЧЕНИЯ ИНСТИТУТОВ СОЦИАЛИЗАЦИИ

Шумаева Е.А.,
канд. гос. упр., доцент,
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,
г. Донецк
Хоменко И.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,
г. Донецк

Актуальность темы определяется чрезвычайной важностью проблем социализации новых государственных образований и имеет прямое отношение к политическим реалиям Донецкой Народной Республики. Социальная среда непризнанных государств характеризуется высочайшей изменчивостью и хрупкостью сконструированных институтов. В результате социального самоопределения она претерпевает изменение устойчивых паттернов, смыслов и ценностей.

Вполне закономерно, что вслед за изменением условий социализации общества новых государственных образований и форм социализации, должны расширяться и методы изучения данного феномена.

Феномен социализации активно изучается в работах зарубежных и отечественных ученых: Миллса Ч.Р., Конта О., Тарда Г., Гессена С.И., Веблена Т., Лейман И.И., Пегга С., Москаленко В.В., Матвеевой А.И., Воробьева В.П., Рубчевского К.В., Милехина А.В., Николаевой Е.М. Фролова С.С., Дробышевой Т.В. Не снижая высочайшей научной значимости указанных работ, следует отметить, что проблемы социализации требуют

дополнительного изучения с учетом общественно-политических процессов в новых государственных образованиях. При изучении процессов социализации непризнанных государств исходным понятием в анализе выступает «институт», поскольку является важнейшей и неотъемлемой составляющей социализации и выполняет роль своеобразного транслятора норм, ценностей, системы знаний и форм поведения.

Проблема определения институтов социализации и их классификация относится к достаточно сложным, поскольку именно наличие структуры и взаимодействия данных агентов приводит к обеспечению социального развития общества и государства в новых условиях. В научных работах, отмечается неоднозначность в определении понятия «институт социализации» и подходах к их классификации. Согласно Большому толковому социологическому словарю исходным понятием служит термин «институт», который определяется как установленный порядок правил и стандартизированных моделей поведения, а социальный институт – как образование, содержащее норы и роли и охватывающее большие массы людей [1, с. 247].

Российская социологическая энциклопедия определяет институт социализации как специфическую форму закрепления и способ осуществления деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование общественных отношений с помощью социальных норм и санкций [2, с. 502].

Следует поддержать мнение ученых о том, что содержательное наполнение термина «институт» во многом определяется трансляцией его значения из юриспруденции, где он понимается как совокупность специальных правил и норм, регулирующих правоотношения.

Проведенный ретроспективный анализ взглядов ученых на сущность и классификацию институтов социализации позволяет сделать вывод, что их изучение связано с работами основоположников социологии: Конта О., Спенсера Г., Локка Дж., Гумпловича Л. и др. Размышляя о социальной статике, Конт О. указывает на основополагающие институты социализации общества: семью, религию, государство, разделение труда и кооперация [3, с. 61].

Концепция социальных институтов английского социолога Спенсера Г. базируется на том, что они представляют собой механизмы самоорганизации совместного существования людей, а основными из них являются: домашние институты (семья, брак, воспитание), церемониальные, политические, церковные, профессиональные, промышленные [4, с. 45].

Новый виток научной мысли, посвященной изучению институтов социализации, происходит в 20-50-е годы XX в. В этот период система взглядов базируется на теоретико-методических положениях Хертзлера Дж., Баллара Л., Барназа Г., Фейблмана Дж. и в целом представляет собой стратификационный подход. Даваемые учеными определения содержательно похожи и сводятся к определению института как формы установившегося в обществе мышления, вербальных символов, при помощи которых можно охарактеризовать социальную группу, модели и образцы установок поведения членов общества, которые во многом определяют социальные отношения и поведение. Интересной представляется трактовка Хоманса Д., который утверждает, что институт характеризуется устойчивой совокупностью правил и норм, определяющих поведение личности или группы в конкретных случаях [4, с. 45].

Вместе с тем, полная проекция взглядов англо-американских ученых для изучения феномена институтов социализации непризнанных государств не представляется возможной, поскольку преимущественно ориентирует на отельные содержательные формы со свойственной им устойчивостью. Специфика же непризнанных государств предполагает некоторую трансформацию институтов под влиянием определенных событий.

Результаты более целостных исследований, посвященных изучению институтов социализации, отражены в работах Веблена Т. [5, с. 67]. Согласно позиции американского футуролога, институт по своей сути обладает свойствами непрерывности (наследственности), поскольку представляет собой сложный самовоспроизводящийся феномен и имеет явные свойства биологического гена, выполняя роль транслятора норм и ценностей предыдущих поколений.

Важным утверждением Веблена Т., которое вполне можно спроецировать в современную действительность, является то, что институты, как результаты процессов, происходящих в прошлом, отражают механизмы функционирования общества в ретроспективе, и, следовательно, не в полной мере согласуются с требованиями настоящего времени. Действительно, именно на стыке несоответствия конкретного института новым условиям, формируются определенные резонансы, которые требуют изменения данных институтов и/или же трансформации его определенных норм.

В дальнейшем существенные положения, касающиеся институтов социализации, были дополнены, развиты и уточнены в работах американского социолога, профессора социологии Колумбийского университета Миллса Ч.Р. В его теории институт представляет собой форму (набор) некоторой совокупности социальных ролей, которые упорядочены по авторитету. Институты он классифицировал по выполняемым задачам: семейные, экономические, образовательные, военные, законодательные, религиозные. Миллс Ч.Р. справедливо полагал, что указанные институты, относящиеся к разным сферам общественной жизни, образуют определенный институциональный порядок. Справедливым является и другое утверждение социолога о том, что именно упорядоченные институты, содержащие стандарты и санкции, являются залогом устойчивого общественного порядка и развития, в то время как разрушение нормативного порядка ведет к аномии [6].

Функциональный подход к изучению и классификации институтов социализации государств также свойственен работам многих ученых. Одним из первых в советской социологии к функциональному анализу институтов социализации обращается Лейман И.И. В работе «Наука как социальный институт» он определил социальный институт как «объединение людей, выполняющих специфические функции в рамках социальной целостности и связанных общностью функций, а также традиций, норм, ценностей; объединение, обладающее внутренней структурой и иерархией и отличающееся особым устойчивым характером связей и отношений как внутренних, так и

внешних» [7, с. 20]. В качестве основных институтов социализации Лейман И.И. называет экономические, политические, институты воспитания и культуры, социальные.

Функциональный подход выдержан и в работе профессора кафедры финансово-хозяйственной деятельности Санкт-Петербургского университета МВД России Шубникова Ю.Б. Во-первых, он определяет социальный институт как результат выстроенных и функционирующих правил и паттернов отношений в обществе, а во-вторых, - четко называет функциональную роль каждого из них (обеспечение стабильности и устойчивости общественных отношений; производство, распределение и обмен ограниченных благ; регулирование (координация) общественной практики; оптимизация, структурирование и систематизация общественных отношений) [4, с. 45].

Список использованных источников

1. Большой толковый социологический словарь. – М.: ВЕЧЕ-АСТ, 1999. – 494 с.

2. Российская социологическая энциклопедия / под общ. ред. Г.В. Осипова. - М.: Издат. группа НОРМА-ИНФРА-М. - 1998. - 666 с.

3. Конт О. Дух позитивной философии: Слово о положительном мышлении. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2011. – 80 с.

4. Шубников Ю.Б. Признаки и функции социальных институтов // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2013. – № 4. – С. 44-49.

5. Веблен Т. «Теория праздного класса». – М.: Прогресс, 1984. – 86 с.

6. Миллс Ч.Р. Социологическое воображение: пер. с англ. О.А. Оберемко; под общей редакцией и с предисловием Г. С. Батыгина. - М.: Издательский Дом «NOTA BENE», 2001. – 264 с.

7. Лейман И.И. Наука как социальный институт. – М.: Наука, 1971. – 177 с.

ОСОБЕННОСТИ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Хомченко А.Е.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Кислюк Е.В.,
канд. гос. упр., доцент,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Актуальность темы исследования заключается в рассмотрении социальной сферы в Донецкой Народной Республике. Социальная сфера является приоритетной сферой развития Донецкой Народной Республики, так как всё связано с развитием человека, а человек является главным элементом социальной сферы.

Цель данной работы заключается в рассмотрении социальной сферы как основного аспекта социального развития человека.

Социальная сфера – это совокупность отраслей, обслуживающих базовые социальные потребности населения:

- образование детей и взрослых;
- медицинское сопровождение;
- культурный и спортивный досуг;
- социализация молодёжи и т.п.

К социальной сфере относится всё, что обеспечивает жизнедеятельность человека.

Задача государственной власти в Донецкой Народной Республике состоит в непосредственном предоставлении комплекса социальных услуг, которые

обеспечивают условия для нормальной жизнедеятельности людей и общества в целом.

Социальная сфера включает в себя следующие элементы:

- образовательные организации (дошкольные учреждения, школы, колледжи, университеты);

- культурные организации (музеи, дворцы, дома культуры, цирки, театры, кинотеатры, галереи, ботанические сады);

- организации, обеспечивающие медицинское обслуживание (лаборатории, больницы, медицинские центры);

- спортивные организации (спортивные клубы, футбольные и хоккейные лиги, спортивные школы и различные спортивные секции);

- социальное обеспечение (к ним относятся организации, которые обеспечивают помощь и поддержку лицам, лишившимся трудоспособности и социально-незащищенным слоям населения);

- общественное питание;

- коммунальное обслуживание (службы, которые занимаются хозяйственным обслуживанием района, города, области);

- пассажирский транспорт, связь.

Для удовлетворения граждан государству необходимо финансирование и поддержание всех элементов, которые касаются социальной сферы.

Также, что касается необходимости совершенствования развития социальной сферы в Донецкой Народной Республике, то этому вопросу уделяется особое внимание [1].

Предлагается возможность наглядно рассмотреть сравнительную таблицу программ восстановления и развития экономики и социальной сферы в крупном городе Донецк и малом городе Ждановка (табл. 1). Благодаря данной сравнительной таблице, можно проанализировать, какие приоритеты развития для себя ставят анализируемые нами города.

Таблица 1

Сравнительная таблица программы развития социальной сферы [2]

Донецк	**Ждановка**
1	2
- восстановление поврежденных и разрушенных объектов промышленного производства; - обеспечение максимальной загрузки производственных мощностей предприятий; - создание новых рабочих мест; освоение новых видов продукции; - создание положительного имиджа местных товаропроизводителей; - повышение уровня охраны труда и техники безопасности; - обеспечение надежности и безаварийности систем теплоснабжения; эффективное использование энергоресурсов; - обеспечение доступности социально направленных бытовых услуг; - развитие малого и среднего предпринимательства в сфере бытового обслуживания населения; - развитие городского автомобильного и электрического транспорта общего пользования; - восстановление и развитие транспортной инфраструктуры города; - восстановление разрушенного жилищного фонда и объектов социальной сферы; - обеспечение стабильной работы системы коммунального хозяйства; - сохранение сети образовательных организаций; - обеспечение штатного функционирования образовательных организаций; - организация оздоровления учащихся в летний период, в том числе в летних пришкольных лагерях; - обеспечение доступной и качественной медицинской помощи населению в соответствии со стандартами и нормативами, повышение эффективности медицинских услуг; - обеспечение стабильной работы учреждений здравоохранения; развитие структурированной по уровням оказания медицинской помощи; - поддержка и развитие музыкального, изобразительного искусства, библиотечного	- поддержание в надлежащем техническом состоянии дорожного хозяйства; - улучшение качества и обеспечение доступности услуг мобильной и фиксированной связи на административной территории города; - создание благоприятных условий для осуществления операторами телекоммуникаций деятельности по предоставлению услуг населению города; - восстановление жилого фонда и линий электропередач, обеспечение населения услугами надлежащего уровня и качества, улучшения технического состояния жилищного фонда и объектов коммунального хозяйства; - создание условий и равных возможностей для получения качественного образования; - внедрение механизмов развития дошкольного образования; - структурная перестройка системы учебных заведений и форм организаций обучения; - воспитание личности, формирование духовно богатого, интеллектуально развитого поколения; - создание условий для оказания эффективной медицинской помощи на догоспитальном этапе; - обеспечение условий для полноценного удовлетворения потребностей жителей города в сфере культуры и досуга, расширение доступа населения к культурным ценностям; - продолжение деятельности физкультурно-оздоровительных учреждений по их прямому назначению; - рациональное использование и сохранение существующих спортивных сооружений для занятий физической культурой и спортом; - сокращение объектов незавершенной реконструкции; - обеспечение в полном объеме финансирования социальных и первоочередных мероприятий; - решение проблем регулирования и управления земельными ресурсами;

Донецк	Ждановка
1	2
дела, концертной деятельности различных направлений, форм, видов и жанров; - развитие и совершенствование профессионального искусства и самодеятельного художественного творчества; - охрана культурного наследия; - проведение спортивных соревнований по различным видам спорта; увеличение количества населения, занимающего физической культурой и спортом; - привлечение молодежи к участию в различных мероприятиях; - упрощение процедуры выдачи разрешительных документов; - содействие восстановлению партнерских связей с городами ближнего и дальнего зарубежья; - повышение уровня занятости населения; сокращение дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на рынке труда; - рост доходов населения; своевременная выплата заработной платы; - повышение материального состояния семей с детьми, малообеспеченных семей, инвалидов, ветеранов войны и других категорий граждан; - увеличение объема предоставляемых социальных услуг по реабилитации инвалидов и детей-инвалидов и прочее.	- повышение уровня занятости населения, снижение социальной напряженности; - недопущение возникновения задолженности по выплате заработной платы; - обеспечение социальной защиты наиболее уязвимых слоев населения; - усовершенствование системы социальных услуг, повышение их качества и эффективности; - обеспечение социальной защиты инвалидов, в том числе детей-инвалидов; - усовершенствование системы социальных услуг, повышение их качества и эффективности; - социальное сопровождение приемных семей, детских домов семейного типа; - обеспечение экологической безопасности, стабилизация и постепенное улучшение состояния окружающей природной среды; - снижение рисков возникновения чрезвычайных ситуаций, обеспечение защиты населения и территорий от их последствий в случае их возникновения и прочее.

Таким образом, можно сделать вывод, что крупный город Донецк ставит перед собой более глобальные цели, которые касаются развития социальной сферы. Большое внимание уделяется культурному развитию личности в городе, а также решаются бытовые проблемы населения, чтобы сделать жизнь человека более комфортной. Город Ждановка меньше по площади и численности населения. В данном городе больше внимания уделяется решению бытовых проблем, которые касаются населения, а также совершенствуются пути их решения.

Выполнение обозначенных мероприятий, позволит повысить качество и уровень жизни населения на основе формирования эффективной и

конкурентоспособной экономики городов, развития инфраструктуры и обеспечения безопасной жизнедеятельности.

Касаемо вопросов совершенствования системы развития социальной сферы, можно заключить, что для улучшения социальной сферы в Донецкой Народной Республике обозначены все проблемы, которые касаются личности человека, а также, благодаря программам социального развития каждого города и Республики в целом, обозначены пути решения данных проблем.

Таким образом, благодаря грамотному государственному управлению властей Донецкой Народной Республики социальная сфера общественной жизни обеспечивает благоприятные условия труда и отдыха, заботится о физическом здоровье и развитии граждан, образовании и благополучии.

Список использованных источников

1. Официальный сайт Администрации г. Донецка / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://gorod-donetsk.com/novosti/16749-administratsiya-g-donetska-prezentovala-programmu-vosstanovleniya-i-razvitiya-ekonomiki-i-sotsialnoj-sfery-goroda-na-2020-god (дата обращения 20.10.2021).

2. Официальный сайт Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=9105 (дата обращения 25.10.2021).

ОЦЕНКА ДЕЙСТВЕННОСТИ МЕТОДИЧЕСКИХ И ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫХ ОСНОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА РАЗВИТИЕ РЫНКА РАБОЧЕЙ СИЛЫ ДНР

Чекарева Н.Д.,
магистрант,
Юрьева Н.Н.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Шемяков А.Д.,
д-р экон. наук, доцент,
профессор кафедры теории управления и государственного администрирования,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

В условиях строительства государственности сбалансированное развитие экономики государства является архиважным, этот аспект, выдвигает на передний план множество проблем связанных с интенсификацией всего общественного производства, в особенности с нормализацией взаимоотношений участников рынка рабочей силы.

Следует отметить, что социально-трудовые отношения (СТО) возникающие между участниками рынка рабочей силы, являются определяющим фактором, обеспечивающим социально-экономическую стабильность в стране.

При этом значимым аспектом, влияющим на деятельность субъектов СТО, является наличие эффективных методических и организационно–правовых основ, способствующих поиску баланса их интересов [6-7].

Рассматривая процессы развития социально-трудовых отношений между участниками рынка рабочей силы, во взаимосвязи с формированием методических и организационно–правовых основ, следует обратить внимание на то, что их действенность является катализатором развития таких критериев как повышение качества работы, взаимопонимание, результативность, конкурентоспособность выпускаемой продукции, социальная и экономическая стабильность.

Многолетняя практика взаимодействия субъектов социально-трудовой сферы указывает на то, что эти критерии существенно влияют на процесс функционирования рынка труда как системы [5].

Анализ научной литературы свидетельствует, что сам процесс развития методических и организационно–правовых основ, является ключевым фактором, цель которого – обеспечение занятости населения.

Проблемой занятости населения в Донецкой Народной Республике занимается Центр Занятости (ЦЗ).

Центр занятости населения - это специализированное место, в котором осуществляется взаимодействие между субъектами социально-трудовых отношений. Как правило, центр занятости труда владеет базой данных вакансий разных предприятий и базой данных соискателей рабочих мест.

Назначение службы занятости населения – оказать помощь гражданам в реализации конституционного права на труд, а также урегулирования взаимоотношений на рынке труда.

Функции центра занятости позволяют обеспечить координацию в решении вопросов занятости населения, регулировать спрос и предложение на рабочую силу, содействовать неработающим гражданам в трудоустройстве, организации их профессиональной подготовки, оказании социальной поддержки безработным. Услуги предоставляются службой занятости бесплатно.

В своей деятельности Центр занятости использует различные формы и методы в том числе:

теоретические методы, такие как: обобщение, синтез, анализ литературы по проблеме исследования;

эмпирические методы: анкетирование, социологическое исследование и др.

С целью реализации государственной политики в области занятости населения и обеспечения гражданам соответствующих гарантий в Донецкой Народной Республике на базе действующей структуры ЦЗ формируется потребность в переобучении и профориентации населения.

Сотрудники центра занятости систематически проводят исследования. Благодаря такому подходу удается сравнить особенности рынка труда в Донецкой Народной Республике и Российской Федерации.

Рынок труда реализуется через государственную, коммерческую службы занятости (биржи труда), а также непосредственно через кадровые службы предприятий и учреждений или напрямую между работником и работодателем. Результатом удовлетворения взаимного интереса работника и работодателя является договор найма, трудовой договор или контракт. Рынок труда находится в непрерывном движении [3-4].

К организационно–правовым основам, влияющим на развитие рынка рабочей силы ДНР, следует отнести:

Указ Главы Донецкой Народной Республики от 09.12.2014 № 38 « О создании Республиканского центра занятости».

Закон Донецкой Народной Республики «О занятости населения» № 50-IНС от 29.05.2015 г., который определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Донецкой Народной Республики на труд и социальную защиту от безработицы.

Постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики от 10.03.2017 № 3-25 утвержден Порядок профессионального обучения и дополнительного профессионального образования по направлению

территориальных органов Республиканского центра занятости Донецкой Народной Республики (далее-Порядок) [1-4].

Следует отметить, что действия государства в регулировании занятости носят многоплановый характер. Выделяют две основные формы управления рынком труда: прямое и косвенное.

Прямое воздействие государства в основном состоит в функции регулирования и корректирования. Прямые методы рассматривают регулирование найма работника и использование трудовых ресурсов на уровне закона.

Прежде всего, прямое регулирование рынка занятости влияет на предложение труда. В концепции проведения прямых методов лежат ограничения государственного вмешательства в экономику.

Косвенные методы в отличие от прямых, изменяют условия хозяйствования в след стимуляции или сдерживания развития экономических процессов, чем затрагивают проблемы спроса на труд. Косвенное воздействие содержит элементы монетарной, амортизационной и фискальной политики.

Опыт стран с развитой рыночной экономикой показывает наиболее эффективный метод регулирования занятости, которым является слияние механизмов государственного регулирования рынка труда и саморегулирования [8].

Основными формами реализации в сфере занятости населения на муниципальном уровне являются: ярмарки вакансий, квотирование рабочих мест, организация общественных работ, программы по содействию занятости населения.

На примере Новоазовского и Ясиноватского районов можно увидеть яркий пример привлечения жителей районов на удовлетворение потребностей территорий и организаций в выполнении временных или сезонных работ, а так же работ по выполнению целевых и региональных программ социально - экономического развития, исходя из необходимости и целесообразности

организации таких работ. Они могут проводиться для выполнения работ, которым не нужна квалификация.

Программы содействия занятости населения разрабатываются соответствующими органами государственной службы занятости с привлечением при необходимости других структур на основе анализа и прогноза рынка труда. В переходный период такие программы, как правило, носят краткосрочный характер.

Таким образом, проведенная оценка действенности методических и организационно–правовых основ, влияющих на развитие рынка рабочей силы ДНР позволяет сделать следующие выводы:

1. Наблюдается отсутствие достаточного количества квалифицированных работников в различных отраслях экономики Республики.

2. Наблюдается миграция высококвалифицированных кадров подготовленных из ДНР в Россию.

3. Условия труда на производстве и уровень заработной платы по аналогичным профессиям ДНР и Российской Федерации имеют существенную разницу.

4. В ДНР проводится определенная работа по организации функционирования рынка рабочей силы, вместе с тем имеется необходимость в части совершенствования методических и организационно–правовых основ, влияющих на развитие рынка рабочей силы.

Список использованных источников

1. Закон Донецкой Народной Республики «О занятости населения» № 50-IНС от 29.05.2015 г.

2. Указ Главы Донецкой Народной Республики от 09.12.2014 № 38 «О создании Республиканского центра занятости».

3. Постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики от 10.03.2017 № 3-25 утвержден Порядок профессионального обучения и дополнительного профессионального образования по направлению

территориальных органов Республиканского центра занятости Донецкой Народной Республики.

4. Официальный сайт Республиканского Центра Занятости. Режим доступа: https://rcz-dnr.ru/

5. Шемяков А.Д. Факторы влияния на развитие трудовых отношений субъектов социально-трудовой сферы Донецкой Народной Республики / А.Д. Шемяков // Научный журнал «Вестник института экономических исследований». – 2016. – №4. – С. 12-20

6. Рынок труда. Конспект лекций по курсу. Автор-разработчик: доцент Шигапова Д.К.

7. Рынок труда : учебное пособие / С.Г. Ермолаева.— Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015.— 108 с.

8. Антропов В.В. Международная трудовая миграция: современные тенденции и экономические последствия/ В.В. Антропов //Научный журнал «Зарубежный опыт». –2020. –№4. – С.155-167

ОСОБЕННОСТИ РЕФОРМИРОВАНИЯ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Чернобай Е.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,
г. Донецк
Шумаева Е.А.,
канд. наук по гос. упр., доцент,
профессор кафедры «Менеджмента и хозяйственного права»,
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,
г. Донецк

Рассмотрены особенности реформирования пенсионной системы Российской Федерации в период 2019-2028 гг. Выделены основные этапы реформы и ключевые изменения, внедряемые в переходной период продолжительностью 10 лет.

Цель статьи – исследовать особенности реформирования пенсионной системы Российской Федерации.

Реализация социальной политики в Российской Федерации ориентирована на улучшение благосостояния граждан, о чем говорится в ст. 7 Конституции Российской Федерации 1993 года «Социальная политика направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, гарантирует социальное обеспечение по возрасту…» [2].

Пенсионное обеспечение выступает одним из направлений социальной политики государства и относится к сфере социального страхования. Специфика социального страхования состоит в страховании работающего

населения страны от возможных изменений материального и социального положения [4].

В данной ситуации пенсионная система создана и существует с целью поддержания достойного уровня жизни граждан, у которых изменилось социальное и материальное положение в связи с выходом на пенсию, посредством выплат определенной денежной компенсации, т.е. самой пенсии.

Рассматривая пенсионную систему Российской Федерации, в том числе этапы ее реформирования, важно отметить, что свои истоки эта система берет со времен Союза Советских Социалистических Республик, когда размер пенсии не зависел от размера заработной платы человека и его стажа работы, а сама система относилась к распределительному типу. Основным источником финансирования пенсий выступали налоговые отчисления работодателей.

В декабре 1990 года в связи с неизбежными переменами в политической и экономической сферах происходит формирование Пенсионного фонда, предполагающего управление средствами пенсионной системы и осуществление выплат пенсий разного характера.

Начало масштабной реформе, затрагивающей пенсионную систему и осуществление выплат населению, было заложено в 2002 году. В процессе реформирования предполагалось внести ряд изменений в устоявшийся уклад пенсионного обеспечения населения Российской Федерации. Планировался постепенный переход от распределительного типа расчета пенсий к распределительно-накопительному, а именно, разделить пенсии на несколько частей: базовую, которая гарантирована государством, страховую – сумма, вычитаемая из заработной платы человека, и накопительную – средства, инвестируемые самим работающим в активы.

В процессе первой пенсионной реформы 2000-х гг. произошли первые изменения: отделение бюджета пенсионной системы от федерального бюджета, введение пенсионного страхования, начало ведения персонифицированного учета работающего населения [1].

В настоящее время реформирование пенсионной системы Российской Федерации продолжается с перспективой до 2028 года, однако, с учетом социально-экономических изменений весь процесс внедрения реформы более длительный и сложный.

Важно отметить, что по состоянию на 01.09.2021 года по данным Федеральной службы государственной статистики численность граждан, состоящих на учете в Пенсионном фонде Российской Федерации, составляет порядка 45,6 миллионов человек. В 2020 году данный показатель был 46,2 миллионов человек. Однако он значительно уменьшился в течение 2020-2021 гг. в связи с изменениями эпидемиологической обстановки [5]. Основные текущие показатели пенсионного обеспечения в Российской Федерации отмечены в табл.1.

Таблица 1

Показатели системы пенсионного обеспечения Российской Федерации

Показатели	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Пенсионеры:	45,2 млн чел.	45,7 млн чел.	46,1 млн чел.	46,5 млн чел.	46,2 млн чел.	45,6 млн чел.
Средний размер страховой пенсии по старости	13 172 руб.	13 762 руб.	14 184 руб.	15 100 руб.	15 877 руб.	16 789 руб.

Так, в соответствии с Федеральным законом от 03.10.2018 № 350-ФЗ в Российской Федерации для постепенного повышения пенсионного возраста предусмотрен длительный переходный период продолжительностью 10 лет (с 2019 по 2028 год). В 2021 году право выйти на пенсию имеют женщины, достигшие 56,5 лет (в 2020 году выходили в 55,5 лет), и мужчины, которые достигли возраста в 61,5 года.

По итогам переходного периода, начиная с 2028 года и далее, женщины будут выходить на пенсию в 60 лет, мужчины – в 65 лет.

Однако в процессе пенсионной реформы прежний возраст выхода на пенсию сохраняется для отдельных категорий граждан, а именно граждан, у которых профессиональная деятельность была связана с вредными и опасными условиями работы, в связи с радиационными катастрофами и техногенными происшествиями, в связи с деятельностью в летно-испытательном составе, а также для граждан по состоянию здоровья и определенным социальным положением [3].

Граждане Российской Федерации, достигшие пенсионного возраста, могут рассчитывать на один из видов пенсии: трудовую (включает страховую и накопительную части) и по государственному обеспечению. Трудовая пенсия начисляется за трудовой стаж с учетом произведенных отчислений в Пенсионный фонд. Пенсия по государственному обеспечению предполагает материальную поддержку граждан, которые вели службу в федеральных органах. Также подобную пенсию получают космонавты, летчики-испытатели, люди, принимающие участие в военных действиях, пострадавшие из-за различных видов катастроф, т.е. та категория граждан, для которых возраст выхода на пенсию остается прежним.

Проведение рассматриваемой реформы было вызвано, по большей части, увеличением продолжительности жизни. Так, пенсионная реформа 2019-2028 гг. предполагает за счет повышения пенсионного возраста перенаправить денежные средства, которые высвобождаются Пенсионным фондом Российской Федерации, на увеличение размера пенсий, что является неотъемлемым элементов в процессе улучшения благосостояния граждан в современных экономических условиях. Также данные меры поспособствуют сохранить занятость населения и профессиональные кадры.

На сегодняшний день модернизация и совершенствование пенсионной системы продолжается, так как современные тенденции диктуют новые условия реализации социальной политики в государстве.

В рамках реформы 2019–2028 гг. планируется внести ряд конкретных изменений: постепенное увеличение пенсионного возраста для женщин до 60

лет и для мужчин до 65 лет. Решение о повышении пенсионного возраста связано с сокращением рождаемости и ростом продолжительности жизни. Старение население и вытекающее из него увеличение возраста назначения пенсии – это общемировая тенденция, происходящая практически в каждом развитом государстве.

Список использованных источников

1. Государственная социальная политика по вопросам пенсионного обслуживания населения. [Электронный ресурс] – Режим доступа https://studbooks.net/1142754/pravo/gosudarstvennaya_sotsialnaya_politika_po_voprosam_pensionnogo_obsluzhivaniya_naseleniya.

2. Конституция Российской Федерации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа http://www.constitution.ru., ст. 38-39.

3. Пенсионный фонд Российской Федерации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа https://pfr.gov.ru/grazhdanam/zakon/.

4. Словарь – справочник по социальной работе [Текст] /под. ред. Е.И. Холостовой. – М.: Юрист, 2008. – 424 с.

5. Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа https://rosstat.gov.ru/folder/13877?print=1.

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ГОСУДАРСТВА В ВОПРОСАХ МЕДИЦИНСКОЙ ГРАМОТНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Юрьева Н.Н.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Иванина Е.А.,
канд. экон. наук, доц., доц. кафедры теории управления и государственного администрирования,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Состояние общественного благополучия и экономики Донецкой Народной Республики сильно пошатнулось в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19). Рост числа заболеваемых, предельные нагрузки на медицинских работников – одни из немногих проблем, с которым пришлось столкнуться здравоохранению Республики. И наиболее актуальной проблемой на общем фоне является – отказ граждан проходить вакцинацию, в связи с чем отсутствует общий иммунитет у населения, столь необходимый для подавления болезни. Чаще всего причины нежелания получить вакцину не обоснованы, так как не затрагивают индивидуальных противопоказаний, а характеризуются медицинской неграмотностью человека. А ведь чем выше компетентность гражданина в вопросах здоровья, тем более осознанно он формирует своё поведение и способен принять конструктивное решение относительно личного физического состояния. При низкой же компетентности человек не соблюдает здоровый образ жизни, рискует благополучием и чаще подвергается госпитализации по причине разных болезней [2, с. 75-79].

Основа для медицинской грамотности закладывается в каждом индивиде ещё со школы (консультации с медицинским работником, тематические занятия

и многое другое), а затем по мере обращения к специалистам подкрепляется новыми знаниями. Всемирная организация здравоохранения определяет медицинскую или санитарную грамотность человека следующим образом: «Грамотность в вопросах здоровья подразумевает достижение определенного уровня знаний, личных навыков и уверенности для принятия мер по улучшению личного и общественного здоровья путём изменения личного образа жизни и условий жизни. Таким образом, санитарная (медицинская) грамотность означает больше, чем просто умение читать брошюры и записываться на приём. За счет улучшения доступа людей к медицинской информации и их способности эффективно её использовать, санитарная грамотность имеет решающее значение для расширения прав и возможностей. Повышение санитарной грамотности населения обеспечивает основу, на которой граждане получают возможность играть активную роль в улучшении собственного здоровья, успешно участвовать в общественной деятельности в интересах здоровья и подталкивать правительства к выполнению своих обязательств в отношении здоровья и справедливости в отношении здоровья [6].»

В этой связи большинство развитых стран проводят различные мониторинги и оценивания медицинской грамотности взрослого населения. Например, исследователь Д. Нутбим из Сиднейского университета предложил измерять её по нескольким уровням: функциональном, интерактивном и критическом. Каждый из них может отличаться сложностью усваиваемой информации и приобретаемыми навыками. И по мере того как человек освоит более сложный уровень, он сможет получить более широкий спектр возможностей для личных прав и автономию в управлении своим здоровьем [5]. По мнению учёного, такие навыки можно развивать как через формальное просвещение (школьное и иное учебное заведение), так и неформальное – через беседы со специалистами в сфере медицины. Поэтому рассматриваемая многоуровневая методика оценивания санитарной грамотности Д. Нутбима несёт в себе практическую полезность и может быть применена для исследования, а затем и реализации в Донецкой Народной Республике.

В свою очередь, выдвижение и внедрение механизмов оценивания и развития медицинской грамотности населения требует рассмотрение вопроса об определении социальной ответственности каждого из участников в данном процессе. Социальная ответственность в общем понимании – это сознательная интеллектуальная и физическая готовность субъекта к реализации потенциала и социальных резервов общества, коллектива, группы и лица для выработки критериев оптимального развития всего общественного организма, а также моральная ответственность хозяйствующих субъектов и приверженность к подотчётности перед общественностью о своей деятельности [3, с. 47-56]. Таким образом, субъектами социальной ответственности выступают: каждый гражданин, хозяйствующий субъект, государство (рис.1).

Рисунок 1 – Субъекты социальной ответственности [составлено авторами на основе источника 3, с. 48]

Социально ответственное поведение гражданина в период пандемии должно проявляться, прежде всего, через принятие норм и соблюдение санитарных требований, контроль личного состояния и следование рекомендациям медицинских работников, стремлении получать новые знания относительно сохранения здоровья.

Для хозяйствующего субъекта социально ответственное поведение предполагает не только следование общим правилам и рекомендациям, но и поддержание обстановки, препятствующей распространению заболевания, а

также содействие государственным органам в регулировании и контроле эпидемиологической ситуации.

И, в конечном счёте, социальная ответственность государства как основного гаранта обеспечения конституционных прав граждан заключается в создании всех необходимых условий, направленных на устранение опасности коронавирусной инфекции COVID-19 (введение ограничительных мер, все виды помощи населению и медицинским работникам, предоставление возможности вакцинироваться, управление общественными связями и другое). И если основные этапы, связанные с принятием ограничительных мер и координации работы учреждений здравоохранения, были пройдены, то на следующем – вакцинации населения – возникли затруднения, как уже было ранее указано, по причине недостаточной медицинской грамотности общества. В этой связи нами предлагаются направления совершенствования существующей системы информационно-образовательной работы с населением Донецкой Народной Республики по вопросам здравоохранения (рис. 2).

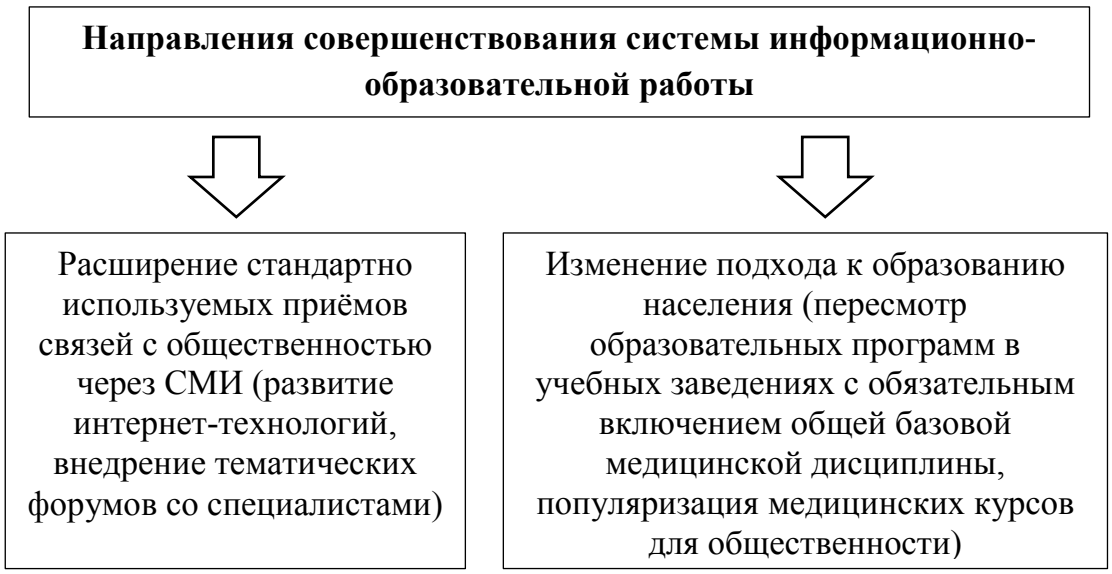

Рисунок 2 – Направления совершенствования информационно-образовательной работы с населением по вопросам здравоохранения [составлено авторами]

Реализация предлагаемых направлений информационно-образовательной работы, а также внедрение методики для оценивания уровня медицинской грамотности населения, позволит проявить государству социальную ответственность и подтвердить свою способность выступать основным гарантом обеспечения конституционных прав граждан, а именно – проводить социальную политику, направленную на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, народное благосостояние, доступность основных материальных и духовных благ.

Список использованных источников

1. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – URL: https://dnrsovet.su/konstitutsiya/ (дата обращения: 28.10.21).

2. Амлаев, К.Р. Медицинская грамотность (компетентность): состояние проблемы, способы оценки, методики повышения грамотности пациентов в вопросах здоровья / К.Р. Амлаев, В.Н. Муравьева, А.А. Койчуева, Г.Ю. Уткина // Медицинский вестник Северного Кавказа, 2012. – № 4. – С. 75-79.

3. Иванина, Е.А. Суть и проявление социальной ответственности в гражданском обществе / Е.А. Иванина // Менеджер, 2017. – № 1 (79) . – С. 47-56.

4. Кузнецова, Е. В. Связи с общественностью : учебно-методическое пособие / Е. В. Кузнецова. — Саратов : Вузовское образование, 2017. — 125 с. — ISBN 978-5-906172-26-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/61081.html (дата обращения: 30.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

5. Nutbeam, D. Defining and measuring health literacy: What can we learn from literacy studies? [Electronic resource]. – URL: https://www.researchgate.net/publication/26704553_Defining_and_measuring_health_literacy_What_can_we_learn_from_literacy_studies (date of access: 29.10.21).

6. World health organization: Improving health literacy [Electronic resource]. – URL: https://www.who.int/activities/improving-health-literacy (date of access: 29.10.21).

РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Яхно Н.С.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Качан С.М.,
старший преподаватель,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

На образование возложена важная общественная функция – формирование самосознания человека. Сейчас для улучшения системы образования в высшей степени принципиально квалифицировать вектор предоставленного процесса, то есть образовательную стратегию как этакую.

У политики в области образования в ДНР должна быть своя стратегия. Именно она, реализуемая, в числе прочего, в рамках приоритетного национального проекта «Образование», взята как объект нашего исследования.

От уровня образования напрямую зависит качество трудовых ресурсов, а, следовательно, и состояние экономики общества. Образование выступает фактором воспроизводства социально-профессиональной структуры общества [1].

Государственная образовательная политика − в узком смысле, это система мер, направленных на реализацию приоритетов государства в сфере образования. В более широком плане включает идеалы, ценности, цели, задачи, принципы, механизмы реализации. Государственная образовательная политика определяет стратегию развития образования [5].

Образование является одним из средств решения важнейших проблем не только общества в целом, но и отдельных индивидов. Как и в любом

государстве, в ДНР характер системы образования определяется социально-экономическим и политическим строем, а также культурно-историческими и национальными особенностями. Требования общества к образованию формулируются системой принципов государственной образовательной политики. Ее целью является создание для граждан благоприятных условий по реализации прав на образование, соответствующего потребностям экономики и гражданского общества.

Статья 36 Конституции Донецкой Народной Республики гарантирует: право каждого жителя ДНР на образование; общедоступность и бесплатность дошкольного, основного общего и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях [3].

На сегодняшний день образовательная политика в ДНР строится на принципах, сформулированных в законе «Об образовании» № 55-IНС от 19.06.2015, действующая редакция по состоянию на 12.09.2020 [2].

Основополагающим моментом в условиях демократического общества становится принцип гуманистического характера образования. Соответственно, каждого ребенка необходимо признать как личность вне зависимости от его социального статуса, уровня развития и т.д. Ребенка следует признать субъектом права. Данные общеметодологические принципы должны конкретизироваться через организационно-педагогические и функциональные принципы [5].

Основными задачами регулирования отношений в сфере образования являются: 1) обеспечение и защита конституционного права граждан ДНР на образование; 2) создание правовых, экономических и финансовых условий для эффективного функционирования и развития системы образования ДНР; 3) создание правовых гарантий для согласования интересов участников отношений в сфере образования; 4) определение правового положения участников отношений в сфере образования; 5) создание условий для получения образования в ДНР иностранными гражданами и лицами без

гражданства; 6) разграничение полномочий в сфере образования между органами государственной власти и местного самоуправления.

Министерство образования и науки ДНР гарантирует контроль за реализацией законодательства в сфере образования и сфере научной деятельности; разрабатывает типовые положения об образовательных учреждениях; определяет с ролью заинтересованных органов исполнительной власти список профессий и специальностей, по коим проводятся умелое воспитание и компетентная подготовка в образовательных учреждениях [4].

Нормативно-правовая база государственной политики в сфере образования в Донецкой Народной Республике представлена двумя блоками: нормативно-правовые документы, регламентирующие образовательную деятельность; нормативно-правовые документы, регламентирующие права и обязанности участников образовательного процесса.

В ДНР важнейшим стратегическим направлением политики государства в сфере образования остается повышение доступности образования, соответствия образовательных услуг требованиям прогрессивного инновационного экономического развития и пр.

Основными направлениями развития государственной политики Донецкой Народной Республики в сфере образования в аспекте управленческой деятельности можно обозначить: концептуальность управления, его интенсификация; адаптивность управления; информационное обеспечение процесса управления.

Так к базовым требованиям к современной концептуальной модели управления школой в ДНР можно отнести:

1) при проектировании модели необходимо обеспечить ее устойчивость по отношению к внешним изменениям (изменениям государственной образовательной политики, социально-экономическим кризисам и др.) и к внутренним трансформациям (реорганизация, смена руководителя и др.);

2) как основа моделирования могут выступать идеи «распределенного» или «разделяемого» лидерства;

3) изменения управления в школе должны затрагивать процедуры целеполагания при принятии решений, ресурсное обеспечение решений и «последействие» по их реализации;

4) содержательно модель должна включать в себя несколько взаимосвязанных структур, обеспечивающих управление образовательным процессом, реализацию кадровой политики, финансовое и материально-техническое обеспечение, внешнее взаимодействие и социальное партнерство;

5) модель должна предусматривать возможность создания и функционирования инновационной системы школы;

6) модель должна обеспечивать реализацию принципов государственно-общественного управления образованием и повышать общественную составляющую в управлении школой.

На передний план выдвигаются системный подход, моделирование целостных педагогических и управленческих структур, разработка технологий ускоренного развития. Это стимулирует использование диалогических форм взаимодействия, внедрение способов самоорганизации, децентрализации управления и тому подобное.

Вторым направлением развития государственной политики ДНР в сфере образования является адаптивность управления, которая включает (на примере МОУ Школа №114):

1) вариативность управления. Означает использование различных моделей, систем, содержания управленческой деятельности, самостоятельное определение направленности развития, корректировка цели МОУ Школа №114, избрание вариантов учебного плана, определение содержания школьного компонента образования, моделирование внеурочной деятельности учащихся.

2) изменение методов управления в МОУ Школа №114. Свидетельством их является переход от прямого воздействия на методы, связанные с эффективностью работы школы, к моделированию педагогических

систем, способов их реализации; от жестко регламентированных требований к разнообразию форм, содержания. Это предполагает свободный выбор технологии планирования и организации работы в соответствии с целями и задач коллектива.

3) модернизированное содержание деятельности руководителя МОУ Школа №114 требует и обновления форм управления. Приоритетными становятся совещательно-административные формы управления, которые подразделяют на: коллегиальные, коллективные, индивидуальные.

Третьим направлением развития государственной политики Донецкой Народной Республики в сфере образования, реализуемым в МОУ Школа №114 является информационное обеспечение процесса управления.

Развитию государственной политики Донецкой Народной Республики в сфере образования будет способствовать управленческая деятельность руководителя МОУ Школа №114, которая осуществляется на основе системности, при рассмотрении и учете всей совокупности социально-педагогических условий совершенствования управления школой в их взаимосвязи и взаимообусловленности.

Список использованных источников

1. Бексултанова А.И. Государственная политика в сфере образования: понятие, цели, задачи и принципы // Тенденции развития науки и образования. – 2019. –№ 56–4. – С. 45–49.

2. Закон ДНР «Об образовании». Принят Народным Советом 19 июня 2015 года (Постановление № I-233П-НС). (С изменениями, внесенными Законами от 04.03.2016 № 111-IНС, от 03.08.2018 № 249. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mondnr.ru/dokumenty/zakony/category/6-zakony

3. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]: офиц.текст [принята Верховным Советом ДНР от 14.05.2014] − Режим доступа: https://dnrsovet.su/konstitutsiya/

4. Министерство образования и науки Донецкой Народной Республики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mondnr.ru/minobr

5. Самойлов, В.Д. Государственное управление. Теория, механизмы, правовые основы: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление» / В. Д. Самойлов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2013. – 311 с.

СЕКЦИЯ 2. НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ ТЕРРИТОРИЙ

«ЭЛЕКТРОННОЕ ПРАВИТЕЛЬСТВО» КАК ДОМИНАНТА СОВРЕМЕННОГО ГОСУДАРСТВА

Бабич О.В.,
Магистрант,
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,
г. Донецк
Перевозчикова Н.А.,
канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,
г. Донецк

Особенностью современного этапа функционирования экономики является повышение роли информационных технологий, которые достаточно быстро претерпевают изменения, взаимодействуя и усиливая друг друга, внедряясь во все без исключения сферы жизнедеятельности государства, начиная от предоставления всевозможного рода услуг, банковской системы, отраслей индустрии, аграрного хозяйства, а также энергоснабжения, образования, здравоохранения, государственной безопасности и многие другие.

Коммерческие компании и предприятия, для которых эффективная работа и удовлетворение потребностей клиентов являются наиболее важными условиями повышения конкурентоспособности, давно осознали значение информационных и коммуникационных технологий в конкурентной среде. Государственные организации пришли к такому пониманию намного позже, в то же время, сегодня становится очевидным, что без развития и внедрения

информационных и коммуникационных технологий в деятельность государственных органов эффективность их функционирования будет носить весьма условный характер.

Высокая скорость распространения информационных и коммуникационных технологий и их многосторонняя направленность стали очевидны в первой половине 90-х годов минувшего столетия. В соответствии с данной тенденцией правительства развитых государств мира приняли государственные проекты формирования информационного общества. Академические исследования в сфере информационных и коммуникационных технологий основывались на материалах научных школ, которые изучали предпосылки развития информационного общества и изменение, вследствие этого, роли государства. В трудах Д. Белла, М. Кастельса, Ф. Вебстера, Э. Тоффлера и ряда других ученых были изложены основные принципы концепции информационного общества, а факторы, способствующие их развитию и возросшая значимость общественно-политических институтов в информационной среде [1;3;4].

Внедрение информационно-коммуникативных технологий в деятельность органов государственной власти является важнейшим направлением повышения эффективности их деятельности. Повышение результативности государственного управления, в первую очередь, обусловлено происходящими преобразованиями в государственном секторе в связи с внедрением новейших информационных и коммуникационных технологий.

Особое значение при этом следует уделить внедрению в государственное управление технологий электронного правительства. Впервые об «электронном правительстве» заговорили американские исследователи в начале 90-х годов прошлого столетия. Значительное внимание развитию интернета и информационных технологий уделял Билл Клинтон. С 1999 года тема «электронного правительства» регулярно появляется на страницах ведущих газет США. В то же время, на сегодняшний день нет общепринятого научного определения термина «электронное правительство». Исследователи смотрят на

этот термин с разных сторон и предлагают совершенно разные трактовки: экономические, технические, прикладные и описательные.

Со временем теория и практика национального государственного управления выработали как «узкое», так и «широкое» понятия «электронного правительства».Российские исследователи считают, что «только в более узком смысле» можно рассматривать «электронное управление» как идею государственного управления, характерную для информационного общества. Эта концепция основана на потенциале информационно-коммуникативных технологий и ценностях открытого гражданского общества; она также характеризуется акцентом на потребности граждан, экономической эффективности, доступности для общественного контроля и личной инициативы [2, с.193-195].

Отметим, что «электронное правительство» представляет собой новую модель государственного управления, возникшую в результате трансформации устоявшихся отношений между гражданами и властью.

В макете «электронного правительства» можно выделитьчетыре области взаимоотношений:

– между государственными органами и гражданами (G2C - Government-to-Citizen);

– между государством и частными компаниями (G2B - Government-to-Business);

– между государственными организациями и их сотрудниками (G2E - Government-to-Employee);

– между различными государственными учреждениями и уровнями правительства (G2G - Government-to-Government).

Основным преимуществом «электронного правительства» является то, что оно определяет новый тип взаимодействия между органами власти и населением, основанный на активном использовании информации и коммуникационных технологий (ИКТ) для повышения эффективности предоставления государственных и муниципальных услуг гражданам.

Внедрение сервисной структуры «электронного администрирования» подразумевает под собой обязательное использование одной и той же информации разными отделами, для чего необходимо разработать инструменты межведомственного информационного взаимодействия и стандарт обмена или совместной обработки поступающей информации.Система межотраслевого электронного взаимодействия –это государственная информационная система, включающая информационные базы данных, в том числе содержащие информацию о программных и технических средствах, используемых органами и организациями, обеспечивающими доступ к своим информационным системам через систему взаимодействия, информацию об истории перемещений в системе. взаимодействия электронных сообщений при оказании государственных и муниципальных услуг, при выполнении государственных и муниципальных функций в электронном виде.

Очевидно, что, реализация проекта «электронное правительство» требует формирования встроенной информационной системы на государственном уровне либо, по крайней мере, разработки общих способов представления, описания, передачи и обрабатывания государственных информационных массивов и информационных ресурсов.

Подчеркиваем, что «электронное правительство» никак не может являть собой кратковременный план, сконцентрированный только на достижение результат финишной стадии собственного формирования, а запрашивает непрерывного улучшения правительственного управления с применением новейших информативных и коммуникационных технологий.

Таким образом, «электронное правительство» делает государственное управление намного более прозрачным и подотчетным, и предоставляет гражданам возможность быстрого доступа к получению необходимых услуг.

Список использованных источников

1. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура/ М. Кастельс. Москва: Изд-во ГУ ВШЭ, 2000. 248 с.

2. Павлютенкова М. Ю. Социально-политические аспекты концепции «Электронное правительство» / М. Ю. Павлютенкова, А. А. Сваруп // Технологии информационного общества — Интернет и современное общество: труды VII Всероссийской объединенной конференции (Санкт-Петербург, 10-12 ноября 2004 г.). Санкт-Петербург : Изд-во филол. ф-та СПбГУ, 2004. С. 193-195.

3. Тоффлер Э. Шок будущего / Э. Тоффлер. Москва : АСТ, 2001. 560 с.

4. Уэбстер Ф. Теории информационного общества / Ф. Уэбстер. Москва : Аспект Пресс, 2004. 380 с.

КОМПОНЕНТНАЯ МИГРАЦИЯ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

Брадул С.В.,
канд. экон. наук,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Брадул Н.В.,
кандидат физ.-мат. наук, доцент,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

На современном этапе усиление информационно-психологических вызовов, которые являются весомыми дестабилизирующими факторами устойчивости социально-экономических систем многих государств, порождает необходимость организации механизмов морально-психологического противоборства.

Данную проблему необходимо рассмотреть в научном контексте, опираясь на результаты современных научных исследований в области теории систем и системного анализа [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

С целью простоты суждений, определим основные постулаты устойчивости любой социально-экономической системы: с одной стороны, данная система формирует свойства, которые, во-первых, позволяют ей функционировать, во-вторых, воспроизводится и качественно изменять свойства её компонентов. Эти свойства дополняют основные общесистемные свойства целостности, иерархичности и эмерджентности.

Каждый элемент системы обладает определёнными характеристическими признаками и является платформой для формирования компонента, то есть, системы базового уровня «Индивид» с характеристическим свойствами. Не трудно заметить, что по отдельным или совокупным признакам можно

построить отдельную систему, базовыми компонентами которой будет являться «Индивид».

Компонент «Индивид» будем рассматривать как систему ценностей, формируемые внешними взаимосвязями и прописанными правилами взаимодействия между компонентами системы высшей иерархии.

В свою очередь, элемент, который является платформой для компонента «Индивид», обладает свойством «старения» и самоуничтожения, поэтому «Индивид», в свою очередь, является функцией времени. Тогда система подбирает другую платформу (элемент) для формирования компонента с такими же характеристическими свойствами или качественно улучшенными. То есть, должен найтись такой элемент, который послужит платформой для формирования компонента. В этом случае, компонент «Индивид» социально-экономической системы обладает свойством регенерации, которое порождает свойство воспроизведения системы в целом.

Итак, индивид (отдельный представитель социальной группы, общества, народа; подсистема системы более высокого уровня − семьи) позволяет сформировать в социальном аспекте компонент семья (подсистема системы более высокого уровня − рода), совокупность семей формирует систему более высокого уровня – род (подсистема системы более высокого уровня − народа), совокупность родов формирует народ и т.д. Не трудно заметить, что каждый из выше перечисленных компонентов системы в свою очередь рассматривается как отдельная система, а исследуемая в данном случае подсистема представляет собой один из компонентов более широкой, глобальной системы.

Отсюда возникает свойство иерархии, присущее всем системам. В свою очередь, социально-экономическая система, начиная с первого уровня, с целью сохранения устойчивого равновесия создаёт условия для формирования всех компонентов. Возникает вопрос, посредством чего создаются необходимые условия, учитывая то, что предпосылки уже есть в силу природы базовых компонентов.

В свою очередь, каждая из перечисленных подсистем, основывается на собственных платформах, определяемых территориальными границами, ресурсами и системой управления [**Ошибка! Источник ссылки не найден.,Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Компонент «Индивид» формирует компоненты системы управления трудоспособным населением (человеческими ресурсами), которые являются основой человеческого потенциала.

Система управления, которая в свою очередь является подсистемой социально-экономической системы, формирует свои компоненты управления, осуществляющие посредством применения определённых технологий планирования, организации, координации, мотивации и контроля взаимосвязь и взаимодействие между всеми компонентами системы, учитывая сохранение характеристических свойств базового уровня.

Следует заметить, что базовые компоненты, которые 70% имеют одинаковые характеристические признаки, формируют новый компонент более высокого уровня со свойством самоорганизации. Данное свойство порождает новое свойство у более сложной социально-экономической системы – свойство саморегуляции.

В свою очередь, свойство саморегуляции позволяет поддержать динамическое равновесие всей системы, что порождает новое свойство системы – свойство гомеостазиса. Это позволяет системе приобрести способность сохранять стабильность своего внутреннего состояния.

Следствием того, что система стремится к устойчивости, восстановлению нарушенного равновесия в силу свойства гомеостазиса, является миграция компонентов (компонентная миграция) из одной подсистемы (системы) в другую.

Поэтому, если происходит компонентная миграция совокупности или отдельных базовых компонентов, то системой управления применяется комплекс технологий с целью регулирования данной миграции.

Если происходит компонентная миграция в составе всей подсистемы (системы), с собственными платформами, то внутренняя система управления

подсистемы осуществляет посредством применения определённых технологий либо отделение от сложной системы более высокого уровня, либо внутренняя миграция с повышением своего уровня в иерархии системы. При этом внутренняя система управления компонента-мигранта приобретает некоторые свойства системы управления системы более высокого уровня. В это случае, изменение структурного уровня является неизбежным в силу не нарушения свойства эмерджентности. В любом случае, это ведёт к качественному изменению всех подсистем, как и системы в целом.

Не нарушение описанного общесистемного свойства эмерджентности социально-экономической системы служит гарантией её устойчивости и целостности. Именно процесс нарушения свойства эмерджентности социально-экономической системы подчинен теории «хаоса». Нарушение данного свойства может давать результаты дестабилизации социально-экономической системы не мгновенно, а с течением длительного времени, а может привести к дестабилизации в очень короткий промежуток времени. На длительном промежутке времени, фактором дестабилизации является нарушение свойства эмерджентности, социально-экономическая система будет считаться условно устойчивой или неуравновешенной системой [2]. Следствием нарушения этого свойства, является гомеостазис, то есть способность сохранения и поддержания динамического равновесия посредством саморегуляции своего внутреннего состояния. Гомеостазис порождает компонентную миграцию.

Основным базовым компонентом социально-экономической системы является компонент «Индивид», с определёнными характеристическим свойствами, в том числе и свойством регенерации.

Для сохранения устойчивого равновесия, социально-экономическая система должна обладать свойствами, которые, во-первых, позволяют ей функционировать, во-вторых, воспроизводится и качественно изменять свойства её компонентам. Эти свойства дополняют основные общесистемные свойства целостности, иерархичности и эмерджентности.

Таким образом, внедряя в структуру любой социально-экономической системы искусственный компонент в качестве структурного компонента внутренней системы управления с целенаправленными дестабилизирующими функциями управления с целью нарушения свойств системы, можно вывести из состояния равновесия любую сложную систему. Такой процесс подчиняется теории управляемого «хаоса».

Так, в 2014 году нарушение свойства эмерджентности социально-экономической системы Украины повлекло за собой нарушение целостности и приобретение данной системой неустойчивого состояния. Следствием нарушения устойчивого равновесия социально-экономической системы является проявление свойства гомеостазиса и компонентная миграция, что является естественным поведением отдельных компонентов и самоорганизованных подсистем.

Список использованных источников

1. Брадул С.В. Брадул Н.В. Проблема устойчивого состояния социально-экономических систем / С.В. Брадул, Н.В. Брадул // Материалы научно-практической конференции: Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития региона. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2017. – С. 22-23.

2. Брадул С.В., Брадул Н.В. Анализ функционирования социально-экономической системы / С.В. Брадул, Н.В. Брадул // Материалы научно-практической конференции: Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2017. – С. 18-20.

SCRUM – ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ

Бражник Л.И.,
бакалвр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Гладченко Т.Н.,
канд. гос. упр., доцент,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

В современных условиях меняющиеся потребности людей являются предпосылками для перемен, а также инноваций в сфере бизнеса. Как показывает практика, в конкурентной борьбе между производителями за внимание потребителя лидирует те, кто следует принципу клиентоориентированности.

Гибкий клиентоцентрированный подход к управлению является одним из наиболее эффективных при реагировании на перемены требованный и запросов потребителей.

Гибкие подходы имеют название «Agile». Scrum – это один из фреймворков, то есть способов организовать работу, входящие в Agile.

Понятие «scrum» возникшее в 80-х годах и впервые упоминается в работах Икуджиро Нонаки и Хиротаки Такеучи, где говорится о проектах, созданных тнебольшой группой. Их взаимодействие сравнивали со схваткой в регби, которая присуждается при нарушении регби.

В 1995 году на конференции Швабер подчеркнул, что в основу методологии входит итеративная разработка, которая включает правила [1]:

- планирования и управления списком требований к
- разрабатываемым продуктам;
- планирования итераций;

– взаимодействия между членами проектной команды;

– анализа и корректировки процесса разработки.

Первоначально метод был рассчитан на разработку IT-проектов, сейчас используется в других областях. При этом он ориентируется не столько на процессе управления, сколько на самом процессе разработки. Таким образом, Scrum-управление может, как дополнить собой любой другой управленческий процесс, так и выступать в качестве самостоятельного.

Scram - наиболее структурированный подход в группе методов Agile; сложный, предусмотрены новые процессы, структура, большой объем делегируемых полномочий.

Согласно ему каждый этап проекта проводится по цепочке: планирование– фиксирование– реализация–анализ результатов.

Scram состоит из трех элементов: роли, артефактов и практик (табл.1)

Таблица 1

Элементы Scram

Роли	**Артефакты**	**Практики**
Владелец	Бэклог продукта	Ежедневные Скрам-встречи
Скрам-мастер	Бэклог спринта	Совещание спринт-обзора
Команда	График спринта	Аварийная остановка спринта

Все эти практики имеют самое прямое отношение к спринтам.

Спринт в проекте Scrum – это одна итерация (фаза) проекта. В большинстве случаев спринт длится 30 дней. В результате каждого спринта команда должна получить производственную версию продукта, которая уже может быть показана клиенту.

Подготовка к первому спринту начинается после того, как владелец продукта подготовит план проекта, определив требования и разграничив их по объему, подходящие для одной итерации. Этот список называется резервом (или бэклогом) заказов на продукты [1].

При планировании спринта сеансы планирования детально разрабатываются. Спринт всегда начинается с разработки владельцем, скрам-мастером и командой разработчиков плана развития продукта, плана запуска и требований.

Команда разработчиков определяет оценки требований, чтобы убедиться, что они точны настолько, насколько это необходимо для начала. Затем он определяет, сколько работы можно выполнить правильно за один спринт. В этом случае он должен зависеть от количества людей в команде, доступного времени и производительности. Очень важно, чтобы команда разработчиков внимательно изучала журнал продукта и выбирала требования перед приоритетом.

Как только команда разработчиков будет готова выполнить выбранные требования, Scrum-мастер планирует спринт. Затем команда разбивает выбранные требования на задачи, которые необходимо выполнить для успешного спринта. В идеале этот этап (разделение на виды деятельности) должен занять не более 4 часов, и в конце вы должны получить список требований, разделенных на виды деятельности, а именно регистрацию в спринте. Все члены команды разработчиков должны взять на себя ответственность за достижение цели [1].

Во время спринта вы должны выполнить всю необходимую работу, чтобы получить производственную версию продукта. Рабочая нагрузка спринта должна быть исправлена. Благодаря этому команда может взять на себя ответственность за ее реализацию. Исходя из этого, журнал спринта не может быть изменен кем-либо, кроме команды.

Требование к команде:

- состав 5-9 человек;
- владение каждым участников несколькими компетенциями;
- готовность подменять друг друга.

Итак, основное внимание в этом методе уделяется многофункциональной и самоорганизующейся команде, способной решать большинство проблем с

минимальной координацией. Вот почему проекты Scrum подходят как для стартапов, так и для малого бизнеса, устраняя необходимость в подготовке специализированного персонала руководителей или найме внешних специалистов.

Список использованных источников

1. Сазерленд, Дж. Революционный метод управления проектами / Дж. Сазерленд. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016.–288с.

ОПЫТ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ В ГОСУДАРСТВАХ С ОСОБЫМ СТАТУСОМ

Буканов Е.К.,
соискатель ученой степени кафедры
менеджмента и хозяйственного права,
ГОУВПО «Донецкий национальный
технический университет»,
г. Донецк
Курган Е.Г.,
канд. экон. наук, доцент
ГОУВПО «Донецкий национальный
технический университет»,
г. Донецк

Стремление различных территориальных образований к цифровой трансформации и обретению цифрового суверенитета, является приоритетным желанием каждой нации или территории обрести фактическую независимость и интегрироваться в международное сетевое пространство, а также является одним из факторов международного признания в качестве независимых стран. В мире насчитывается более 2-х десятков непризнанных или частично признанных государственных образований, которые имеют все атрибуты государственности и способны полностью контролировать свою территорию [1]. На сегодняшний момент для всех государств с особым статусом одним из приоритетных направлений развития принято считать цифровую трансформацию всех органов государственного управления, через развитие инициатив связанных с внедрением информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в системы государственного управления.

Проблему цифровой трансформации в государствах с особым статусом рассматривали разные ученые. Так, Стреха Л.П. внес вклад в изучение

проблематики непризнанных государств [1]. Значительная роль в изучении электронного правительства была представлена в работах Дикинса Э.[2] и Мэй Джен Хунг[3]. Несмотря на это, проблема является слабо изученной. Целью статьи является оценка текущего состояния процессов цифровизации в государствах с особым статусом, выявление сдерживающих факторов и перспективы развития для осуществления цифровой трансформации.

На сегодняшний день обязательным атрибутом каждого современного государства является цифровое присутствие в сети интернет и защита своего сетевого пространства. Реализация инициатив по внедрению информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в системы государственного управления является основой цифрового суверенитета страны. Появление в начале 1990 гг. глобальной компьютерной сети «Интернет» открыло людям, бизнесу и государству доступ к новым формам подачи информации и коммуникации.

Дальнейшее развитие ИКТ в системах государственного управления привело к становлению в каждом отдельном государстве собственного электронного правительства как новой формы организации деятельности органов государственной власти, что способствовало повышению оперативности и удобства получения населением государственных услуг и информации о результатах работы правительственных учреждений [4].

В 2004 г. ООН разработало методологию оценки эффективности электронного правительства индекс (E-Government Development Index, EDGI) (табл. 1), который в свою очередь формируется путем средневзвешенного значения нормализованных показателей по трём компонентам:

1. Объем и качество онлайн-обслуживания, выраженные как индекс онлайн обслуживания (OSI);
2. Состояние развития телекоммуникационной инфраструктуры или индекс телекоммуникационной инфраструктуры (TII);
3. Внутренний человеческий капитал или индекс человеческого капитала (HCI).

Совокупность данных компонентов позволяет дать оценку каждому отдельно взятому государству и отнести его к одной из четырех классификационных групп.

Таблица 1

Классификационная группа согласно значению индекса *EDGI* [5].

Уровень EDGI	Класс
более 0,75	Очень высокий EGDI
0,50 — 0,75	Высокий EGDI
0,25 — 0,50	Средний EGDI
менее 0,25	Низкий EGDI

Данный индекс можно применить для оценки эффективности электронного правительства в государствах с особым статусом, где в системах государственного управления широко применяются ИКТ.

Как видно из (табл. 2), самый высокий уровень развития электронного правительства среди государств с особым статусом был достигнут КР Тайвань. Это было достигнуто благодаря целому ряду инициатив со стороны правительства Тайваня, которое стремится эффективно автоматизировать и компьютеризировать государственный сектор и совершенствует формы получения электронных государственных услуг.

Таблица 2

Рейтинг электронного правительства в государствах с особым статусом, 2020 г. (составлено авторами на основе 5-7,11-13).

№ п/п	Страна	OSI	TII	HCI	EGDI	Уровень развития
1	Китайская Республика Тайвань	0,842	0,861	0,890	0,864	Очень высокий
2	Приднестровская Молдавская Республика	0,355	0,632	0,591	0,526	Средний
3	Донецкая Народная Республика	0,249	0,608	0,630	0,495	Средний
4	Луганская Народная Республика	0,237	0,607	0,630	0,491	Средний
6	Республика Абхазия	0,457	0,593	0,400	0,483	Средний
7	Турецкая Республика Северного Кипра	0,420	0,413	0,445	0,426	Средний
8	Республика Путленд	0,077	0,023	0,087	0,062	Низкий
9	Федеративная Республика Амбазония	0,273	0,134	0,432	0,280	Низкий
10	Сомалиленд	0,057	0,011	0,059	0,042	Низкий

Для этих целей правительство Тайваня учредило в 2001 г. Национальный Комитет по информационно-коммуникационным инициативам (NICI), и разработало собственную программу цифровой трансформации системы государственного управления и инициировало появление правительственных Web-сайтов [6].

Следующим этапом в развитии электронного правительства Тайваня стала реализация инициатив по интеграции всех существующих правительственных сайтов в единую платформу государственных услуг «GSP», что привело к тесной интеграции между министерствами и ведомствами, а населению и бизнесу позволило получить модульные государственные услуги [2].

Новым этапом в цифровой трансформации Тайваня стало расширение сетевой инфраструктуры страны, переход к облачным технологиям, реализация инициатив в области мобильных приложений, также реализация инициатив по созданию благоприятной экономической инвестиционной среды [3].

Новейшим этапом в развитие ИКТ в Тайване стало внедрение технологий беспроводной широкополосной связи 3G,4G,5G, переход к полной облачной инфраструктуре, внедрение новых государственных сервисов во всех сферах, реализация инициатив в области открытых данных [6-7].

На постсоветском пространстве руководство государств с особым статусом уделяют особое внимание цифровой трансформации. Так за короткий временной промежуток в Донецкой Народной Республике (ДНР), Луганской Народной Республике (ЛНР) и Республике Абхазия были реализованы инициативы, связанные с появлением ключевых правительственных Web-сайтов, где по настоящее время размещается вся актуальная информация о деятельности государственных органов. К таким сетевым ресурсам относят сайты глав Республик, Парламентов, Министерств и ведомств [8-10].

Во всех республиках, в первую очередь, приоритетным направлением стала реализация мероприятий по обеспечению населения собственной мобильной связью и обеспечением доступа к сети интернет. Так, в Абхазии, начиная с 2010 г., а в ЛДНР в 2015 г., была налажена работа собственных

мобильных операторов, начались процессы по модернизации сетевой инфраструктуры, что позволило покрыть Республики стандартом связи 4G/LTE. Во всех Республиках реализуются программы по подключению к сети интернет социально значимых объектов: школ, библиотек, больниц [11-13].

Наличие в Республиках качественной сетевой инфраструктуры позволило создать условия для появления электронных сервисов и цифровых банковских услуг. В 2016 г. на территория ДНР и ЛНР реализованы электронная банковская подпись, портал государственных услуг, инвестиционные порталы, а инициативы Министерства экономического развития привели к появлению электронных площадок для проведения тендерных закупок.

На сегодняшний день в ДНР, цифровая деятельность регулируется следующим перечнем законов:

1. Закон «Об электронной подписи» [14].
2. Закон «Об информации и информационных технологиях» [15].
3. Закон «О телекоммуникациях» [16].
4. Закон «О персональных данных» [17].

Стоит отметить, что ДНР, ЛНР и Абхазия при реализации своих инициатив в становлении электронного правительства столкнулись с определенными барьерами в виде санкционного давления со стороны международного сообщества, такими как отключение от мировой банковской системы, запрет на поставку компонентов ИКТ, запрет на данных территориях деятельности международных технологических компаний, отключение от основных сетевых магистральных узлов, также немаловажным является отток специалистов, что оказывает существеннее влияние на цифровой суверенитет этих стран.

Преодоление этой блокады возможно только путем реализации инициатив глубокой цифровой трансформации и автоматизации всей системы государственного управления. Это возможно реализовать через разработку собственной стратегии по становлению цифрового суверенитета, в которой предусмотрено: совершенствование сетевой инфраструктуры, увеличение числа платежных терминалов, повышение качества мобильной связи, налаживание

процессов трансграничного обмена данным, разработка и принятие необходимых законопроектов, регулирующих ИКТ, повышение уровня компьютерной грамотности населения, создание новых электронных сервисов.

Цифровая трансформация системы государственного управления является неотъёмной частью каждого современного государства. Опираясь на индекс EDGI, можно оценить уровень развития ИКТ в каждом отдельном государстве. Страны, в которых индекс EDGI классифицируются как очень высокий и высокий являются успешными как сетевом пространстве, так и в экономическим, что в результате повышает их инвестиционную привлекательность.

Страны, где показатель EDGI средний, необходимо провести комплекс работ по глубокому изучению стратегий цифровой трансформации, заимствование успешного опыта других стран, разработку и внедрение новых технологий для совершенствования системы государственного управления.

Список использованных источников

1. Стреха Н.Л. Непризнанные государства как элемент мирового “политического ландшафта”/Н.Л. Стреха // География и экология в школе XXI века. — 2005. № 2. – С. 16-22.

2. Deakins E. A Comparison between E-Government Practices in Taiwan and New Zealand/ E. Deakins, S. Dillon, Wan-Jung Chen Communications of the ICISA. – 2007. – Vol. 1. – № 2. – P. 1-24.

3. Mei Jen Hung. Building Citizen-centred E-government in Taiwan: Problems and Prospects / Mei Jen Hung // The Australian Journal of Public Administration. –

2012. – Vol. 71. – № 2. – P. 246–255.

4. Электронное правительство. Правительство Новосибирской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://nso.ru/page/2631

5. Исследование ООН: электронное правительство 2018. Организация Объединённых Наций [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

https://publicadministration.un.org/egovkb/Portals/egovkb/Documents/un/2018-Survey/E-Government%20Survey%202018_Russian.pdf

6. Эволюция развития электронного правительства на Тайване [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ndc.gov.tw/en/News_Content.aspx?n=8C362E80B990A55C&sms=1DB6C6A8871CA043&s=6C189EEA98A3CA17.

7. Программа цифрового правительства 2.0 Тайваня (2021-2025) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ndc.gov.tw/en/Content_List.aspx?n=EAF7 60724C4E24A5

8. Правительство Донецкой Народной Республики: официальный веб-сайт (категория «Карта сайта») [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://pravdnr.ru/site-map/

9. Правительство Луганской Народной Республики: официальный веб-сайт (категория «Карта сайта») [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://sovminlnr.ru

10. Официальный сайт Президента Республики Абхазия: официальный веб-сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://presidentofabkhazia.org/

11. Министерство связи ДНР: официальный веб-сайт Мин.Связь ДНР (категория «деятельность») [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://xn--b1akbpgy3fwa.xn--p1acf/activities

12. Министерство связи и массовых коммуникаций ЛНР: официальный веб-сайт Минсвязи и массовых коммуникаций ЛНР (категория «ГОСКОМНАДЗОР ЛНР») [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://mslnr.su/

13. Государственный комитет Республики Абхазия по связи, массовым коммуникациям и цифровому развитию: официальный веб-сайт гос.комитета РА коммуникациям и цифровому развитию (категория «Документы») [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://gksra.org/dokumenty

14. О электронной подписи: Закон ДНР от 19.06.2015 г. № 60-IНС (в ред. от 17.02.2021 г.)/ Народный Совет ДНР [Электронный ресурс]. – Режим

доступа: https://dnrsovet.su/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-ob-elektronnoj-podpisi/

15. Об информации и информационных технологиях: Закон ДНР от 07.068.2015 г. № 71-IНС (в ред. от 16.03.2020 г.)/ Народный Совет ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatye/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-ob-informatsii-i-informatsionnyh-tehnologiyah/

16. О телекоммуникациях: Закон ДНР от 11.03.2016 г. № 114-IНС (в ред. от 12.03.2020 г.)/ Народный Совет ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatye/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-telekommunikatsiyah/

17. О телекоммуникациях: Закон ДНР от 19.06.2015 г. № 61-IНС (в ред. от 17.06.2021 г.)/ Народный Совет ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dnrsovet.su/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-personalnyh-dannyh/

ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОЕ БЮДЖЕТИРОВАНИЕ КАК СПОСОБ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ РАСХОДАМИ

Василишина Т.В.,
магистрант
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,
г. Донецк
Шарнопольская О.Н.,
канд.экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,
г. Донецк

Социально-экономическая обстановка Донецкой Народной Республики на данном рубеже своего становления отличается значительной нестабильностью. В условиях непризнанности, политической, финансово-экономической блокады наполнение собственного бюджета, грамотное распределение бюджетных ассигнований, финансовый государственный контроль выступют основополагающими факторами развития Республики. На сегодняшний день определение приоритетного распределения бюджетных средств является главным и самым значимым направлением развития Республики.

По своей сути бюджетирование означает совокупность мероприятий, направленных на создание эффективной системы финансового управления, необходимой для оптимального распределения имеющихся ресурсов государства. В большинстве стран успешно функционирует такой принцип как программно-целевое бюджетирование, которое представляет собой совокупность политических мер, направленных на рост эффективности деятельности органов власти различных уровней управления, реализуемых с целью повышения эффективности государственного сектора. При этом его

основой служит сопоставление расходов бюджета и стоимости услуг, предоставленных обществу государством. Ключевой идеей программно-целевого бюджетирования является взаимная увязка затрат и результатов на всех стадиях бюджетного процесса. Поскольку, расходование бюджетных средств должно «показывать эффект» или «приносить результат», одной из главных целей ориентирования при програмно-целевом бюджетировании является увеличение социальной и экономической эффективности расходов и достижение наилучших результатов при минимальных затратах.

При формировании государственной целевой программы следует учесть ряд основных требований (рис.1).

Отсюда вытекает ряд основополагающих критериев. В первую очередь, это целевое прогнозирование – формирование задач, которые необходимо решить в плановом периоде, разработка мероприятий для решения поставленных задач, оценка и выдача рекомендаций по распределению усилий и средств между направлениями работ. Здесь важным является четкое отслеживание потребности отраслей в разрезе территориальных единиц для формирования целевого расходования бюджетных средств. Во-вторых, ограничение сроков выполнения программ периодом, для которого возможно научнообоснованное прогнозирование процессов. В-третьих, введение системы объективного определения состава участников реализации программ и распределения между ними бюджетных средств. Также к необходимым критериям относится применение системы ответственности за реализацию комплекса целевых программ по всей иерархии исполнителей. Последним, но не менее важным считается финансовый контроль на каждой стадии исполнения бюджета.

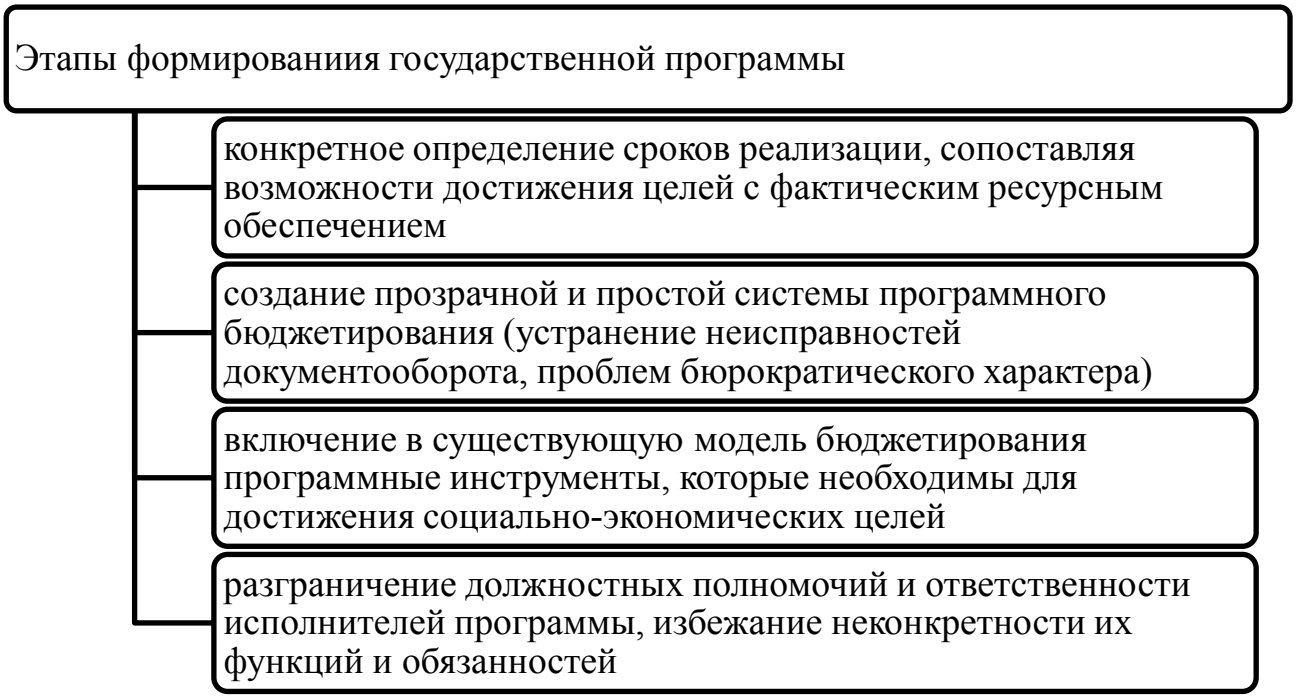

Рисунок 1 – Базовые требования при формировании государственной программы

Однако, имеется ряд проблем, которые могут возникнуть при внедрении программно-целевого бюджетирования. К ним можно отнести:

- измерение результатов деятельности государственных учреждений;
- несогласованность программ и финансовой отчетности;
- разработка целей и системы показателей эффективности;
- дефицит внимания к оценке результатов.

Несмотря на это, программный бюджет обладает рядом преимуществ:

1) концентрация бюджетные расходы на стратегически вжных целях,
2) обеспечение взаимосвязи краткосрочного и долгосрочного бюджетного планирования и прогнозирования (определение целей и показателей деятельности в будущем, постановка задач и обоснование ресурсов),
3) увязка стратегических планов и бюджета государства,
4) повышение ответственности в государственном секторе за целевое и эффективное использование бюджетных ассигнований.

Существующая на сегодняшний день модель бюджетного процесса Донецкой Народной Республики содержит некоторые недостатки. К ним

относятся: несовершенство законодательной системы, позднее доведение лимитов бюджетных обязательств, несвоевременное финансирование. Данные факторы влияют не только на неэффективное исполнение бюджета на уровне городов, но и негативно сказываются на всей бюджетной системе Республики. Ориентация на результативное планирование и финансирование, внедрение программно-целевого подхода считается основным направлением развития государственного управления. Развитие программного бюджетирования в Донецкой Народно Республики рассматривается как инструмент повышения эффективности бюджетных расходов.

Таким образом, под программным бюджетом подразумевается инструмент программно-целевого управления расходами, который предусматривает распределение бюджетных средств исходя из приоритетных задач социально-экономического развития. Посредством использования программного бюджетирования происходит активизация деятельности всех участников бюджетного процесса относительно повышения отдачи от использования бюджетных средств. Позитивный потенциал программно-целевого бюджетирования определяется тесной связью расходов государства с достижением определенных итогов. Программно-целевое управление расходами повышает эффективность расходования бюджетных средств за счет концентрации ресурсов на важных для населения направлениях.

ОБЗОР ПРАКТИЧЕСКОГО ОПЫТА В РАЗРАБОТКЕ ГЕОИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ГИС В ДНР НА ОСНОВЕ ПРИМЕНЕНИЯ СТАНДАРТОВ ОТКРЫТЫХ СИСТЕМ

Галкина А.В.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Информационно-коммуникационные технологии находятся в тесной связи с процессами современного управления. Эффективность принимаемых решений сегодня в первую очередь зависит от оперативности сбора информации, её обработки и анализа, а с ежесекундно растущими объёмами данных сейчас человек может справиться только при помощи грамотно подобранных технологий.

Помимо атрибутивной информации, которая может быть представлена в различных вариациях текстовых данных, в процессе управления территориями исключительно важно владеть и эффективно оперировать пространственной информацией, которая может быть представлена в виде карт местности, координат расположения ключевых объектов для отрасли и других картографических данных. Поэтому сейчас одним из крайне востребованных и перспективных направлений в управлении территориями является разработка и использование геоинформационных систем.

Как пишет Бучацкий П.Ю.: «Создание проблемно-ориентированных геоинформационных систем (ГИС), в основу которых положена картографическая, топографогеодезическая, аэрокосмическая информация, представленная в цифровом виде, дополненная многоцелевой тематической информацией, ориентированной на конкретного потребителя, открывает возможности широкого применения ГИС для решения целого комплекса

рациональных и многообразных задач в области управления, планирования и рационального использования природных ресурсов территорий» [1].

Анализ опыта разработки и внедрения в рабочий процесс геоинформационных систем показывает, что использование ГИС даёт прирост эффективности труда за счёт использования пространственной информации в процессе принятия решений. Так, например, Белый А.В. и Попов Ю.П. в своей работе рассматривают опыт применения региональных ГИС для целей управления устойчивым развитием территории Вологодской области [2]. Авторы приходят к выводу: «Картографические произведения, корректно обобщающие различные пространственно-рассредоточенные данные, создают условия и возможности разрабатывать обоснованные решения полифункциональных задач по значительному спектру отраслей хозяйственной деятельности».

Баденко В.Л. и коллеги в своём труде «Современные тенденции в развитии геоинформационных систем для поддержки решений в сельском хозяйстве», который описывает результаты практических работ и исследований на тему применения ГИС в составе СППР (систем поддержки принятия решений), подчёркивают, что «несмотря на разный уровень управления и пространственной детализации, задачи разного пространственного уровня могут решаться по единой методологии и подчиняться единым принципам, заложенным в универсальной логике планирования, проведения и анализа результатов многофакторного компьютерного эксперимента с динамическими моделями агроэкосистем» [3]. Это подводит нас к важности вопроса о выборе методологии проектирования и реализации геоинформационных систем для достижения максимальной эффективности.

Ответом на этот вопрос может стать концепция открытой системы, определение которой нашло место в нескольких областях знания. При разработке программного обеспечения одной из главных проблем является резкий рост стоимости разработки и поддержки разрабатываемой системы при росте её сложности. При использовании популярного метода обхода этой

проблемы – делении системы на коммерчески эффективные модули – встаёт вопрос о совместимости этих модулей. Поэтому для достижения максимальной эффективности и совместимости таких подсистем их интерфейсы и функции должны быть стандартизированы, а их спецификации должны быть открытыми.

Согласно документации стандарта POSIX (Portable Operating System Interface) Института инженеров электротехники и электроники (IEEE), открытой называется система, реализующая открытые спецификации на интерфейсы, сервисы (услуги среды) и поддерживаемые форматы данных, достаточные, чтобы дать возможность разработанному прикладному программному обеспечению быть переносимым в широком диапазоне систем с минимальными изменениями, взаимодействовать с другими приложениями на локальных и удалённых системах, и взаимодействовать с пользователями в стиле, который облегчает переход пользователей от системы к системе.

Основные свойства, необходимые для реализации открытой системы: расширяемость; масштабируемость; переносимость приложений, данных и персонала; интероперабельность приложений и систем; способность к интеграции; сысокая готовность.

В частности, при разработке ГИС также стоит учитывать концепцию открытых систем, чтобы обеспечить ей эффективное функционирование в процессе развития. Так, Зиновьева И.С. и коллеги в своём сравнительном анализе открытых геоинформационных систем описывают такие популярные открытые ГИС: QGIS, GRASS GIS, Whitebox GAT, Saga GIS, gvSiG, ILWIS, uDIG, MapWindow GIS – и, подводя итоги, отмечают, что «функционал открытых ГИС не уступает своим проприетарным аналогам» [4].

Использование ГИС согласно стандартам открытых систем в управленческих процессах Донецкой Народной Республики, в свою очередь, является крайне перспективным для развития направлением. Можно выделить следующие направления для проектирования, разработки и внедрения геоинформационных систем:

– Актуализация и дополнение геобазы данных районов ДНР;

– Создание единого хранилища атрибутивно-пространственных данных для управления территориями посредством использования геоинформационных подсистем;

– Разработка подсистем работы с геобазой для министерств и ведомств;

– Создание прикладных приложений для граждан на основе геобазы.

Список использованных источников

1. Бучацкий, П. Ю. Геоинформационные системы как инструмент принятия решений / П. Ю. Бучацкий // Современные научные исследования: исторический опыт и инновации : сборник материалов Международной научно-практической конференции, Краснодар, 26–27 февраля 2015 года / ответственный редактор И. А. Харитонов. – Краснодар: Академия маркетинга и социально-информационных технологий - ИМСИТ (г. Краснодар), 2015. – С. 146-149.

2. Белый, А. В. Опыт разработки геоинформационных систем для целей управления устойчивым развитием территории Вологодской области / А. В. Белый, Ю. П. Попов // ИнтерКарто. ИнтерГИС. – 2019. – Т. 25. – № 1. – С. 189-196. – DOI 10.35595/2414-9179-2019-1-25-189-196.

3. Современные тенденции в развитии геоинформационных систем для поддержки решений в сельском хозяйстве / В. Л. Баденко, Г. В. Баденко, Ю. В. Волкова, Н. С. Муромцева // Вестник факультета землеустройства Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. – 2020. – № 6. – С. 5-8.

4. Зиновьева, И. С. Использование открытых геоинформационных систем при подготовке специалистов в области компьютерных наук / И. С. Зиновьева, В. А. Артемчук, А. В. Яцишин // Информационные технологии и средства обучения. – 2018. – Т. 68. – № 6. – С. 87-99.

КРЕАТИВНАЯ ИНДУСТРИЯ, КАК ДВИГАТЕЛЬ ИЗМЕНЕНИЙ ЭКОНОМИК ТЕРРИТОРИЙ С ОСОБЫМ СТАТУСОМ

Гладченко Т.Н.,
канд. гос. упр., доцент
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Согласно Резолюции, принятой Генеральной Ассамблеей ООН 19 декабря 2019 года был провозглашён 2021 год – годом креативной экономики в целях устойчивого развития. Креативная экономика – это экономика будущего, т.к. предназначение мозга человека – это творчество.

Креативная экономика – это прежде всего управление смыслами. Креативно – это новый смысл: понятный и доступный потребителю.

Структура креативной экономики представлена на рис. 1.

Под понятием «креативные индустрии» международное сообщество подразумевает совокупный цикл создания, производства и распространения товаров и услуг, которые основаны на креативности и интеллектуальном капитале. Сегодня это 14 направлений: образование в креативных индустриях, издательское дело и журналистика, архитектура и урбанистика, компьютерная графика, разработка игр, новые медиа, маркетинг, искусство, музыка, дизайн, мода, кино, телевидение и сфера IT. Развитие креативной индустрии — мировой тренд.

Рисунок 1. - Структура креативной экономики

Именно креативная экономика может стать двигателем изменений экономик территорий с особым статусом, т.к. это развитие несырьевого сектора. Для социально-экономического развития территории необходимо начать строить новый столп экономики – несырьевой.

Существует огромный потенциал для того, чтобы достичь показателей ведущих стран, где доля креативной экономики в ВВП доходит до 12%. Этого можно добиться, создав системные условия и инфраструктуру для интеграции креативных индустрий в экономику страны, в том числе посредством их взаимодействия с другими секторами. Развитие креативной инфраструктуры влияет на многие экономические сферы, в том числе на туристический поток, потребительский рынок, производство, а также на международные отношения и позитивное позиционирование территории.

Важно отметить, что Правительство Российской Федерации 20 сентября 2021 г. № 2613-р утвердило Концепцию развития творческих (креативных) индустрий и механизмов осуществления их государственной поддержки в крупных и крупнейших городских агломерациях до 2030 года.

Данная концепция [1] определила перечень творческих (креативных) индустрий: индустрии, основанные на использовании историко-культурного

наследия; индустрии, основанные на искусстве; современные медиа и пространство цифрового контента; прикладные творческие (креативные) индустрии. С точки зрения территориальной привязки субъектов творческих (креативных) индустрий: «локальные творческие (креативные) индустрии»; «инвестиционные творческие индустрии»; «творческий (креативный) инкубатор»; «творческое (креативное) предпринимательство»; «экосистема творческих (креативных) индустрий».

Предполагается, что системная государственная поддержка креативных индустрий позволит к 2030 году увеличить их долю в российской экономике с нынешних 2,2 до 6%, а также увеличить долю граждан, занятых в творческих профессиях, с 4,6 до 15% [1].

Необходимые условия для развития креативной экономики в Донбассе:

1. Разработать и принять Концепцию развития креативной экономики региона, чтобы начать выстраивать новый системный подход в рамках данного направления. Отличительной особенностью нового подхода к развитию креативной экономики должен является упор не только на развитие креативных индустрий, но и на повышение креативной интенсивности во всех отраслях экономики. То есть повышение доли креативных занятий в компаниях, повышение их компетенций. В первую очередь несырьевых компаний, где в условиях достаточно жесткой, открытой и конкурентной борьбы за рынки роль креативного человеческого капитала обретает особое значение. Это и наше сельское хозяйство, и легкая промышленность, и транспорт, и торговля, и услуги, и так далее.

2. Закрепить на законодательном уровне понятия: креативная экономика, креативные индустрии, креативное предпринимательство.

3. Определить перечень креативных индустрий общего и локального типа.

4. Следующей задачей является корректировка системы классификации статистического учета для выработки единого подхода к статистическим данным. Как вариант – расширение статистических позиций в едином реестре

малого и среднего предпринимательства для размещения информации о креативных индустриях за счет изменений ОКВЭД.

5. Поскольку ключевым фактором производства в креативных индустриях является человек и его творчество, особенно значимыми представляются разработка системы повышения квалификации сотрудников креативных индустрий (запуск образовательных курсов, специализированного образовательного ресурса, программ стажировок) и создание коммуникационных площадок с представителями образовательных институций и представителями рынка креативной индустрии.

6. Сформировать программы «Креативные индустрии для старшего поколения». Старшее поколение является важной потребительской группой. Начал развиваться новый сегмент рынка – товары и услуги для старшего поколения. Изменение поведения людей старшего поколения приводит к тому, что многие сферы, которые пользовались популярностью только у людей молодого и среднего возраста, стали переквалифицироваться в сторону людей старшего поколения. Это все, что связано с гаджетами, спортивными товарами, бьюти-индустрией и прочего.

7. Необходимо определить центры экономического роста для обеспечения ускорения экономического роста.

8. Повысить уровень предпринимательской активности в большинстве городов, в первую очередь за счет просветительской деятельности.

9. Расширить налогооблагаемой базы за счет расширения форм предпринимательской деятельности, а также узаконить самозанятость.

10. Создание креативных кластеров, арт-пространств, креативных хабов и т. д.

11. Сокращение диспропорций социально-экономического развития, в том числе отставания уровня жизни населения сельских территорий от уровня жизни жителей городов, повышении уровня комфортности городской среды, в том числе в крупных и крупнейших городских агломерациях, за счет использования потенциала творческих (креативных) индустрий.

12. Повышение туристической привлекательности территорий, содействие узнаваемости отечественных брендов, создании позитивного имиджа территории, роста туристического и инвестиционного потенциала как территории в целом, так и отдельных городов.

Список использованных источников

1. Правительство утвердило Концепцию развития творческих индустрий до 2030 года. – Портал Российского Правительства -[Электронный ресурс]. – URL: http://government.ru/news/43350/

ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТОДА ДЕРЕВА РЕШЕНИЙ В УПРАВЛЕНИИ С СОХРАНЕНИЕМ ПРИНЦИПОВ ОТКРЫТЫХ СИСТЕМ

Гунченко В.С.,
магистр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Чайка А.М.,
канд. физ.-мат. наук, доцент
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Растущий уровень конкуренции на рынке требует от современного предприятия корректной организации деятельности, что влечет за собой поиск разнообразных источников снижения уровня издержек. Одним из таких источников является оптимизация деятельности во всех сферах, начиная от технологий производства, и заканчивая управлением персонала.

Оптимизация необходима как на складе при распределении складских площадей, так и при производстве продукции с учетом выбора типов сырья или оборудования. По сути, все основные задачи оптимизации такого плана сводятся к оптимизации некоторого потока, в качестве которого может выступать как поступающий товар, так и процесс его реализации.

Исследованию теоретико-методических подходов к определению проблем построения оптимальных решений в реальных экономических задачах посвящены труды следующих отечественных и зарубежных авторов: Носкова С. И., Базилевского°М.П. [1], Сахарова В.В., Сикарева И.А., Чертков А.А. [2] и др.

В работах специалистов уделяется внимание как построению моделей для отражения конкретных задач, так и оценке уровня адаптивности построенных

решений и поиску путей улучшения существующих алгоритмов построения оптимальных решений. Одним из таких направлений является многокритериальная оптимизация, которая имеет реальные приложения для решения управленческих задач конкретных предприятий.

Не смотря на высокий интерес к данной тематике большинство работ касаются теоретических аспектов моделей и не реализуют конечные алгоритмы на практике, использование которых может привести к серьезным затратам технических и временных ресурсов. В связи с чем возникает необходимость более подробного изучения вопроса оптимизационных задач в экономике, в частности, многокритериальной оптимизации, что, в свою очередь, обуславливает актуальность темы диссертационного исследования.

Решение многокритериальной оптимизационной задачи (например, задачи потока поставок) всегда связано с управлением рисками, поэтому предполагается возможность применения различных подходов и методов для поиска наилучших решений. Эти решения должны помогать менеджеру в поиске оптимального решения, учитывая специфику отношения к риску лица принимающего решение. При этом с точки зрения классического подхода теории рисков под оптимальностью понимается наилучший (для лица принимающего решение) баланс между риском и планируемым доходом (случайная величина). Один из наиболее перспективных методов выбора оптимальных решений, связанный с управлением рисками в логистике, - это метод дерева решений. Он обладает рядом несомненных достоинств:

– формализация задачи выбора оптимального решения осуществляется в простом, удобном и наглядном для заинтересованных лиц виде;

– возможность синтеза в рамках одной схемы всех вариантов и значимых особенностей альтернативных решений, которые планируются лицом принимающим решение для анализа в формате модели оптимизации;

– возможность выбора концепции, в соответствии с форматом которой будет осуществляться учет лицом принимающим решение отношения к риску в процессе нахождения оптимального решения;

– возможность синтеза в рамках одной схемы всей совокупности случайных факторов, которые необходимо учесть лицу принимающему решение в формате модели оптимизации.

Исследование и выбор оптимального решения на базе указанного метода невозможно без предварительной реализации процедур, направленных на параметризацию дерева решений. Реализация их направлена именно на ребра, точками выхода которых являются вершины «круглого» типа. Таким ребрам ставятся в соответствие уже известные вероятности случаев, когда может быть произведено различное вмешательство, влияющее на развитие траектории процесса реализации конечного экономического результата.

Универсальность и простая формализация методики использования дерева решений позволяет создавать отдельные модули для систем принятия решений, что дает возможность сохранить принцип открытых систем [3]. При этом упростить технологию работы для специалистов путем организации самостоятельного выбора факторов риска и сценариев для учета (и, соответственно, отбрасывания несущественных). Этим выбором и определяется структура графа. Впоследствии граф нетрудно визуализировать с помощью рисунка. После этого осуществляется оформление процедур оптимизации решения в условиях риска в виде чередующихся процедур двух типов: процедур свертки и процедур блокировки.

Список используемых источников

1. Носков С. И., Базилевский М. П. Множественное оценивание параметров и критерий согласованности поведения в регрессионном анализе // Вестник ИрГТУ. – 2018. – №4 (135). – С. 101-110.

2. Сахаров В.В., Сикарев И.А., Чертков А.А. Автоматизация поиска оптимальных маршрутов и грузовых потоков в транспортных сетях средствами

целочисленного линейного программирования // Вестник государственного университета морского и речного флота им. адмирала С.О. Макарова. – 2018. – Т. 10. – № 3. – С. 647-657.

3. Бойченко А.В. Информационные процессы в открытых системах. В сборнике: Инжиниринг предприятий и управление знаниями (ИП&УЗ-2019). Сборник научных трудов XXII Международной научной конференции. В 3-х томах. Под научной редакцией Ю.Ф. Тельнова. – 2019. – С. 91-95.

КРЕАТИВНОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО, КАК МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ

Дадашова Ю.В.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Гладченко Т.Н.,
канд. гос. упр., доцент
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Правительство Российской Федерации 20 сентября 2021 г. № 2613-р утвердило Концепцию развития творческих (креативных) индустрий и механизмов осуществления их государственной поддержки в крупных и крупнейших городских агломерациях до 2030 года.

Данная концепция дала определение понятия "творческое (креативное) предпринимательство" - экономическая деятельность, направленная на получение прибыли за счет создания и (или) использования результатов интеллектуальной деятельности и являющаяся необходимой платформой и ресурсом для формирования и развития творческих (креативных) индустрий [1].

Предполагается, что системная государственная поддержка креативных индустрий позволит к 2030 году увеличить их долю в российской экономике с нынешних 2,2 до 6%, а также увеличить долю граждан, занятых в творческих профессиях, с 4,6 до 15% [1].

К сожалению, на нашей территории, данные понятия не нашли своего развития и использования.

Важно отметить, что креативная экономика – это будущее всей мировой экономики, т.к. она развивает несырьевой сектор. Креативная экономика – мировой тренд.

Единого понятия «креативная экономика», «креативная индустрия», «креативное предпринимательство» - нет. Ровно как нет общепринятого перечня креативных индустрий.

В Российской Федерации готовится к принятию законопроект, регламентирующий данные понятия.

Принятая Правительством концепция по развитию креативных индустрий [1] определила, что «с точки зрения территориальной привязки субъектов творческих (креативных) индустрий: «локальные творческие (креативные) индустрии»; «инвестиционные творческие индустрии»; «творческий (креативный) инкубатор»; «творческое (креативное) предпринимательство»; «экосистема творческих (креативных) индустрий»».

Это означает, что каждый регион вправе формировать своё креативное пространство, определив приоритетные направления.

Термин «креативное предпринимательство» – это деятельность, которая основана на творческих идеях и технологических инновациях и используются в социальных, культурных, технологических подходах для получения более востребованного продукта. Креативное предпринимательство определяет каким будет постиндустриальное общество, и многое означает, как для экономики, так и для общества и всей культуры в целом.

В основе креативности предпринимательской деятельности лежит систематическая инновационная деятельность, которая позволяет осуществлять те или иные предпринимательские проекты, приводящие к определенным экономическим результатам.

Но возникает вопрос как появляются те самые инновации, и как из многих идей выбрать те, которые поистине могут стать чем-то новым, приносящим доход, и при этом покрывающий издержки предпринимательского процесса и обеспечивающий прибыль?

Общей теории нововведений на сегодняшний день, к сожалению, не сформировано, но действуют определенные рекомендации, которые позволяют повысить вероятность предпринимательского успеха.

Питер Друкер выделяет семь источников инновационных идей:

1. Внезапное событие - это неожиданный успех, неожиданная неудача, неожиданное внешнее событие;
2. Не конгруэнтность - несоответствие между действительностью, какая она есть на самом деле и нашими представлениями о ней;
3. Нововведения, которые основаны на существующих недостатках и «слабых местах» текущих процессов;
4. Внезапные изменения в структуре сферы или рынка;
5. Демографические изменения;
6. Изменения в восприятиях, настроениях и ценностных установках;
7. Новые знания (как научные, так и ненаучные).

Первые четыре источника инновационных идей возникают внутри организации, а остальные три являются внешними. Если систематически отслеживать это, естественно, повыситься возможность нахождения инноваций, которые должны стать успехом предпринимательского проекта. Можно сказать, что это систематизированный анализ практического опыта, но который не может лежать в основе теории нововведений [2].

Креативный предприниматель отличается от типичного предпринимателя тем, что он занимается созданием или эксплуатацией творческого капитала. А креативные предприниматели инвестируют в развитие талантов, своих собственных или других людей.

В таблице 1 предоставлен сравнительный портрет различных типов и форм предпринимательства.

Таблица 1

Сравнительный портрет различных типов и форм предпринимательства

Тип и форма предпринимательства	Основные характеристики
Малое предпринимательство	Узкий горизонт планирования деятельности. Локальный характер деятельности. Направленность на одну сферу и направление.
Семейное предпринимательство	Семейное – ведется группой лиц, связанных кровным родством или узами брака. Специализация на обслуживании относительно узких групп клиентов; выраженный сезонный или непрерывный круглосуточный характер; уникальность бренда.
Женское предпринимательство	Высокий уровень социальных, коммуникативных и образовательных навыков; преобладание представительниц 40+; высокий уровень боязни неудач; дефицит необходимых ресурсов и поддержки; распространенность ощущения социальной изоляции.
Этническое предпринимательство	Предпринимательство, которое и с точки зрения каналов привлечения ресурсов, и с точки зрения рынков сбыта связано с деятельностью компактно проживающих этнических общин (меньшинств). Основной ресурс - этнические сети. Проблемы: попытки ухода в «теневую» экономику; сферы с высоким риском.
Самозанятость	Не используется наёмный труд; сравнительно низкие экономические барьеры входа в рынок; основные формы: «уличное предпринимательство» и freelance.
Гибридное предпринимательство	Сочетание работы по найму / официальной безработицы и предпринимательской деятельности. Самая распространенная форма неформальной предпринимательской активности.
Креативное предпринимательство	Люди с высоким человеческим и социальным капиталом; применяющие знания из различных сфер; задействуют забытые, утилизированные, изношенные или предназначенные для «одноразового применения» материальные ресурсы, трансформируя их отсутствующую или отрицательную ценность в новые выгоды для компании (утилизация вторсырья, лизинг б\у оборудования, коворкинг и т.п.) Личности, которые одержимы своими творческими идеями; их уникальность в том, что они сочетают в своем деле талант и деньги.

Список использованных источников

1. Правительство утвердило Концепцию развития творческих индустрий до 2030 года. – Портал Российского Правительства -[Электронный ресурс]. – URL: http://government.ru/news/43350/.

2. Колоколов В.А. Креативное предпринимательство/ Колоколов В.А, Титов В.А. // Современные наукоемкие технологии. – Москва: Изд-во Рос.экон. акад, 2007. – № 5. – 89-91с.

ГИБКИЕ ЦЕННОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

Данилова К.Е.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Синаревская Д.С.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Савенко А. В.,
канд. техн. наук, доцент
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Трансформационные изменения, происходящие сегодня в государственном управлении, затрагивают процессы, структуры, самих людей, их культуру и поведение. Управление государственными организациями и предприятиями в мире накопило богатый опыт реализации сложных проектов, реализованных благодаря слаженной работе миллионов людей. Весь этот опыт нашел отражение в методологии управления проектами. Согласно оценкам института PMI к 2020 году появилось более 15 миллионов новых позиций проектных специалистов, реализующих различные по уровням и сложности проекты и программы. Разработанные подходы к проектному управлению принципиально подразделяются с точки зрения адаптации систем управления к внешней среде на два типа:

1) реактивная адаптация - изменения в системе происходят в ответ на произошедшие внешние изменения. Этой системе соответствует классическая методология управления проектами, основанная на последовательном его выполнении с разбивкой на фазы или отдельные задачи. Основным

недостатком классического проектного менеджмента является нетерпимость к изменениям;

2) проактивная адаптация - система управления прогнозирует направления динамики внешней среды, изменяется сама и изменяет управляемую подсистему. Такая система предполагает гибкий итеративно инкрементальный подход , ориентированный на формирование требований и обеспечение их реализации в динамике путем постоянного взаимодействия внутри самоорганизующихся рабочих групп, которые состоят из специалистов различного профиля. Кардинальные преобразования, которым сегодня подвергаются все сферы жизни общества, в том числе и государственное управление с целью существенного повышения эффективности государства, формирования принципиально новых моделей управления и создания инновационных продуктов и услуг для граждан, вынуждают к использованию более гибких технологий управления.

Технологии Agile (agile software development, от англ. agile — быстрый, проворный) представляют собой набор принципов и подходов, направляющих ресурсы организации на быстрое создание продуктов, нужных клиентам. Основные ценности и принципы Agile-подходов команд (Scrum, Kanban, Dynamic System Development Method, Rational Unified Process и т.д.), описанные в Agile Manifesto, применимы в системе государственного управления:

1) люди и их взаимодействие, фокусировка на потребностях потребителя важнее процессов и инструментов;

2) работающий продукт, создание системы постоянного улучшения (технологии Learn Management, Six sigma, TQM, Just in Time) важнее исчерпывающей документации;

3) сотрудничество с потребителями (заказчиками услуг), максимальное использование обратной связи важнее бюрократических процедур и формальных планов;

4) готовность и реакция на изменения, быстрое исправление ошибок важнее следования первоначальному плану. За последние несколько лет гибкие

подходы распространились и стали стандартами в западной и российской практиках государственного управления. Примерами их успешного использования служат появившиеся сервисы и портал «Госуслуги» (gosuslugi.ru). Подходы успешно используются в таких организациях, как: Пенсионный фонд России, «Госуслуги», «Почта России», «Автокод», «Сбербанк», «Альфа-Банк», «Новосибпродмаш» и проч.

Основными предпосылками целесообразности перехода на гибкие методологии разработки является соответствие проекта следующим критериям: есть понимание у заинтересованных сторон сути Agile-подходов и их эффективности; наличие слаженной проектной команды; отсутствие ограничений на итерации продукта проекта; проект или его часть реализуется в условиях постоянных изменений требований, сжатых сроков и высокой степени неопределенности. К преимуществам внедрения гибкого подхода относятся: высокая скорость получения результата – ценности для заказчиков (потребителей), минимизация затрат и рисков, прозрачность для всех участников, трансформация организационной структуры в сторону сокращения уровней управления, повышение эффективности команды за счет высокой мотивации, что в конечном счете повышает культуру управления.

По сути, методология Agile это прежде всего философия и культура взаимоотношений команды проекта (государственных служащих), которая не является чем-то закостенелым, т.е. постоянно развивается. Поэтому первый этап перехода к гибким технологиям разработки включает действия по изменению организационной культуры, формализованной и бюрократической системы государственного управления, знакомство с Agile подходами сотрудников и проектных, формирование общих ценностей и командных ключевых показателей эффективности (КПЭ) [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Перечислим наиболее часто встречающиеся проблемы, с которыми сталкиваются сотрудники и проектные команды при внедрении Agile подходов:

− неготовность многих чиновников меняться, изменять свои правила, шаблоны и проверенные временем инструменты (фреймворки); − долгий

период адаптации к непривычным по сравнению с классическими подходами структуре управления, процессам, ролям и компетенциям, что приводит через некоторое время к возврату к традиционным методам работы; − наличие низкого уровня развития цифровой культуры в организации, неготовности к потоковым методам работы;

− выгорание и снижение мотивации сотрудников, искажение результатов из-за высокой интенсивности труда;

− сложная масштабируемость, что приводит к невозможности переноса лучших практик на большие программы.

Резюмируя вышесказанное, необходимо отметить преимущества Agile подходов, которые позволяют изменить роль руководителя организации (проекта) с контролирующей к направляющей, помогающей и предоставляющей сотрудникам свободу в принятии решений. Последнее возможно только в самоорганизующихся командах с высоким уровнем культуры управления, полной прозрачностью процессов и четко прописанными КПЭ.

Внедрение новых технологий невозможно в государственных учреждениях, страдающих избыточной отчетностью, формальными правилами и процедурами, т.е. высокой степенью бюрократии. В этом случае возможны комбинации подходов, когда параллельно разными командами используются как Agile-подходы, так и классические (каскадные) методы, что позволяет сбалансировать систему и совместить преимущества обоих подходов, а также повысить управляемость проектов.

В основу системы «гибких» навыков персонализированной модели образования (далее - ПМО) положен полисубъектный подход, в рамках которого в процессе социализации происходит взаимодействие между «я» и «мы», личностью ребёнка и другими людьми. При этом те или иные виды деятельности, соответствующие «гибким» навыкам, существуют во внешнем плане (в культуре, обществе) и интериоризируются, осваиваются («становятся своими»), переходят во внутренний план личности. Обратный процесс

экстериоризации, сопровождаемый рефлексией, позволяет использовать и совершенствовать «гибкие» навыки. Таким образом, происходит взаимодействие между обучающимся и миром, посредником в котором, интерпретатором, проводником (а не самоцелью) выступает персонализированное образование.

Образовательная экосистема формирует связи между формальным и неформальным обучением, существующими поставщиками образования и его новыми участниками, между «поставщиками услуг» (в основном преподавателями) и «пользователями услуг» (в основном учащимися). Экосистема должна быть гибкой и обладать способностью адаптироваться к быстро меняющимся реалиям в обществе и мире.

Экосистема образовательной организции - гибкая система с множеством внешних и внутренних связей, способная быстро реагировать на изменения. Она противопоставлена иерархическим системам, когда стоящие внизу ждут команды сверху. Основой любой экосистемы является платформа, обеспечивающая множественные горизонтальные коммуникации.

Таким образом можно сказать, что уже существует довольно большое многообразие путей решения проблем, существующих в мировом образовании.

Переход от ОС (образовательной среды) к созданию и внедрению модели ОЭ (образовательной экосистемы) в университетском образовании и вообще образовании в целом – необходимость, продиктованная временем! Необходимо пересмотреть образовательные подходы и форматы для того, чтобы дать учащимся возможность формировать навыки, необходимые для профессионального, общественного и личного успеха в 21 веке.

Конечно, еще будут меняться спрогнозированные сейчас сроки преобразований, будут корректироваться содержание и предложенные формы образования будущего. Но процесс, в целом, запущен, и в обозримом будущем мы с вами будем свидетелями формирования и внедрения в систему образования новых инновационных форм.

РАЗРАБОТКА БЕКЭНДА ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ «УЧЕТА ОБРАЩЕНИЙ ГРАЖДАН» НА ОСНОВЕ КОНЦЕПЦИИ ОТКРЫТЫХ СИСТЕМ

Двойкин А.А.,
магистрант
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

При разработке и непосредственно реализации бакалаврской и проектирование текущей магистерской работы по разработке информационных систем в области веб программирования за основу была взята концепция, а также свойства открытых систем.

Открытая система - модульная система, которая допускает замену любого модуля на аналогичный модуль другого производителя, а интеграция системы с другими системами (в том числе с пользователем) выполняется без преодоления чрезмерных проблем. Понятие открытости систем и спецификации открытых систем обсуждаются в OMAC (англ. The Organization for Machine Automation and Control).

Открытая система предназначена взаимодействовать с другими приложениями на локальных и удалённых системах и взаимодействовать с пользователями в стиле, который облегчает переход пользователей от системы к системе.

По определению, принятому Комитетом IEEE POSIX 1003.0, открытой информационной системой называется система, которая реализует открытые спецификации на интерфейсы, сервисы (услуги среды) и поддерживаемые форматы данных, достаточные для того, чтобы дать возможность разработанному по этим спецификациям прикладному программному 4 обеспечению быть переносимым в широком диапазоне систем, взаимодействовать с другими приложениями на локальных и удалённых

системах, и взаимодействовать с пользователями в стиле, который облегчает переход пользователей от системы к системе.

Архитектура открытой системы представляет собой её внешнее описание (англ. reference model) с точки зрения пользователя такой системы и является иерархическим описанием её внешнего облика и каждого компонента с точки зрения каждого, кто использует её архитектуру: пользователя, проектировщика системы, прикладного программиста, системного программиста и разработчика аппаратуры.

По итогу разработанная система «Учета обращений граждан» и проектируемая «Разработка и проектирование подсистем безопасности, работы с документами, подсистемы вывода информации из базы данных информационной системы «Учета обращений граждан»» базируются на открытых системах, а также удовлетворяют все свойства применимые к описанию открытых систем, что позволяет и в бедующем даст возможность на всяческую ее доработку и усовершенствование.

При старте разработки программного обеспечения использование закрытого программного обеспечения даже не рассматривалось, а за основу было взято открытое и общедоступное программное обеспечение, и технологии. Среди всего обилия стоит выделить язык веб программирования PHP, который является свободно распространяемой технологией, и его самый популярный фреймворк Laravel. Помимо этого, для разработки использовалась база данных MySQL с применением СУБД PhpMyAdmin, бесплатно распространяемый по лицензии ASF веб-сервер Apache.

Laravel - проект с открытым исходным кодом, разработчики любят делать что-то для него. В результате вокруг Laravel появились инструменты для решения разных задач - от небольших приложений для шеринга и комментирования фото до больших приложений, которые используют огромные компании из списка Fortune 500. Более того, ваши разработчики могут контрибьютить в эти проекты, создавать новые или модифицировать имеющиеся в соответствии с нуждами вашей компании. Хороший пример -

Laravel Socialite. Этот инструмент обеспечивает аутентификацию через Facebook, Twitter, Google, LinkedIn, GitHub, GitLab и BitBucket.

Laravel - на 100 % опенсорсный проект. Это открывает большие возможности для кастомизации, модификации и расширения, и здесь Laravel превосходит многие популярные фреймворки.

Laravel использует общие библиотеки с Symfony. Эти фреймворки следуют лучшим практикам разработки и проектирования. Поэтому данные проекты совместимы. Это особенно важно для корпоративного программного обеспечения, так как позволяет поддерживать чистую, минималистичную и эффективную кодовую базу, которую легко модифицировать.

Вышеперечисленных технологии являются примером реализации открытых систем, и что самое важное, поддерживаемых систем. Они расширяются, имеют модульную структуру, удовлетворяют свойству масштабируемости, интеграции и расширяемости.

При разработке и проектировке своих информационных систем мною были учтены и выполнены все свойства открытых систем, такие как: расширяемость, масштабируемость, переносимость, интероперабельность, способность к интеграции, высокая готовность.

Под расширяемостью или же модульностью системы понимается реализация принципа модульного построения. Компоненты back-end информационной системы «Управление обращениями граждан» как раз реализует данный принцип в полном объеме. Уже в самой архитектуре серверной части под управлением фреймворка Laravel заложена модульность компонентов. Каждая его часть может является независимой частью приложения, но в тоже время он связан с другими компонентами, создавая целую систему взаимосвязанных модулей. Работать с этими модулями можно по-разному: изменять, удалять или же добавлять новый функционал. Архитектура приложения позволяет это делать.

Масштабируемость системы бывает двух типов: горизонтальная и вертикальная.

Вертикальное масштабирование - увеличение производительности каждого компонента системы с целью повышения общей производительности. Масштабируемость в этом контексте означает возможность заменять в существующей вычислительной системе компоненты более мощными и быстрыми по мере роста требований и развития технологий.

Горизонтальное масштабирование - разбиение системы на более мелкие структурные компоненты и разнесение их по отдельным физическим машинам (или их группам), и (или) увеличение количества серверов, параллельно выполняющих одну и ту же функцию. Масштабируемость в этом контексте означает возможность добавлять к системе новые узлы, серверы для увеличения общей производительности

С точки зрения вертикального масштабирования то в контроллерах обработки информации уже используется пакетный функционал фреймворка, который достаточно оптимизирован для того обработка информации не занимала длительного времени. При желании их можно заменить на что ни будь другое или более совершенное.

С точки зрения горизонтальной масштабируемости, то разработанная ИС может быть легко масштабируемой за счет модернизации, оптимизации производительности каждого компонента системы. Данные компоненты имеют возможность быть разбиты на более мелкие составляющие и разнесены на разного сервера для балансировки нагрузки между клиентом и сервером.

Под портированием понимается адаптация программы для ее корректной работы в другой среде, отличной от той, для которой она изначально разрабатывалась. Если изначально информационная система «Управление обращениями граждан» разрабатывалась для веб-браузеров, то это не мешает ее портировать на мобильные устройства, так как при разработке системы было задействовано API, а это означает что работа и выдача результата запросов в информационной системе происходит в формате JSON. И при помощи соответствующих компиляторов не составит большого труда перенести этот проект на устройства под управлением Android. То есть данная функция

затрагивает интероперабельность информационной системы так как API является полностью открытым к взаимодействию с другими системами без особых ограничений. А также на фреймворке Laravel есть масса устанавливаемы дополнительных библиотек, с помощью которых можно интегрироваться даже в офисные программы такие как MS Word или MS Excel.

Что касается свойства высокой готовности, то рассматриваемые ИС имеют и реализует некую степень данного свойства. Если произойдет какая-то неполадка в базе данных системы ее с легкостью можно восстановить, так как во фреймворке Laravel база данных строится на миграциях и с их помощью можно также восстановить базу данных к последним изменениям. Периодически выполняется функция бекапа и логирования данных в отдельный файл фреймворка. Предусмотрена также защита от распространенных атак в виде SQL-инъекций которая повышает ее работоспособность и отказоустойчивость.

Таким образом, был описан концепт открытых систем, их свойства и в чем заключается их суть и преимущество. Так же было описано и доказано почему разрабатываемые мною информационная система как нельзя лучше подходит под это определение и его свойства.

ИССЛЕДОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОДНОЙ ИЗ РАЙОННЫХ АДМИНИСТРАЦИЙ ГОРОДА ДОНЕЦКА

Иванова В.К.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Гладченко Т.Н.,
канд. гос. упр., доцент,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Корпоративная культура представляется как совокупность подсознательно принимаемых сотрудниками неформальных ценностей, целей, норм поведения и традиций организации, которые годами формировались под воздействием внешних и внутренних факторов и обеспечивают уникальность организации.

В органах государственной службы специфика корпоративной культуры обусловлена особенностями государственной службы как сферы деятельности.

Государственная служба относится к виду социальной и управленческой деятельности и ограничивается регламентируемыми и контролируемыми моделями поведения, а использование властных полномочий является специфическим способом достижения целей. Особенности государственной службы обусловлены тем, что она является бюрократической организацией, которая состоит из ряда официальных лиц, должности которых отличаются друг от друга формальными правами и обязанностями, определяющими их ответственность, и образуют иерархию [1].

В ходе анализа корпоративной культуры одной из администраций г. Донецк было проведено исследование с помощью методики, которая предусматривала анкетирование сотрудников организации. Собранные в процессе опроса руководителей среднего и высшего звена управления ответы респондентов важны для понимания ситуации в целом.

Показатель одной из групп (работа, коммуникации, управление, мотивация и нравственность) ниже 4 баллов свидетельствует о неблагополучной ситуации в данной сфере работы и в межличностном общении сотрудников. Своевременные меры могут предотвратить кризис организации.

Следующим этапом деятельности должен быть анализ и адекватная реакция на показатели по четырем параметрам: работа, общение, управление, мотивация и мораль. Целенаправленная деятельность в направлении повышения баллов по признакам может способствовать повышению показателей в целом. Степень влияния организационной культуры на деятельность организации оценивается тремя факторами:

- направленностью;

- широтой охвата;

- силой влияния на персонал.

В результате тестирования были получены усредненные значения, относящиеся к факторам параметров культуры, сгруппированные по четырем критериям: работа, коммуникации, управление, мотивация и нравственность. Результаты оценки корпоративной культуры представлены в табл. 1.

Таблица 1.

Результаты анализа корпоративной культуры в одной их районных администраций города Донецка

Характеристика	**Бал**	**Утверждения**
1	**2**	**3**
Работа	9	1. В нашей организации новым сотрудникам дают возможность овладеть специальностью.
	10	2. Все желающие могут у нас приобрести новые специальности.
	8	3. В наших подразделениях действует разумная система выдвижения на новые должности.
	9	4. Рабочие места в нашей организации обустроены.
	8	5. Все, что нужно для работы, у нас в свободном доступе.
	8	6. Работа для меня интересна и познавательна.
	9	7. В нашей организации трудовая нагрузка приемлема.
Итого	**61**	**8,71**
Коммуникация	10	1. У нас есть четкие инструкции и кодекс поведения всех категорий сотрудников.
	8	2. В нашей организации грамотная система коммуникаций.
	10	3. Мы развиваем различные формы и методы коммуникаций (деловые контакты, собрания, информационные бюллетени и др.).
	9	4. У нас нет проблем в получении внутрифирменной информации.
	8	5. У нас поощряется двусторонняя коммуникация.
	4	6. На нашем предприятии поощряется непосредственное обращение мастеров и бригадиров к руководству.

1	2	3
Итого	**49**	**8,16**
Управление	8 7 9 10 8 9 8 6	1. Деятельность сотрудников нашего предприятия детально и четко организована. 2. У нас принимаются своевременные и эффективные решения. 3. Наши сотрудники участвуют в принятии решений. 4. У нас налажена профессиональная (продуманная) оценка деятельности сотрудников. 5. Дисциплинарные меры применяются как исключение. 6. Конфликтные ситуации решаются с учетом реальной обстановки. 7. Практикуется делегирование полномочий на нижние эшелоны управления. 8. Целью нашей организации являются нововведения.
Итого	**63**	**7,88**
Мотивация и мораль	7 7 10 10 4 7 8 6	1. Уровень заработной платы не вызывает недовольства сотрудников. 2. Исполнительность и инициативность у нас поощряются. 3. У нас поддерживаются хорошие взаимоотношения друг с другом. 4. Взаимоотношения работников с руководством на достойном уровне. 5. У нас проявляют особое внимание к индивидуальным различиям сотрудников. 6. Усердный труд у нас всячески поощряется. 7. В наших подразделениях преобладает кооперация и взаимоуважение между сотрудниками. 8. Наши сотрудники гордятся своей организацией.
Итого	**59**	**7,38**
Итого по всем группам	**232**	

Результаты теста позволили в простой форме оценить первый фактор: общий показатель более 175 баллов свидетельствует о положительной ориентации организационной культуры.

На основании значений табл. 1. по 4 группам факторов построим график, который будет отражать положение администрации относительно корпоративной культуры (рис. 1.).

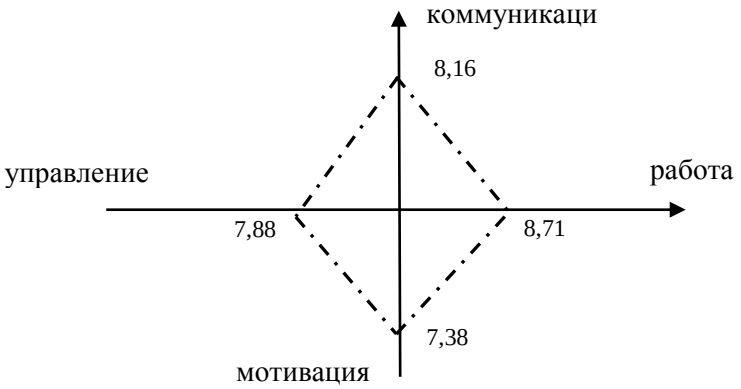

Рисунок 1. - Результаты анализа корпоративной культуры одной из районных администраций города Донецка

По результатам анализа построен график, отражающий состояние корпоративной культуры в организации.

Для повышения качества корпоративной культуры, ценности и миссия государственного органа должны быть включены в материалы программ дополнительного профессионального развития, семинаров, тренингов, лекции, мастер-классов, мероприятий по обмену опытом, включая конференции, круглые столы и служебные стажировки, адаптационных мероприятий, системы самообразования гражданских служащих с применением дистанционных образовательных технологий и интерактивных учебных курсов.

Проведение профессионального развития гражданских служащих на системной основе обеспечивает повышение общего уровня компетентности гражданских служащих, в том числе развитие таких профессиональных и личностных качеств, как стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям, а также лидерство и принятие управленческих решений, необходимых для достойного выполнения профессиональной служебной деятельности.

Список использованных источников

1. Иванова, В.К. Особенности корпоративной культуры государственной службы / В.К. Иванова, Т.Н. Гладченко // Сборник материалов III Республиканской интернет-конференции Донецк: ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 12 ноября 2020. – С.318 – 322.

УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ ПРОЕКТА НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ЕГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ

Иванюшкин С.С.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Ярембаш А.И.,
д-р экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Хорошая и слаженная команда является залогом успешной реализации проекта. Человеческие ресурсы проекта, которые обладают творческими, коммуникационными и предпринимательскими способностями, являются главным фактором повышения конкурентоспособности.

Необходимость повышения эффективности деятельности организаций в динамично меняющейся внешней среде, привела к масштабному применению методологии проектного менеджмента в управлении предприятиями. Эффективность реализации проекта в большей степени стала определяться деятельностью управленческих команд. Связано это, во-первых, с динамикой изменений внешней среды деятельности предприятий и организаций, а во-вторых, с существенным повышением значимости творческого труда их сотрудников.

Необходимость быстрого реагирования на внешние изменения, вызвала нарастание сложности управления и вынуждает формировать группы квалифицированных специалистов для эффективного управления деятельностью компаний. Этим обусловлена необходимость формирования команд, способных к решению функциональных задач любой сложности.

Грамотное использование особенностей каждого члена команды проекта приводит к эффективному управлению проектом.

Формирование команды проекта – это естественный процесс в развитии любого коллектива и проекта в целом. Процесс образования и сплочения команды – не простой, важно, чтобы в коллективе была рабочая атмосфера, и все стремились работать на общий результат, поэтому необходимо знать этапы формирования команды и какие трудности при этом возникают.

При формировании команды важно, чтобы командные цели объединяли людей, а не приводили к конкуренции сотрудников. К тому же, цели должны быть конкретными, измеримыми во времени и достижимыми при совместных усилиях. Но, тем не менее, цели должны быть значимыми, именно это служит отличной мотивацией для их достижения. Этапы формирования команды в организации (рис. 1):

Рисунок 1. – Этапы формирования команды в организации

1. Организационно-аналитический этап. Изучение общекомандных характеристик важно при teambuilding по той причине, что это определяет общую стратегию деятельности, количество уровней команды и их функциональные связи.

2. Оценка индивидуальных характеристик кандидата. На этом этапе определяется соответствие каждого кандидата его конкретной роли в организации в организации.

3. Синтез группового профиля команды. На этом этапе важную роль играют межличностные отношения внутри команды, предрасположенность к совместной работе, личностные параметры, такие как согласованности темпераментов коллег.

На стадии формирования команды происходит распределение ролей, согласование графика работы и совещаний, определяется состав участников [4].

Чтобы избежать разногласий и конфликтов в процессе формирования команды, необходимо, чтобы каждый участник понимал, что разногласия в любом случае неизбежны, но важно уметь сосредотачиваться на общекомандной цели.

Принципы формирования команды (рис. 2):

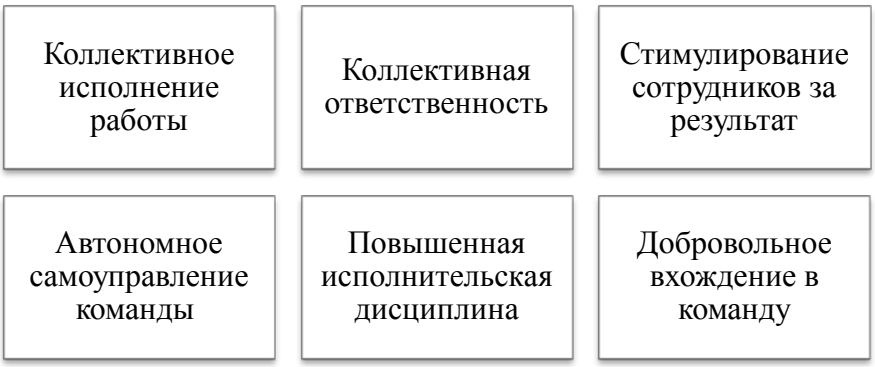

Рисунок 2. – Принципы формирования команды

1. Коллективное исполнение работы. Каждый член команды выполняет ту работу, которую ему поручает команда, а не ту, что ранее поручал руководитель.

2. Коллективная ответственность. Если кто-то из членов команды затягивает со сдачей проекта, то наказывают всю команду, которая отвечает за общий результат.

3. Стимулирование сотрудников за результат. Адекватное стимулирование команды и оценка работы зачастую бывает более мотивирующей, чем материальная составляющая.

4. Автономное самоуправление команды представляет собой такую организацию командной работы, когда команда работает самостоятельно, без участия в работе руководителя.

5. Повышенная исполнительская дисциплина. Это принцип, когда каждый член команды добровольно принимает дисциплину внутри команды.

6. Добровольное вхождение в команду. Это основной принцип работы команды, потому что в команду может быть включен лишь тот участник, который изъявил добровольное желание быть в команде.

Определить, что команда сформирована, можно по следующим признакам: все сотрудники представляют цель, организационная структура коллектива соответствует поставленной цели, в группе члены задумываются над методами работы, и стараются их усовершенствовать. Кроме того, дисциплина на высоком уровне, команда самостоятельно регулирует сотрудников, люди обсуждают совместно проблемы и находят пути решения, коллектив поддерживает всех своих членов и создает дружеские взаимоотношения, отношения в группе открытые, и сотрудники готовы встречать трудности и преграды на своем пути.

ПРОЕКТНЫЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ИМИДЖА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Казанцева К.Е.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Морозов Е.Л.,
канд. гос. упр., доцент,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

За последнее время понятие имиджа прочно вошло в деловую жизнь. Понятие имидж раньше ассоциировалось с имиджем человека. Однако, в условиях рыночной экономики имидж раздвинул свои границы, и проблема формирования положительного имиджа становится в настоящее время не менее актуальной и для государственных предприятий. Понятие имидж произошло от французского слова «image», которое на русском языке буквально означает облик или образ [1].

Имидж государства – это имидж его структурных единиц. К государственным предприятиям двойные требования, т.к. это оценка не только уровня руководства организации, но и профессиональность государственного менеджмента. Становление государства, сделавшего ставку на формирование госсектора экономики, требует новых подходов и новых проектов, направленных не только на привлечение инвестиций, но и формирование культуры менеджмента.

У любого предприятия существует имидж вне зависимости от того, кто над ним работает, и работают ли над ним вообще. Формирование благоприятного имиджа для организации – это процесс более выгодный и менее трудоемкий, чем исправление стихийно сформировавшегося неблагоприятного образа

компании. Иметь точную направленность – значит быть привлекательным для определенной целевой аудитории, т.е. для настоящих и потенциальных заказчиков [2].

Проблема формирования имиджа предприятий госсектора экономики требует междисциплинарного внимания специалистов. К государственным предприятиям двойные требования, т.к. это оценка не только уровня руководства организации, но и профессиональность государственного менеджмента. Становление государства, сделавшего ставку на формирование госсектора экономики, требует новых подходов и новых проектов, направленных не только на привлечение инвестиций, но и формирование культуры менеджмента. Разработка инструментов, которые могли бы стать шаблонными имеет востребованность сегодня.

Имидж – это совокупность ряда переменных, где форма преобладает над содержанием, своего рода вариант самоподачи, акцентирующий внимание на лучших качествах. Имидж, в сознании потребителя это взаимосвязанный и последовательный поток информации, который программирует образную и эмоциональную реакцию субъекта. Работа по формированию имиджа предприятия ведется целенаправленно и с помощью различных технологий по каждому из каналов восприятия.

Характер используемых технологий формирования имиджа предприятия, напрямую зависит от деятельности непосредственно самой компании. Очень важно заметить то, что в современном мире прогресс не стоит на месте и многие маркетологи постоянно разрабатывают новые технологии формирования имиджа для достижения наилучших результатов в кратчайшие сроки.

Не смотря на необходимость работать над имиджем государственных предприятий непрерывно, данная работа должна строиться на основе проектного подхода. Именно это даст возможность получить оценку эффективности вложенным средствам.

Проектный подход позволит повысить коммуникации в бизнесе [3, с. 97], а именно:

1. Необходимо перестать полагаться на свое чутье. Нужно избегать профдеформированности не смотрить на ситуацию и клиентов через призму своих ощущений или факты. Их может дать только аналитика, поэтому медиа аудиты, репутационный анализ и бизнес-аналитика станут важными инструментами для принятия системообразующих решений во всем.

2. Помнить, что уникальность больше не имеет значения. Кастомизация и социальная ответственность — вот что будет играть роль в ближайшие пару лет. Не продавать бренд и смыслы. Необходимо предлагать продукты и услуги, которые изменят клиентский опыт и сделают их жизнь проще.

3. Развивать системный подход. Время превентивных точечных мер прошло. Подходы должны становиться системными, а решение проблем — комплексным. Игра в долгую: теперь все понимают, что наращивание подушки безопасности так же важно, как и высокая прибыль.

4. Необходимо влиять на повестку через партнеров, смежные рынки и общественные организации. Больше нельзя не присутствовать в информационном поле на уровне социально-экономической повестки, потому что она влияет на то, кто выживет, а кто нет. Если вас нет в медиаполе, значит, вас нет нигде, а значит, нет права голоса и влияния на конкурентов и вашу нишу в целом

5. Разработать три стратегии для коммуникационного портфеля: общая коммуникационная, антикризисная стратегия и краткосрочная коммуникационная стратегия на 6–8 месяцев.

6. Объединить усилия всех функциональных подразделений. Больше не могут действовать разобщенно - PR, GR, IR, внутренние коммуникации, HR должны прекратить войну за роль в организации и объединить KPI-метрики, если они есть конечно... Только так можно быть целостными в информационной войне.

7. Развивать своих сотрудников. Люди — такой же капитал, как и доходы компаний, статус и рейтинг организации. Кризис не время затормозить их развитие, это время избавиться от тех, кому это не важно. Развивайте тех, кто готов за вас драться, погружайте их в дела и делитесь с ними навыками, именно они станут амбассадорами и адептами вашей организации среди лидеров мнений в социальных сетях, на форумах, конференциях и во время прямых эфиров в Instagram.

Формирование положительного имиджа государственного предприятия должно стать нормой. Современные механизмы и инструменты управления проектами помогут сделать этот процесс системным и результативным.

Список использованных источников

1. Афонин А.М., Царегородцев Ю.Н., Петрова С.А. Управление проектами: учеб. пособ. – М.: Форум, 2015.

2. Евменов А.Д., Курочкина А.А. Управление маркетингом услуг телекомпаний: Учебное пособие - СПб.: Изд-во СПбГУКиТ, 2017. - 75 с.

3. Гладченко Т. Н. Управление коммуникациями и заинтересованными сторонами : учебное пособие для обучающихся 1 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (магистерская программа «Управление проектами») очной / заочной форм обучения / Т. Н. Гладченко ; Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», Кафедра инновационного менеджмента и управления проектами. – Донецк: ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2021. – 353с.

КОНЦЕПЦИЯ ПРОЕКТА РАЗРАБОТКИ МОБИЛЬНОГО ПРИЛОЖЕНИЯ ДЛЯ ГП «ПОЧТА ДОНБАССА»

Карчевский Р.М.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Ярембаш А.И.,
д-р экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Управления проектами – одно из важнейших направлений деятельности современной организации. В стремительно меняющемся мире именно эффективная система управления проектами является инструментом достижения тактических и стратегических целей организации.

ГП «Почта Донбасса» стремительно развивается путем реализации различных проектов, но процессы управления проектами на ГП «Почта Донбасса» представлены в неявном виде. Предприятие находится на начальном этапе формирования системы управления проектами.

Цель проекта – разработка мобильного приложения для ГП «Почта Донбасса» до конца 2022 года.

Задачи проекта:

- разработка концепции мобильного приложения для ГП «Почта Донбасса»;
- создание плана управления проектом;
- разработка мобильного приложения;
- завершение проекта.

Работы по проекту:

- формирование команды проекта;

– определение целей, задач и работ проекта;

– разработка устава проекта;

– определение стейкхолдеров проекта;

– построение СДР проекта;

– построение матрицы ответственности проекта;

– составление календарного плана проекта (диаграмма Гантта, МКП-диаграмма, PERT);

– разработка бюджета проекта;

– разработка плана управления рисками проекта;

– разработка приложения;

– дизайн приложения;

– наполнение приложения;

– тестирование;

– запуск приложения;

– проведение послепроектного анализа;

– архивирование.

Продукт проекта – мобильное приложение ГП «Почта Донбасса».

Уникальность проекта заключается в спецификации мобильного приложения и наборе всех его параметров. В мобильном приложении будет представлены все услуги ГП «Почта Донбасса» с возможностью оформления заказа, и общения с оператором.

Целевая аудитория – население ДНР.

Срок реализации проекта – 2 месяца.

Участники проекта:

Заказчик и инвестор проекта – ГП «Почта Донбасса».

Менеджер проекта – заместитель генерального директора по информационным технологиям (далее ИТ) ГП «Почта Донбасса».

Исполнители – начальник отдела web-разработки ГП «Почта Донбасса», программисты отдела web-разработки ГП «Почта Донбасса», руководитель

департамента по труду и персоналу ГП «Почта Донбасса», бухгалтер, рекламное агентство «Индиго».

Устав проекта по разработке мобильного приложения для ГП «Почта Донбасса» представлен в табл. 1.

Заинтересованная сторона – лицо, группа или организация, которая может влиять, на которую могут повлиять или которая может воспринимать себя подвергнутой влиянию решения, операции или результата проекта. Заинтересованные стороны могут активно участвовать в проекте или иметь интересы, которые могут быть затронуты как положительно, так и отрицательно в ходе исполнения или в результате завершения проекта.

Таблица 1.

Устав проекта

Название проекта: Разработка мобильного приложения ГП "Почта Донбасса" Дата __.06.2022	
Цель:	Разработка мобильного приложения ГП "Почта Донбасса" до __.08.2022
Бизнес-цель:	Развитие интернет-сервисов ГП "Почта Донбасса" и увеличение доходности предприятия
Цели проекта:	- быть завершенным до ___.08.2022 - повысить доходы ГП "Почта Донбасса"
Критерии эффективности:	повышение доходов ГП "Почта Донбасса"
Бюджет проекта:	28 300 рос. руб.
Члены проектной команды:	Заместитель генерального директора по ИТ; начальник отдела web-разработки; программисты отдела web-разработки – 2 человека; руководитель департамента по труду и персоналу; бухгалтер
Менеджер проекта:	
Основные контрольные события:	- разработанный план управления проекта - __.07.2022 г. - запуск приложения - __.08.2022 г. - архивирование - __.08.2022 г.

Заинтересованные стороны включают в себя всех участников команды проекта, а также всех заинтересованных субъектов, как внутренних, так и внешних по отношению к организации.

Заинтересованные стороны проекта представлены в табл. 2.

Таблица 2.

Заинтересованные стороны проекта

Группа заинтересованных сторон	Каков их интерес в проекте? (положительные и отрицательные аспекты)	При каких условиях стороны заинтересованы в долгосрочности проекта?	Возможное участие (возможная роль)
1	2	3	4
Генеральный директор ГП «Почта Донбасса»	Стратегическое развитие предприятия, повышение дохода	При повышении дохода	Финансирование, Организационные вопросы
Заместитель генерального директора по ИТ/ Менеджер	Стратегическое развитие предприятия, повышение дохода	При повышении дохода	Ответственный за реализацию и результат проекта
1	2	3	4
Начальник отдела web-разработки	Вознаграждение Загруженность работой	Надбавка к заработной плате	Ответственный за разработку мобильного приложения
Сотрудник отдела web-разработки/ web-дизайнер	Вознаграждение Загруженность работой	Надбавка к заработной плате	Ответственный за web-дизайн мобильного приложения
Сотрудник отдела web-разработки	Вознаграждение Загруженность работой	Надбавка к заработной плате	Ответственный за архитектуру и наполнение мобильного приложения
Руководитель департамента по персоналу	Не желаемая дополнительная работа	Надбавка к заработной плате	Организационные вопросы
Бухгалтер	Не желаемая дополнительная работа	Надбавка к заработной плате	Составление бюджета
Министерство связи ДНР	Увеличение количества реализуемых проектов; Положительная отчетность		Консультация

Планирование проекта включает: построение СДР проекта, матрицы ответственности проекта, составление календарного плана проекта (МКП-диаграмма, диаграмма Гантта).

Внедрение данного проекта позволит сделать работу предприятия оперативной и эффективной.

Список использованных источников

1. Управление проектами : учебник для обучающихся по укрупненным группам направлений подготовки 38.03.00 «Экономика и управление» / Т. Н. Гладченко , Е. Л. Морозов , Е. В. Пономаренко , А. В. Савенко ; под общ. ред. Е. В. Пономаренко ; Минобрнауки ДНР , ГОУ ВПО «ДонАУиГС» , Кафедра инновационного менеджмента и управления проектами . – Донецк : ДонАУиГС , 2021 . – 365 с.

МОДЕЛЬ КЕНЕВИН, КАК ОДИН ИЗ СОВРЕМЕННЫХ ПОДХОДОВ К ПРИНЯТИЮ РЕШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

Квашенко Д.Д.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Гладченко Т.Н.,
канд. гос. упр., доцент,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Условия новой реальности и среда реализации проекта, как внешняя, так и внутренняя, постоянно изменяются. Эти изменения отражаются не только на частных аспектах бизнес-структуры, но и на всей организации в целом. В рамках реализации одного проекта организация, как система, согласно теории запутанности (Complexity theory), может кардинально изменить своё состояние и, соответственно, для эффективного достижения целей проекта менеджер должен учитывать эти изменения и корректировать используемые методы управления проектом и модель принятия решений в зависимости от текущего состояния организации [1, с. 169-170].

Cynefin, произносится как «ку-нев-ин» – это валлийское слово, которое переводится как «место» или «среда обитания». Однако его также можно использовать для описания элементов нашей ситуации и личной истории, которые влияют на наши мысли и решения способами, которых мы не понимаем.

Cynefin – это инструмент для понимания типа среды, в которой существует продукт или проект, с целью определения максимально эффективных процессов работы в соответствующей среде. Это поможет более точно оценить ситуацию и отреагировать соответствующим образом [3].

Построение «фреймворка» по «Кеневину» можно изобразить в виде расположенных по периметру окружностей, символизирующих системы:

- упорядоченные – простые и сложные;
- неупорядоченные, или комплексные;
- хаотичные.

В центре схемы – зона неопределенности, которую нужно как можно быстрее покинуть. Более подробно это можно рассмотреть на рис. 1.

Рисунок 1. – Модель Cynefin

Упорядоченные простые системы. Формула принятия заключений: Распознаем – Классифицируем – Откликаемся.

Они понятны, для их решения у команды есть навык. Уже на старте ясно, собственно, что выйдет в итоге, за какие средства и в какие сроки.

Особенности:

- повторяющиеся процессы;
- очевидные причинно-следственные связи;
- управление основано на фактах.

В условиях управления проектами: они понятны, для их решения у команды есть опыт. Уже на старте понятно, что получится в результате, за какие деньги и в какие сроки. Метод: каскадная методология управления проектами и другие наилучшие практики.

Упорядоченные сложные системы. Формула принятия решения: Определяем – Анализируем – Реагируем.

В данном случае не понятно, как решить сложившуюся ситуацию. Задача не является уникальной, но навыков у команды в ее направлении нет.

Особенности:

- требуется привлечение экспертов;
- причинно-следственные связи обнаруживаются, но не очевидны;
- есть несколько правильных вариантов решений;
- управление основано на фактах.

В условиях управления проектами: в этом случае заранее не понятно, как решать проблему. Задача не уникальна, однако опыта работы в этом направлении у команды нет. Методы: подходы PMI , Prince2 и PMBoK.

Неупорядоченные сложные системы. Формула принятия решения: Измеряем – Определяем – Реагируем.

Если спроектировать ситуацию на задачу, то речь идет о непонятной задаче, но в этом случае команда уже имела опыт с это проблемой.

Особенности:

- постоянные изменения и непредсказуемость;
- нет правильных решений;
- неопределенность;
- несколько конкурирующих гипотез;
- потребность в творческом и инновационном подходе;
- управление на основе гипотез.

В условиях управления проектами: если проецировать систему на задачу, то речь идет о непонятной задаче, но при этом команда с подобной проблемой уже сталкивалась и имеет опыт ее решения. Метод: Agile, в частности Scrum и Kanban.

Хаотичные системы. Формула принятия решения: Действуем – Определяем – Реагируем.

Тут отлично работает экспериментальный подход. Хаотичные – безусловно новые задачи, которые никто и ни разу не решал прежде. Попытка разобраться с подобной системой – путь к инновациям. Любой метод заключения (стабилизации системы) станет новым. Иногда надо работать вразрез с классическими способами менеджмента.

Особенности:

- высокая степень неупорядоченности и неопределенности;

- непонятны причинно-следственные связи, нет смысла искать правильные ответы;

- нужно принять много решений, нет времени;

- напряженность;

- управление на основе гипотез.

В условиях управления проектами: здесь хорошо работает экспериментальный подход. Хаотичные – абсолютно новые задачи, которые никто и никогда не решал раньше. Попытка разобраться с такой системой – путь к инновациям. Любой способ решения (стабилизации системы) будет новым. Порой нужно действовать вразрез с традиционными методами менеджмента. Метод: новый.

Неопределенность. Это то состояние, в котором компании находятся большую часть жизненного цикла.

Цели модели «Кеневин»:

- помочь выйти из этой зоны;

- определить, в какой области вы находитесь;

- выбрать верную тактику.

В разных задачах следует выбирать разные подходы и решения.

Для простых задач использовать повторение и много совещаний — дорого.

А пытаться в запутанных задачах определить срок и обещать клиенту результаты, которые будут далеки от реальности — опасно.

Потому важно адекватно оценивать тип задачи и те подходы которыми она будет решаться [0].

В современных условиях управления проектами – это становится повседневной задачей. Вывод: по максимуму оставаться в комплексной или сложной областях, переводит в простую область только небольшое число рабочих процессов и задач.

Список использованных источников

1. Гладченко Т.Н. Контроллинг проекта : учебное пособие для обучающихся 2 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (магистерская программа «Управление проектами») очной / заочной форм обучения / Т. Н. Гладченко ; Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», Кафедра инновационного менеджмента и управления проектами. – Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2021. – 279с.

2. Дмитриев, С. Модель Кеневин (Cynefin Framework) [Электронный ресурс] / С. Дмитриев. – Режим доступа: https://blog.unusualconcepts.ru /2012/12/03/cynefin. – Дата доступа: 01.03.2020.

3. Блюмин С. Л., Шуйкова И.А., Модели и методы принятия решений в условиях неопределенности. – Липецк: ЛЭГИ, 2001. – 138 с.

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ РАЗРАБОТКИ ОТКРЫТЫХ СИСТЕМ НА ПРИМЕРЕ РЕАЛИЗАЦИИ FRONTEND-КОМПОНЕНТОВ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ «УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЩЕНИЯМИ ГРАЖДАН»

Колесников И.Р.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Реализация бакалаврской и проектирование текущей магистерской работы по разработке информационных систем в области веб программирования выполнена на базе основных концепций и свойств открытых систем.

Под открытой системой понимается такая система, которая состоит из компонентов, взаимодействующих друг с другом через стандартные интерфейсы.

Исчерпывающий и согласованный набор международных стандартов информационных технологий и профилей функциональных стандартов, которые описывают интерфейсы, службы и поддерживающие форматы, чтобы обеспечить интероперабельность и мобильность приложений, данных и персонала". Это определение, данное специалистами IEEE, подчеркивает аспект среды, которую предоставляет открытая система для ее использования (внешнее описание открытой системы).

Разработанная ИС «Управление обращениями граждан» и проектируемая ИС «Разработка кроссплатформенных средств корпоративной коммуникации» изначально базируются на открытых системах, а также удовлетворяют все свойства применимые к описанию открытых систем, что позволяет данным системам в полной мере удовлетворять как технические, так и пользовательские потребности.

Использование открытых платформ разработки

С самого начала стоит отметить, что все разрабатываемые мною ИС уже базируются на открытом программном обеспечении и технологиях. Это и язык программирования JavaScript, который является свободно распространяемой технологией, и его фреймворк VueJS. Помимо этого, для разработки использовалась база данных MySQL с применением СУБД PhpMyAdmin, бесплатно распространяемый по лицензии ASF веб-сервер Apache под управлением дистрибутива GNU Linux.

Все вышеперечисленных технологии являются примером реализации открытых систем, и что самое важное, поддерживаемых систем. Они расширяются, имеют модульную структуру, удовлетворяют свойству масштабируемости, интеграции и расширяемости.

Реализация свойств открытых систем

Во время разработки информационных систем были учтены и удовлетворены все свойства открытых систем: расширяемость, масштабируемость, переносимость, интероперабельность, способность к интеграции, высокая готовность.

Под расширяемостью или же ***модульностью*** системы понимается реализация принципа модульного построения. FrontEnd-компоненты ИС «Управление обращениями граждан» как раз реализует данный принцип в полном объеме. Сама архитектура клиентской части под управлением фреймворка VueJS, уже предполагает в себе модульность. Каждый компонент является независимой частью приложения (форма обратной связи, навигационная панель и т.д.) и в тоже время он связан с другими компонентами, создавая целую систему взаимосвязанных модулей. Данные модули можно изменять, удалять или же добавлять новый функционал в ИС написанием нового модуля. Архитектура приложения позволяет это делать. Пример модульности архитектуры frontend-компонентов на VueJS продемонстрирован ни рис. 1.

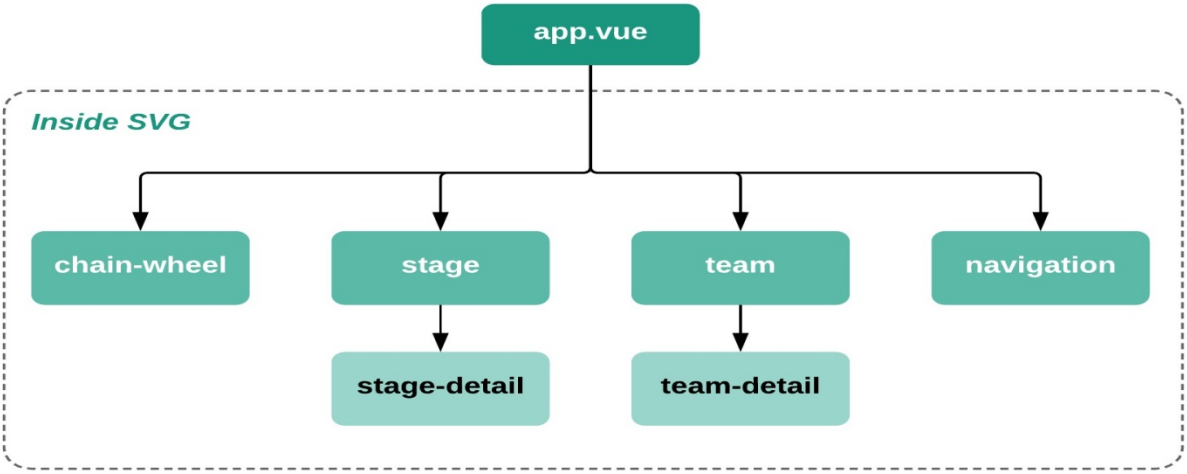

Рисунок 1. – Архитектура frontend-компонентов

Масштабируемость бывает двух типов: ***горизонтальная*** и ***вертикальная***. С точки зрения горизонтальной масштабируемости, то разработанная ИС может быть легко масштабируемой за счет модернизации, оптимизации производительности каждого компонента системы. Например, модуль для отображения статистических графиков, представленный на панели администратора, использует достаточное количество производительности процессора за счет динамического рендеринга в реальном времени. Для оптимизации этого процесса была использована технология предварительного рендеринга компонента. Что касается горизонтальной масштабируемости, то она применима больше к серверной логики ИС и работе с базой данных. Данные компоненты имеют возможность быть разбиты на более мелкие составляющие и разнесены на разного сервера для балансировки нагрузки между клиентом и сервером.

Под переносимостью или портированием понимается адаптация программы для ее корректной работы в другой среде, отличной от той, для которой она изначально разрабатывалась. Если изначально ИС «Управление обращениями граждан» разрабатывалась для веб-браузеров, то это не мешает ее портировать на Android устройства, при помощи соответствующих

компиляторов и выдать готовый APK файл, который будет работать на всех устройствах под управлением ОС Android.

Что касается свойства интероперабельности, то разработанный продукт имеет открытые интерфейсы в виде реализованного API. Данное API предоставляет набор точек входа (endpoints) для клиентского приложения и обменивается с ним данными. Преимущество разработанной системы API позволяет использовать одни endpoints для любого количества сторонних приложений с их полным взаимодействием.

Информационная система «Управление обращениями граждан» наделена свойством интеграции. На контрольном примере во время защиты бакалаврской работы была продемонстрирована непосредственная интеграция с продуктом MS Excel. Данная опция позволяет формировать отчеты в удобном для многих формате.

Что касается свойства высокой готовности, то рассматриваемые ИС имеют и реализует некую степень данного свойства. Для устойчивой работы системы и предотвращения повреждения база данных, имеется полная копия структуры БД. Периодически выполняется функция бекапа. Так же стоит отметить, что ИС защищена от распространенных атак в виде SQL-инъекций и XSS атак. Что повышает ее работоспособность и отказоустойчивость.

По итогу можно сказать, что разработанная информационная система «Управление обращениями граждан», а также разрабатываемая система «Разработка кроссплатформенных средств корпоративной связи» следует основным концепциям и технологическому циклу построения открытых систем, и реализуют все основные свойства, что было продемонстрировано на конкретных примерах.

Список использованных источников

1. Открытые информационные системы. [Электронный ресурс] – Режим доступа

https://elearn.donampa.ru/pluginfile.php/127924/mod_resource/content/0/%Теория%Открытых%Систем.pdf (дата обращения 21.10.2021).

2. Открытые системы как основа для построения Умного города // Сетевые технологии и умные дома – 2021 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа https://habr.com/ru/post/540432/ (дата обращения 21.10.2021).

3. Spirina E.A. Technologies for development of the electronic document management system / E.A. Spirina // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2020. – № 12-1. – С. 19-23.

4. Емельянова Н.Ю. Проектный подход к управлению разработкой информационных систем производственных предприятия / Н.Ю. Емельяненко // Автоматизация: проблемы, идеи решения. – 2017. – № 12-1. – С. 23-25.

5. Что такое JavaScript: назначение, особенности и сферы применения [Электронный ресурс]: Timeweb Комьюнити. – Режим доступа: https://timeweb.com/ru/community/articles/chto-takoe-javascript (дата обращения 26.10.2021).

6. Обзор JavaScript фреймворков [Электронный ресурс]: Reclamare. – Режим доступа: https://www.reclamare.ua/blog/javascript-frejmvorki/ (дата обращения 25.10.2021).

7. Лапенков М.В. Одностраничные приложения. Их преимущества и недостатки / М.В. Лапенков // Инновации, наука и образование. – 2021. – № 27. – С. 867-872.

8. Введение в Ajax [Электронный ресурс]: JavaScript.ru. – Режим доступа: https://javascript.ru/ajax/intro (дата обращения 25.10.2021).

ФОРМИРОВАНИЕ НОРМАТИВНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТРАСЛИ СВЯЗИ

Концедал И.Н.,
старший преподаватель
кафедры таможенного дела,
ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный
университет имени Владимира Даля»
г. Луганск, ЛНР

Одной из важнейших сфер жизни нашего государства является сфера связи. Сейчас невозможно представить функционирование государственного органа без развитой системы связи и электронных коммуникаций. Поэтому нормативное правовое регулирование является приоритетом для любого государства.

Будучи молодой отраслью, сфера связи требует создания немалого массива законодательства, подзаконных нормативных актов, регламентирующих учет, регистрацию, систематизацию, обработку данных, создание систем поиска, контроля за использованием государственных ресурсов в процессе реализации конкретных отношений в сфере связи. Важно уяснить состав законов и иных нормативных актов отрасли как системы. Определить рычаги взаимного влияния и обратной связи государства и общества.

Невозможно представить себе развитие правового аппарата без учета предыдущего опыта и опыта зарубежных стран. Обзор законодательства стран СНГ как наиболее близких указывает на схожесть системных подходов к формированию законодательства регулирующего отрасль связи.

Статья 71 Конституции России устанавливает, что федеральная связь находится в исключительном ведении Российской Федерации. Все нормативные акты по вопросам связи могут приниматься только на федеральном уровне.

Базовым законом, регламентирующим вопросы в сфере связи (всех ее видов, как электросвязи, так и почтовой связи), является Федеральный закон от 7 июля 2003 г. № 126-ФЗ «О связи». Он регулирует, как вопросы административных процедур (лицензирование услуг связи, присоединение сетей связи, распределение ограниченных ресурсов и т.д.), так и вопросы частноправового характера (заключение и исполнение договоров операторами связи). Вопросы регулирования в области почтовой связи регулируются специальным законом «О почтовой связи».

В Республике Армения основополагающим отраслевым законом, регламентирующим область телекоммуникаций является Закон Республики Армения «Об электронной коммуникации» от 8 июля 2005г. (АО-176-Н). Закон устанавливает базовые понятия, определяет общие принципы регулирования, закрепляет права и обязанности участников рынков телекоммуникаций. В отличие от многих других отраслевых законов этот Закон определяет цели законодательного регулирования, принципы и правила лицензирования, основные правила присоединения сетей, обмена трафиком, выделения ограниченных ресурсов, таких как радиочастоты и номерные ресурсы. Он также устанавливает базовые нормы обеспечения добросовестной конкуренции, в том числе и дополнительные обязательства доминирующих субъектов рынка.

Закон не распространяется на правоотношения в области почтовой связи, которые регулируются отдельным Законом «О почтовой связи» от 14 декабря 2004г. и в области телерадиовещания (регулируются Законом РА «О телевидении и радио» от 9 октября 2000г.).

Одним из наиболее показательных является пример правового регулирования сферы связи в Кыргызской Республике. Отношения в области электрической и почтовой связи регулируются Законом Кыргызской Республики от 2 апреля 1998 года № 31 «Об электрической и почтовой связи» и принимаемыми на его основании иными нормативными правовыми актами.

Данный закон устанавливает правовые основы предоставления услуг электрической и почтовой связи и для эксплуатации сетей связи в Кыргызской

Республике. Он определяет компетенцию государственных исполнительных органов в регулировании таких услуг, режим получения необходимых разрешений на их предоставление, а также права и обязанности юридических и физических лиц, эксплуатирующих сети электрической и почтовой связи и предоставляющих услуги связи.

Анализ положений законов государств постсоветского пространства указывает на схожесть подходов к государственному регулированию отрасли связи, которая обусловлена схожестью предыдущего экономического развития, широко развитой системой межгосударственной кооперации отрасли связи на территории бывшего СССР.

Попав в ситуацию правового вакуума и не имея возможности в полной мере использовать украинское законодательство, наше молодое государство оказалось в затруднительном положении.

Отрасль связи многогранна. Трудно переоценить ее значение для экономической жизни. Объединяя в себе такие направления как стационарная и мобильная телефонная связь, информационно-телекоммуникационные сети, радиочастотный спектр и другие, положения законодательства в сфере связи оказывают существенное влияние на другие сферы экономического развития.

Закон «О связи» является одним из базовых законов регулирующих деятельность в таких областях средства массовой информации, защита детей от информации наносящей вред их здоровью, вопросы информатизации, электронной подписи и персональных данных.

В настоящее время в Луганской Народной Республике законодательство, регулирующее отношения в области связи находится в стадии развития представлено лишь Законом Луганской Народной Республики от 10.11.2017 г. № 191-II «О связи» [6] и незначительным количеством нормативных правовых актов. Отсутствие развитой законодательной базы существенным образом ограничивает возможности государства в вопросах нормативного правового регулирования.

Сфера связи – это важнейший сектор экономики, обеспечивающий согласованную работу государственных структур и частного сектора экономики. Использование информационных технологий предоставляет каждому члену общества возможность получения, передачи, поиска, производства и распространения информации. Отрасль связи обеспечивает существенный рост развития современных технологий, являясь существенным фактором развития экономики государства в целом

Однако принятие одного закона не решает всех вопросов связанных с регулированием данной сферы. Следующий шаг – это принятие различных правил и положений, устанавливаемых Правительством, призванных обеспечить исполнение положений Закона. Правительством устанавливается перечень услуг связи подлежащих лицензированию и набор лицензионных требований, устанавливаются правила оказания услуг связи и строительства и взаимодействия сетей связи, порядок использования радиочастотного спектра и контроля его использования, порядок установления тарифов на некоторые услуги связи и другие. Таким образом, реализуются полномочия в государственном регулировании сферы связи.

Нормативные правовые акты исполнительного органа государственной власти в сфере связи устанавливают конкретные действия тех или иных лиц, осуществляющих деятельность по оказанию услуг связи, эксплуатирующих сети связи, использующих радиочастотный спектр и т.д.

Как уже отмечалось ранее, законодательство, регулирующее государственную политику в сфере связи, не стоит особняком от других сфер экономики и политики государства. Положения Закона о связи тесно перекликаются с положениями Закона о средствах массовой информации в части распространения телевизионного сигнала. Обязанности операторов связи по хранению ряда категорий информации идентичны положениям законодательства об информации, информационных технологиях и защите информации. Закон затрагивает вопросы договорного права и некоторые вопросы, связанные со строительством объектов и сооружений связи.

Совершенствование различных уровней законодательства существенным образом влияет на перспективы развития тех или иных отраслей народного хозяйства. Наука не стоит на месте, развиваются технологии, на смену старым техническим решениям приходят новые. Еще недавно мобильная связь была доступна небольшому кругу лиц. Теперь без мобильного телефона не обходятся даже дети и пенсионеры. Цифровой телевизионный сигнал становится обыденным и уже с 2025 года станет единственным стандартом телерадиовещания. Огромными темпами развивается информационно-телекоммуникационная сеть «Интернет». Российская Федерация, практически полностью, отказывается от бумажного документооборота. В ближайшее время отпадет необходимость стояния в очередях для получения справки. Любой человек, используя электронную цифровую подпись, сможет получать интересующую его информацию в государственных органах.

Законодательство, регулирующее отношения в сфере связи не застывшая на месте система правил. При принятии законодательного акта, регламентирующего любые направления отрасли, необходимо учитывать перспективы ее развития, а, в идеальном варианте, закладывать положения способствующие развитию.

Список использованных источников

1. Закон Республики Армения «Об электронной коммуникации» от 8 июля 2005г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2385&lang=rus.

2. Закон Кыргызской Республики от 2 апреля 1998 года № 31 «Об электрической и почтовой связи». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/42.

3. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок от 30 декабря 2008 г., 5 февраля 2013 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/.

4. Закон Луганской Народной Республики от 10.11.2017 № 191-II «О связи». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/5311/.

5. Федеральный закон от 7 июля 2003 г. № 126-ФЗ «О связи». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_43224/.

ИМИДЖ ПРОЕКТА

Копица К.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», г. Донецк
Гладченко Т.Н.,
канд. гос. упр., доцент,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», г. Донецк

Имидж проекта формируется на корпоративном (осуществляется командой проекта) и на персональном уровне.

Процессы создания имиджа представлены на рис. 1.

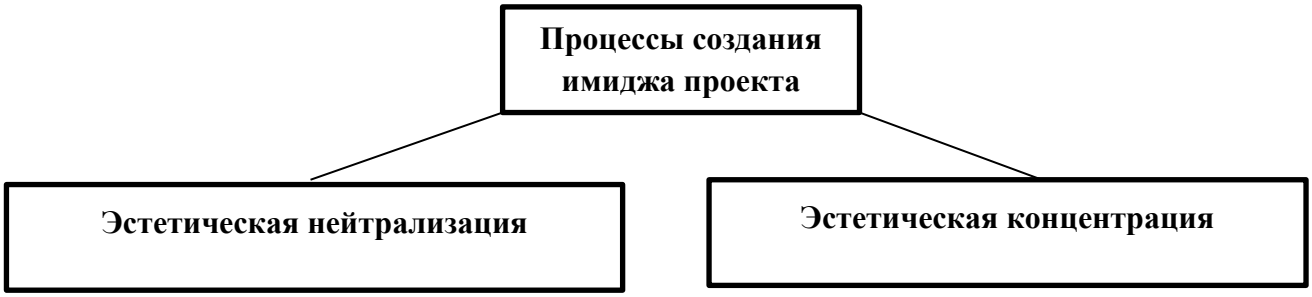

Рисунок 1. – Процессы создания имиджа проекта

Эстетическая нейтрализация - требуется убрать «острые углы», которые привлекают нежелательные эффекты и сделать незаметным то, что не будет работающим для построения имиджа проекта.

Эстетическая концентрация - усиление некоторых необходимых характеристик.

Имидж проекта обусловливается совокупностью данных, дающих представление о сущности.

Для имиджа проекта важна не сама характеристика, а представление, которое создается о ней профессиональными средствами и которое создаст проекту положительный имидж. В неранжированном виде характеристики можно представить табл. 1.

Для формулировки положительного имиджа требуются данные:

1. Образ проекта, который конструируют специалисты и основывается он на реальных достоинствах. Если достоинства не подтверждаются, то доверие к проекту теряется.

2. Имидж проекта должен быть направлен на свою целевую аудиторию.

Таблица 1.

Характеристики положительного имиджа проекта

Составляющая	**Характеристика**
Образ руководителя проекта	строится на данных представления о его профессиональных способностях, ценностных ориентациях, социально-психологических характеристиках, а также внешних данных
Образ персонала	отображает физические, психофизические и социальные характеристики, культуру, профессиональную ответственность, визуальные особенности
Социальный имидж организации	строится на основе представлений общественности о проекте, его роли в экономической, социальной и культурной жизни общества
Имидж идеи и услуг, предоставляемых проектом	понимание потребителем о значимости и качестве
Деловая культура проекта, социально-психологических климат	представление участников о комфортности и надежности проекта
Внешняя атрибутика (дизайн, фирменный стиль, визуальный имидж проекта)	фирменное оформление помещений, транспорта и символику
Бизнес-имидж	включает в себя деловую репутацию, конкурентоспособность, стабильность и надежность для потребителей и партнеров

3. Имидж должен отличаться от других проектом и иметь свои особенности.

4. Имидж должен быть простым, легко запоминающимся и должен исключить его возможные искажения.

5. Имидж должен оперативно меняться в ответ на изменения социальной, экономической и психологической ситуации, а также под воздействием потребителей.

Технология формирования имиджа проекта имеет четко регламентированный цикличный процесс (рис. 2).

1 этап: выявляются ожидания и представления основной аудитории, которая связана с объектом имиджа.

Методы выявления ожиданий:

- качественные исследования (фокус-группы, наблюдение);

- количественные исследования (анкетирование, интервьюирование).

Рисунок 2. – Процесс формирования имиджа проекта

Статистика определяется с помощью количественных исследований, с помощью качественных выявляется спектр мотивов.

2 этап: определение идеи, концепции имиджа

Критерии выбора идеи:

- соответствие ожиданиям аудитории;

- сильные стороны объекта;

- оригинальность идеи по сравнению с конкурентными проектами;

- связь с прошлой коммуникационной стратегией.

В результате определяется, какой образ требуется создавать объекту. Характеристика этого объекта должна состоять из 1 признака.

3 этап: формирование концепции имиджа

- концепция;

- лозунг – экспрессивное выражение идеи;

- символ, знак – графическое выражение идеи;

- ключевые понятия – связаны с идеей.

- основные цвета.

4 этап: реализация концепции, которая происходит по некоторым направлениям:

Направление 1: работа с объектом имиджа.

Если объектом является личность, то необходимо работать со следующим:

- программа действий, соответствующая идее и ожиданиям целевой аудитории;

- внешний вид – костюм, прическа, жесты, телосложение, мимика.

- речь (темп, стилизация);

- поведение.

Если объектом является организация или проект, то необходимо работать со следующим:

- программа действий;

- личность руководителя;

- офис;

- внешний вид сотрудников;

- стиль общения с посетителями и сотрудников между собой;

- управление спонсорскими проектами.

Если объектом является продукт, то необходимо работать со следующим:

- наименование;

- упаковка (чем больше цветов, тем менее привлекательная; чем меньше цветов – тем престижнее);

- каналы сбыта;

- цена.

Направление 2: работа с отражением объекта в СМИ (средствах массовой информации):

- отбор фактов;

- отбор иллюстраций, сюжетов;

- стиль подачи материалов

5 этап: оценка эффективности кампании по формированию имиджа.

Если характеристика объекта, данная аудиторией, совпадает с идеей, то можно сделать вывод, что кампания проведена эффективно.

В заключение можно сказать, что системная и профессиональная работа по созданию и продвижению имиджа проекта способствует его эффективной реализации. Технология формирования имиджа проекта – разработка на основе коммуникационного менеджмента, связей с общественностью, управления человеческим ресурсами.

Список использованных источников

1. Гладченко Т. Н. Управление коммуникациями и заинтересованными сторонами : учебное пособие для обучающихся 1 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление» (магистерская программа «Управление проектами») очной / заочной форм обучения / Т. Н. Гладченко ; Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», Кафедра инновационного менеджмента и управления проектами. – Донецк: ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2021. – 353с.

СУЩНОСТЬ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТОМ В СФЕРЕ МОЛОДЕЖИ, СПОРТА И ТУРИЗМА

Краснокутский Д.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Савенко А.В.,
канд. техн. наук,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Управление проектами осуществляется во всех областях деятельности, объектом управления проектами является проект. Для успешной реализации проекта важно управление его качеством.

Существует множество определений проекта. Проект (в управлении) – это временная компания, предназначенная для создания уникального продукта, услуги или результата.

По общему правилу, проект – это комплексная компания, с первоначально установленными целями, включающими требования по времени, стоимости и качеству полученных результатов. Чтобы управлять проектом, необходимо знать его запланированные характеристики. Планирование является важнейшим процессом управления проектом, своевременным определением всех мер по его реализации.

Управление проектом – это интегрированный процесс. Действия (или их отсутствие) в одном направлении часто оказывают влияние и на другие направления. Эта связь устанавливает баланс между задачами проекта.

Часто улучшения в одной области можно добиться только за счет ухудшения в другой. Для лучшего понимания интегрированного характера

управления проектами рассмотрим его через процессы, его составляющие, и их взаимосвязи.

Под действиями понимают действия и процедуры, связанные с реализацией функций управления. Такое понимание процессов принято в международном сообществе.

Проект состоит из процессов. Процесс – это совокупность действий, дающих результат. Проектные процессы обычно осуществляются людьми и делятся на две основные группы:

1. Процессы управления проектом: связанные с организацией и описанием работы над проектом (которые будут подробно описаны далее).

2. Процессы, ориентированные на продукт: связаны со спецификацией и изготовлением продукта. Эти процессы определяются жизненным циклом проекта и специфичны для применения.

В проектах процессы управления проектами и процессы, ориентированные на продукт, пересекаются и взаимодействуют. К примеру, цели проекта невозможно определить без понимания того, как создать продукт.

Проекты должны соответствовать целям компании, поэтому очень важно знать, какие цели и как они достигаются.

Любой проект включает в себя эти процессы. Процессы перекрывают друг друга во времени, общаясь друг с другом через общие результаты.

Процесс «контроль и отчетность включает задачи, целью которых является подтверждение объема проекта и подходов к его реализации, организации управления изменениями и контроля рисков. Этот процесс решает вопросы, связанные с мониторингом планов проекта и подготовкой отчетов о состоянии проекта. Задачи в процессе управления работой позволяют определять, отслеживать и направлять всю работу, выполняемую над проектом. Цели, реализуемые в этом процессе, также включают мониторинг финансовых аспектов проекта. Целью процесса управления ресурсами является достижение уровня контрактов и инфраструктуры, необходимой для проекта. Процесс управления качеством описывает систему мер обеспечения качества,

реализация которых позволит достичь целей и ожиданий клиента в течение жизненного цикла проекта.

Процесс управления конфигурацией включает задачи, управляющие хранением, организацией и контролем всех элементов конфигурации, то есть результатов, полученных в рамках проекта и для использования в проекте.

Управление проектом предполагает соблюдение сроков, работу с ограниченными ресурсами, обеспечение надлежащего качества, учет рисков, получение запланированного результата и достижение поставленных целей.

Проектный менеджмент – перечень как параллельных, так и последовательных шагов, обеспечивающих планирование, выполнение, контроль процессов, внесение изменений, отслеживание качества, временных рамок и т.д.

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ТАМОЖЕННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Майборода С.И.,
аспирант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Модернизация таможенной инфраструктуры, предусматривает внедрение новых технологий, информационных сетей, что представляет собой ее инновационное развитие. Составляющими этого процесса являются концентрация инноваций и инвестиций, а также эффективное использование административных ресурсов.

Инновационная деятельность, в таможенной сфере, должна быть направлена на упрощение и автоматизацию обработки таможенных документов внедрение международных стандартов, внедрение передовых информационных технологий, что позволит повысить эффективность таможенной работы и снизить затраты.

Предполагаемое вступление ДНР в Таможенный Союз, выдвигает на первый план необходимость адаптации национального законодательства к новым требованиями и активно применять в деятельность таможенных подразделений.

У таможенных органов появляются новые функции, новые виды деятельности, что требует изменения форм контроля за соблюдением правил происхождения товаров, а это, в свою очередь определяет необходимость развития таможенной инфраструктуры.

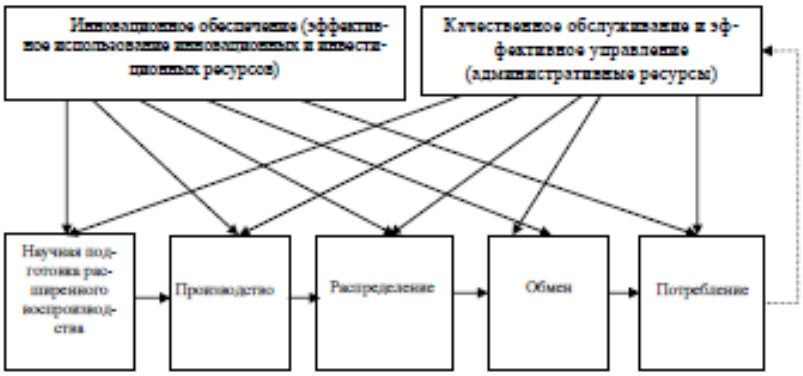

Рисунок 1. – Инновационное обеспечение ресурсами и их влияние на управление развития воспроизводственного цикла в таможенных органах

Кроме того, повышается ответственность таможенной службы в защите государства от негативных последствий, проявляющихся в процессе криминализации предпринимательства.

Следует отметить, что в перспективных программах развития Донецкой Народной Республики важное место отводится повышению конкурентоспособности таможенной системы. Для достижения этой цели необходимо создание более эффективной системы организации таможенного контроля, основанного на международных стандартах. Поэтому модернизация таможенной инфраструктуры, представляется актуальной научно-практической задачей.

Современное социально-экономическое развитие обусловливает нарастание интенсивности экспортно-импортных потоков, направления которых, определяются мировыми тенденциями. Это затрудняет контроль государства над такими потоками, с помощью рычагов таможенного регулирования. Поэтому особое внимание следует уделить совершенствованию таможенной системы, что потребует оптимизации использования требуемых ресурсов и повышения эффективности их использования.

Для решения этой задачи, необходима разработка модели таможни, как системы, осуществляющей функции защиты интересов государственной экономики.

Такая модель нейтральна по отношению к легитимным товаро-транспортным потокам и не препятствует ведению внешнеэкономической деятельности. Таможенные органы, по своим возможностям, должны обеспечивать надежную защиту от неправомерных действий. Поэтому мерой эффективности их функционирования можно считать эффективность их защитного потенциала.

По мнению ряда специалистов «таможню возможно рассматривать как экономический, социальный, экологический, технологический механизм который помогает потребностям легитимной торговли и воспрепятствует нелегитимной, кроме того таможенные коммуникации обуславливают ущерб, и разрешают пропуск через таможню в общем товаропотоке нелегитимной составляющей и организуют барьеры для легального предпринимательства»[1].

Поэтому для нормального функционирования, таможенной службы ДНР, необходимо решить ряд задач по совершенствованию таможенного администрирования и формированию надежных коммуникаций, поддерживаемых обеспечивающими подсистемами.

Нами выделены основные, приоритетные направления деятельности таможенных органов, а именно:

- эффективный контроль на всех приграничных территориях для обеспечения надежного прикрытия таможенных границ;

- развитие инфраструктуры для обеспечения защитных функций таможенной службы.

Особое значение имеет развитие таможенной инфраструктуры, представляющую собой организационно-экономическую систему, обеспечивающую выполнение функции таможенного контроля и регулирующую трансграничные потоки (товарные, транспортные, гражданские и пр.), что делает функционирование Таможенной службы ДНР, более эффективной, с экономической точки зрения [2].

Однако государство не считают таможенную сферу полноценным субъектом хозяйственной деятельности, и не уделяет достаточного внимания

развитию таможенной инфраструктуры, которая находится полностью в его ведении. Это противоречие (с нашей точки зрения), целесообразно устранять с использования концепции государственно-частного партнерства (ГЧП), целью которого является объединенное использование ресурсов для защиты интересов государства и его граждан.

Для достижения общей цели таможенные подразделения и негосударственные структуры должны взаимовыгодно сотрудничать в решении некоторых вопросов.

Т.е. необходимо создание системы, которая состоит из элементов, связанных разными видами отношений для достижения общих результатов.

Такой подход, предусматривающий оптимальное распределение функций, позволяет целенаправленно решать многие проблемы развития социально-экономических коммуникаций и инфраструктурного обеспечения таможенной деятельности в целом.

Другим эффективным направлением (по нашему мнению) является развитие инфраструктуры таможенной службы в ДНР в приграничной зоне, что будет способствовать решению целого ряда задач, к которым следует отнести:

- строительство (реконструкция) объектов таможенной инфраструктуры;

- подсоединение к действующим инженерно-техническим сетям, при строительстве (реконструкции) контрольно-пропускных пунктов (КПП);

- внедрение инновационных технологий при техническом оснащении КПП и других объектов таможенной инфраструктуры и др.

Решение означенных задач позволит расширить комплекс таможенных услуг, повысить их эффективность, качество и, как следствие, будет способствовать увеличению доходной части государственного бюджета Донецкой Народной Республики.

Список использованных источников

1. Соловьев А.А. Таможенное дело / А.А. Соловьев. – М. : Приор-издат,2006. -129 с.

2. Майборода С. И. Концепция механизма модернизации таможенного регулирования в ДНР / С.И. Майборода, А.И. Ярембаш. – ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». Сборник научных работ серии «Экономика». Вып. 22: Векторы инновационного развития территорий. – Донецк: ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2021. – 249 с. С. 91-101.

УПРАВЛЕНИЕ СТЕЙКХОЛДЕРАМИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПОЛИТИК В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

Макеева О.А.,
аспирант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

В работе рассматриваются вопросы применения системы управления проектным циклом к управлению государственными программами, раскрыта его сущность и сильные стороны. Отмечено, что переход на проектно-ориентированную модель управления позволит проводить перспективную политику и добиться выполнения принципов рационального государственного управления. Предпринята попытка обоснования важности процесса управления стейкхолдерами, их персонализация при разработке и реализации государственной политики в социальной сфере.

Актуальность проблемы состоит в том, что дальнейшее эффективное развитие нашей страны, включая благополучие граждан, повышение качества их жизни, консолидацию общества, устойчивое поступательное развитие зависит в том числе от эффективности проведения государственной политики в социальной сфере.

На протяжении многих десятилетий в ходе реализации государственной политики применялся программно-целевой метод.

В условиях новой реальности все более важным фактором успеха становится обеспечение гибкости и модифицируемости системы управления для максимально быстрого и эффективного реагирования на существенные изменения внешней среды. Как никогда ранее, востребованным становится проектно-ориентированный подход к управлению, рассматривающий существенное количество рисков, неопределенности и изменений как данность

и обеспечивающий учет этих факторов при планировании и реализации работ. Сравнительная характеристика двух подходов представлена в таблице 1.

Таблица 1

Сравнительная характеристика программно-целевого и проектно-ориентированного подходов (выполнено автором)

Сравнительная характеристика	**Программно-целевой подход**	**Проектно-ориентированный подход**
Логическая схема	Цели – пути – способы – средства	Политика – программа – проект
Целеполагание	Цели плана увязываются с ресурсами при помощи программ	Цели политики увязываются с ресурсами при помощи программ и серии проектов
Стратегически важная задача	Разработка, реализация и контроль эффективности всего комплекса мероприятий, направленных на решение проблемы участниками системы	Итогом проектов является результат (физические товары или оказанная услуга), а итогом программ / политик являются последствия
Учет рисков	Недостаточный	Рассматривает риск как данность и учитывает его на всех этапах

Для достижения видимых результатов и главной цели государственной политики в социальной сфере видим необходимым в процессе ее разработки и реализации применение подходов управления проектным циклом, который обеспечивает структуру для:

– развития идей проекта (релевантные);

– разработки проектов (выполнимые, реалистичные);

– оптимальной реализации через оценку;

–повышения устойчивости результатов через вовлечение стейкхолдеров.

Система управления проектным циклом также применима к управлению государственными программами, несмотря на исключительную особенность государственного сектора по сравнению с частным.

Преимущество управления проектным циклом состоит в том, что оно:

1) объединяет этапы в цикл таким образом, что проектные цели и вопросы устойчивости остаются в центре внимания в течение всей жизни проекта;

2) ключевая роль принадлежит стейкхолдерам, которые в полной мере включены в процесс принятия решения, это позволяет расширить авторскую базу политики и увеличить шансы на получение устойчивых и эффективных результатов;

3) позволяет избежать перерасхода бюджетных средств, добиться выполнения принципов рационального государственного управления [1].

Правильное планирование, мониторинг и оценка лежат в основе улучшения результативности деятельности, обеспечивают непрерывную связь между прошлыми событиями, настоящими и будущими инициативами и результатами. Использование проектного цикла в государственной политике обеспечит структуру для поэтапного, информированного и логичного принятия решений на всех стадиях жизни проекта или программы.

В пользу применения метода УПЦ говорят практические результаты – сильные стороны, которые характеризуют следующие качественные изменения в процессе управления проектами (рисунок 1).

Действующие международные стандарты определяют для государства регулирующую или контролирующую роль, не рассматривая его как стейкхолдера проекта. Мы считаем, что государство необходимо рассматривать одним из стейкхолдеров.

Важно понимать, что единого и статичного списка стейкхолдеров не существует, так как он индивидуален для каждой конкретной отрасли, страны, региона и меняется с течением времени и изменением контекста деятельности. Предлагаем в перечне стейкхолдеров государственной политики в социальной сфере рассматривать государство одним из стейкхолдеров (табл. 2).

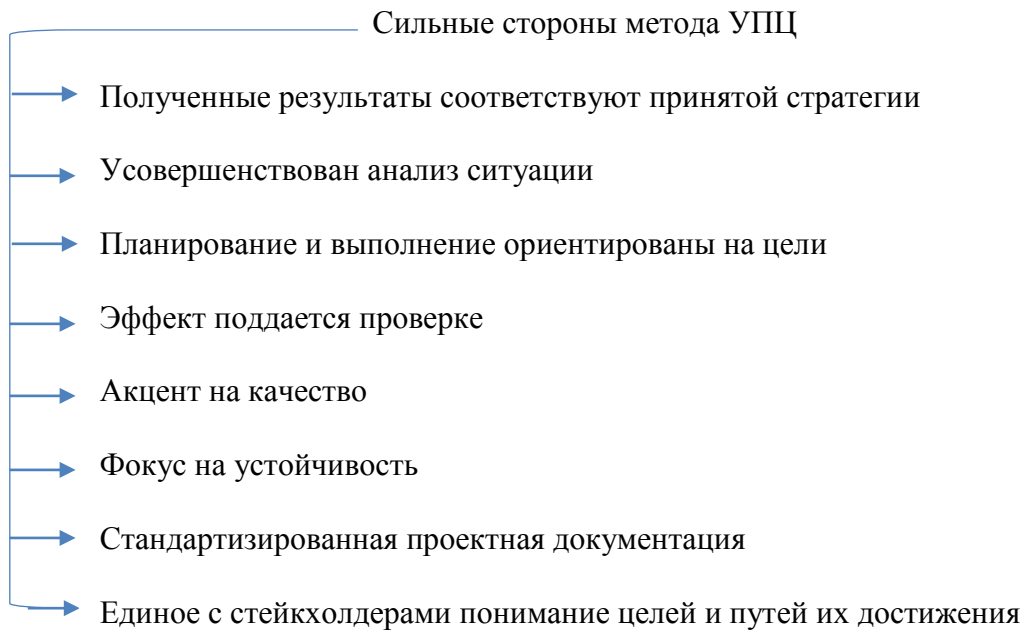

Рисунок 1. – Сильные стороны метода УПЦ, составлено на основе изучения источника [2]

Таблица 2

Основные стейкхолдеры государственной политики в социальной сфере, составлено на основе изучения источника [3]

Наименование стейкхолдеров	**Основные интересы стейкхолдеров**
1	**2**
Внутренние стейкхолдеры программы/ проекта	
Менеджер программы/проекта	Выполнение программы/проекта Достижение целевых показателей программы/проекта. Карьерный рост
Команда управления программой/проектом	Достижение целевых показателей программы/проекта. Карьерный рост
Члены команды программы/проекта	Будущая защищенность их рабочих мест. Рост заработной платы. Карьерный рост
Офис управления программами/проектами	Сохранение баланса портфеля проектов или программе. Достижение целевых KPI.
Инвесторы проекта / Уровень государственного финансирования	Получение запланированной результативности и эффективности программы/проекта
Поставщики программы/проекта	Выполнение взятых на себя обязательств. Четкая постановка технического задания.
Внутрипрограммные стейкхолдеры	
Менеджмент государственного или местного учреждения	Достижение компанией целевых показателей KPI. Рост размера компенсации. Сохранение текущего положения. Развитие территории.
Бизнес - партнеры компании	Сохранение долгосрочных отношений с бюджетной структурой.
Прочие сотрудники государственных и местных учреждений	Рост заработной платы. Сохранение рабочих мест. Карьерный рост
Будущие поколения	Создание потенциала для развития территории в будущем

1	2
Прошлые поколения	Сохранение преемственности стратегии
Представители стейкхолдеров	Улучшение положения подопечных стейкхолдеров
Внутренние благополучатели / потребители	Выполнение поставленного технического задания точно в срок. Упрощение ведения деятельности
Внешние стейкхолдеры проекта	
Благополучатели / Внешние потребители	Удовлетворение потребностей.
Местное сообщество	Сохранение окружающей среды. Модернизация окружающего пространства. Развитие территории. Снятие напряженности.
СМИ	Создание информационных поводов.
Общество в целом	Улучшение текущего положения. Развитие территории. Снятие напряженности в обществе.
Научное сообщество	Получение материалов для проведения исследований.
Гражданское общество	Защита интересов граждан. Развитие института гражданского общества.
Органы государственной власти	Выполнение требований органов государственной власти. Увеличение размера отчислений в бюджет. Поддержка реализуемой стратегии развития. Осуществление надзорной, регуляторной, контрольной деятельности.

На сегодняшний день перед системой государственных политик в социальной сфере стоит большое количество задач, среди которых:

– идентификация и анализ стейкхолдеров для каждого направления деятельности;

– оценка текущей ситуации территории присутствия и воздействия на стейкхолдеров, в том числе оценка адекватности выделяемых ресурсов на развитие местных сообществ;

– анализ ранжирования нужд и ожиданий местного населения;

– сбор и урегулирование обращений;

– выбор приоритетных направлений в рамках развития местных сообществ (влияющих на определение критериев для отбора программ/проектов);

– определение форм и частоты взаимодействия с стейкхолдерами;

– отбор и оценка партнеров;

– постановка и определение критериев для оценки эффективности и результативности программ/проектов;

– анализ возможностей и ресурсов, бенчмаркинг [4].

Предложенный подход позволит организовать эффективный процесс управления стейкхолдерами, учесть их интересы, проводить перспективную политику, которая определяется фактическими данными, а не реакцией на краткосрочные нужды.

Вопросы персонализации стейкхолдеров государственных политик, оценки результативности и эффективности процесса управления ими требуют дальнейшей проработки.

Список использованных источников

1. Кузнецова Е. Актуальные проблемы государственного и муниципального управления / Е. Кузнецова, Е. Безвиконная. – Гамбург: Anchor Academic Publishing, 2018. –312 с. [с. 188-190].

2. Руководство по планированию, мониторингу и оценке результатов развития. Программа Развития ООН, 2009г. [Электронный ресурс]: – Режим доступа: http://web.undp.org/evaluation/handbook/Russian/pme-handbook-Russian.pdf (дата обращения 30.09.2021).

3. Грабарь В., Салмаков М. Анализ заинтересованных сторон проекта: методология, методика, инструменты [Электронный ресурс]: – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-zainteresovannyh-storon-proekta-metodologiya-metodika-instrumenty (дата обращения 18.10.2021).

РЕЙТИНГОВЫЙ АНАЛИЗ УРОВНЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ СТРАН ЗА 2020 ГОД. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ ЦИФРОВОЙ ЭКОСИСТЕМЫ НА ОСНОВЕ КОНЦЕПЦИИ ОТКРЫТЫХ СИСТЕМ

Масло С.В.,
старший преподаватель кафедры
информационных технологий
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Лукашев Б.В.,
бакалавр,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

В работе проведен анализ уровня цифровизации стран на основе научных статей в интернете, международных рейтингов, выявлены приоритеты стран, перспективы развития цифровой экосистемы.

Во всем мире набирает обороты цифровизация. В связи с пандемией коронавирусной инфекции, страны сталкиваются с повторяющимися блокировками, закрытием школ и закрытием целых отраслей. Цифровые возможности – будь то удаленное обучение, электронная коммерция или работа из дома – становятся более важными, чем когда-либо. Как именно это произошло? Этот вопрос изучает Digital Evolution Index [1] в сотрудничестве с Mastercard [2]. Они предлагают график анализа экономики 90 стран на основе комбинации 160 показателей по четырем ключевым факторам: условия предложения, условия спроса, институционная среда и инновации и изменения. Они использовали комбинацию собственных и общедоступных данных, а также анализы, проведенные командой Digital Planet [3], чтобы изучить следующие вопросы по их основным предметным областям:

Условия предложения: насколько развита инфраструктура - как цифровая, так и физическая - необходима для создания цифровой экосистемы. Это может включать доступность полосы пропускания, качество каналов, необходимое для выполнения электронной коммерции и т.д. *Условия спроса*: готовы и могут ли потребители участвовать в цифровой экосистеме. Есть ли у них инструменты и навыки, необходимые для включения в цифровую экономику.

Институционная среда: поддерживают ли законы страны (и действия правительства) развитие цифровых технологий или препятствуют этому. Финансирует ли правительство продвижение цифровизации. Способствуют ли правила, регулирующие использование и хранение данных, росту или создают препятствия.

Инновации и изменения: каково состояние ключевых входов инновационной экосистемы (талантов и капитала), процессов (сотрудничества между университетами и промышленностью) и результатов (новых цифровых продуктов и услуг).

Система показателей Digital Evolution Index учитывает все эти данные, а затем оценивает экономику по двум параметрам: текущее состояние цифровизации страны и темпы цифровизации с течением времени. На рисунке ниже изображен получившийся «атлас» цифровой планеты, который делит экономику на четыре отдельные зоны: страны с замедляющейся экономикой (stall out), страны с выдающейся экономикой (stand out), страны с перспективной экономикой (watch out) и страны с прорывной экономикой (break out).

Страны с выдающейся экономикой. В эту область входят страны с высоким уровнем цифровизации и сильным импульсом для дальнейшего развития своих цифровых возможностей. Особенно заметны 3 страны: Сингапур, Южная Корея и Гонконг. Наряду с такими странами как Эстония, Тайвань и Объединенные Арабские Эмираты, они неизменно занимают лидирующие позиции в этом индексе и демонстрируют как адаптируемость, так и поддержку инноваций со стороны учреждений. Интересно, что Соединенные

Штаты Америки также демонстрируют значительный импульс для экономики такого размера и сложности, занимая второе место в цифровой эволюции после Сингапура.

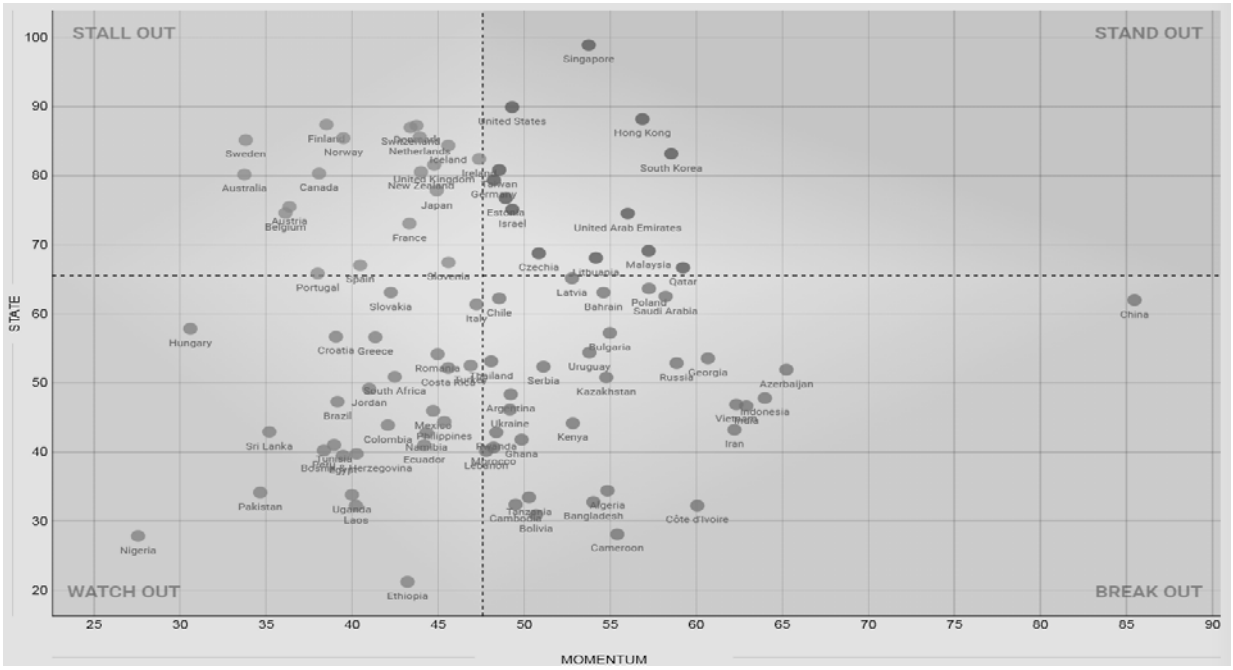

Рисунок 1. – График цифровизации стран.

Страны с прорывной экономикой. В эту область входят страны с ограниченной существующей цифровой инфраструктурой, но которая быстро цифровизируется. Китай стоит отдельно в этой группе: его цифровая эволюция значительно выше, чем у всех других стран, во многом благодаря сочетанию быстро растущего спроса и инноваций. Индонезия и Индия также довольно заметны в этой группе, занимают третье и четвертое место по темпам роста, несмотря на их крупную экономику. Кроме этих крупных стран с формирующейся рыночной экономикой, страны среднего размера, такие как: Кения, Вьетнам, Бангладеш, Руанда и Аргентина, продемонстрировали растущую цифровую динамику, что свидетельствует о потенциале быстрой цифровизации как восстановления экономики после коронавируса, так и для долгосрочной трансформации.

Страны с перспективной экономикой. В эту область входят страны Африки, Азии, Латинской Америки и Южной Европы. Они характеризуются

недостатками как в существующих цифровых возможностях, так и в динамике будущего развития. Страны из этой области могут рассматривать страны с прорывной экономикой как образцы для подражания и ориентиры того, как использовать цифровой рост в качестве рычага экономической устойчивости.

Не существует универсальных решений для цифровой эволюции. Каждая страна уникальна, и факторы, которые позволяют одной экономике добиться успеха, далеко не всегда работают в другой. Но, несмотря на эти ограничения, карта анализа цифровой эволюции на 2020 год может прояснить текущее состояние как цифрового развития, так и цифровой импульс во всем мире, а также влияние этой цифровой эволюции на меры реагирования стран на пандемию.

Список использованных источников

1. Digital Planet – Where Digital Innovation Meets the World. [Электронный ресурс].

URL: https://sites.tufts.edu/digitalplanet/.

2. Международная платежная система Mastercard. [Электронный ресурс]. URL: https://www.mastercard.ru/ru-ru.html.

3. Digital Planet. [Электронный ресурс]. URL: https://digitalplanet.co.za/.

SMM-ПРОЕКТ ОРГАНА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Мороз К.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Гладченко Т.Н.,
канд. гос. упр., доцент,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Актуальность данной темы вызвана тем, что «социализация» государственных институтов на сегодняшний день происходит очень медленно. Несмотря на то, что SMM-технологии позволяют, в первую очередь, повысить доверие и лояльность населения к органу государственной власти, а также оперативное информирование.

Этапы работы в данном направлении представлены на рис. 1.

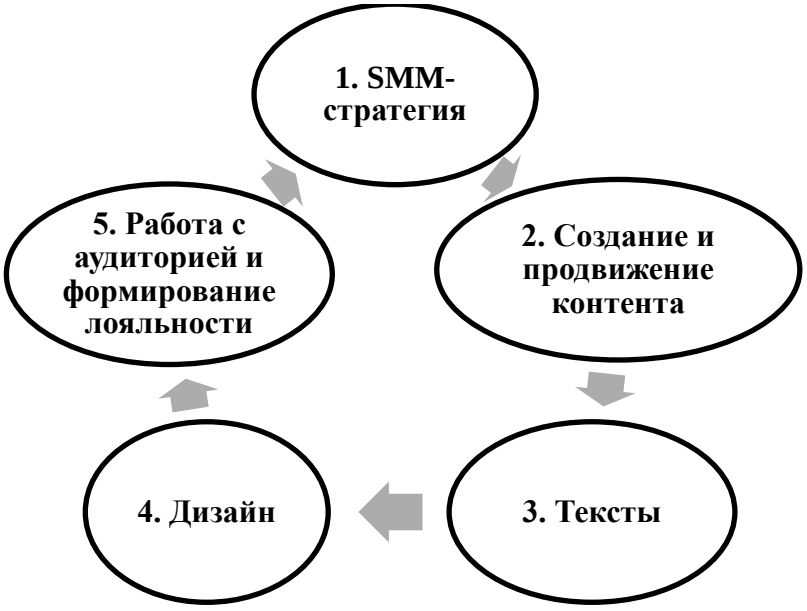

Рисунок 1. – Этапы работы над SMM-проектом

1. Разработка SMM-стратегии предусматривает:

- Использование проектного подхода в решении задач digital-коммуникаций в работе государственной власти.

- Постановка цели и позиционирование органа власти / организации в социальных сетях: цели, они должны быть понятными пользователям. Одним из методов, который может быть быстро применен на практике, является метод персонажей (также известен как интеллектуальная карта персонажей). На основании этого метода можно составить список целей, информационных потребностей и требований групп потенциальной аудитории (персонажей) и, следовательно, понять, как с ними работать.

- Анализ и сегментирование целевой аудитории. Должны быть четкие представления о получателях информации. Как правило, выделяют несколько групп целевой аудитории:

1) журналисты,

2) собственные сотрудники и коллеги,

3) предприятия и люди, которые связаны с учреждениями по роду своей профессиональной деятельности,

4) жители региона, где работает госорган или учреждение.

Целью коммуникации является как информирование, так и формирование благоприятного имиджа. Ни среди российских, ни среди зарубежных госорганов или госучреждений не принято делать отдельные аккаунты для разных целевых аудиторий, хотя подобная практика в бизнесе показывает очень хорошие результаты.

- Формулирование основных смысловых посылов и каналы донесения информации.

Лучше всего ориентироваться на популярность ресурсов и конкретные задачи. Важно подчеркнуть, что различные поколения людей нашей страны используют для получения информации отличные СМИ табл. 1.

Таблица 1.

Поколения и СМИ

Поколения	СМИ
Поколение «Бэби-Бумеры» 1943 – 1963 (1943 - 1960)	газеты, радио, ТВ
Поколение «X» / неизвестное поколение 1963 – 1983 (1961 - 1981)	радио, ТВ, реклама, Интернет, соц.сети: Facebook, ВКонтакте, Одноклассники; мессенджеры: Telegram, Instagram
Поколение «У» / поколение Интернет 1984 – 2000 (1982 - 2004)	Соц.сеть ВКонтакте, мессенджеры: Telegram, Instagram, Tik Tok
Поколение «Z» / поколение Родины 2000 – 2023 (2005 - сейчас)	Instagram, Tik Tok; сетевые компьютерные игры

Адаптировать сообщения к соцсетям. Изменение исходных сообщений под формат соцсети — полноценная редакторская работа. Что касается Instagram, то главный контент в нем — визуальный. Пользователи соцсети в своей ленте в первую очередь видят картинки и видео, а уже потом (и далеко не всегда) читают подписи под ними. Поэтому если госорган или учреждение не обладают собственными фотографиями или видео, которые могут быть интересны пользователям, следует задуматься о том, зачем вообще присутствовать в этом ресурсе. Кроме того, пользователи хотят видеть человека, а не официальные данные. Так называемые «love-story’s».

- Рейтинг открытости органов власти. Анализ лидерских практик.

2. Создание и продвижение контента предполагает:

- Клиентоориентированную концепцию в управлении.

- Выработку инструментов формирования клиентоориентированного сервиса.

- Оценку эффективности клиентоориентированного подхода. Анализ удовлетворенности клиентов. Грамотную интерпретацию обратной связи.

- Применение практики формирования и поддержки потребительской лояльности и клиентоориентированной среды.

3. Работа над текстами:

- Выработать инфостиль в digital-коммуникациях госсектора: мир читателя и полезное действие текста. Именно для этого разрабатываем четкий контент-план, который содержит примерное описание материалов, сроки их подготовки

и публикации. Это главный документ, которому будет следовать ответственный за сети сотрудник.

- Сформировать характеристики эффективной коммуникации: полезность, читаемость, структурность, ясность и контекст.

- Использовать цифровые сервисы проверки и улучшения текстов.

4. Разработка дизайна:

- Помнить о базовых принципах графического дизайна в социальных сетях.

- Использовать актуальные тренды и основные форматы визуального оформления аккаунтов в социальных сетях.

- Не забывать об основах колористики в графическом дизайне. Особенно учитывая гендерные особенности восприятия цветов.

- Учитывать основы композиции в графическом дизайне.

- Создавая дизайн-макет, помнить об информативности дизайнерской работы.

- Использовать цифровые сервисы и мобильные приложения для работы с макетами в digital-коммуникациях.

5. Работа с аудиторией и формирование лояльности – это:

- Комьюнити-менеджмент: основы, цель и задачи. Формирование комьюнити.

- Привлечение новых подписчиков. Работа над лояльностью аудитории.

- Основные сегменты аудитории для аккаунтов госсектора: болевые точки и выгоды, рычаги воздействия. Анализ общей ситуации территории вести не сложно. Достаточно найти при помощи поиска и хештегов наиболее крупные общедоступные группы города (число подписчиков зависит от населенности территории), понять, кто чаще всего в них пишет, кто комментирует, кого можно считать лидерами мнений. Если администраторы группы окажутся вашими знакомыми, это будет дополнительным плюсом для будущего сотрудничества.

- Работа с негативом. Конфликтные подписчики. Управление интернет-агрессией.

- Цифровой этикет. Деловое общение в социальных сетях.

Постоянный мониторинг интереса к органу государственной власти. Показатель ER (Engagement Rate – коэффициент вовлеченности аудитории в сообщество), позволяющий определить, насколько выкладываемая информация «цепляет» целевую аудиторию (что является действительно важным для сообщества, публикующего познавательный контент и не занимающегося продажами) может быть применен и для органа государственной власти.

Для эффективной организации внутренних процессов по работе над SMM-проектом важно:

- оптимизировать классический PR и организацию работы органа власти/бюджетной организации в социальных сетях;

- сформировать четкие требования к специалисту по работе с социальными сетями;

- настроить основные процессы: редполитики, гайды, чек-листы, контент-планирование, трелло и гугл-документы.

Таким образом, грамотное использование технологий «Social Media Marketing» (SMM) в социальных сетях позволит получить лояльную к органу государственной власти аудиторию и сформировать благоприятный имидж органа государственной власти на основе эффективно работающей обратной связи с обществом.

Список использованных источников

1. Сорокина Е.В., Селентьева Д.О., Сурина В.А., Черкасова Е.Ф. Применение SMM-технологий при формировании органа государственной власти (на примере Сообщества Министерства просвещения Российской Федерации в социальной сети «ВКОНТАКТЕ»). / Электронный ресурс: International Journal of Humanities and Natural Sciences, vol.12-1 – Режим доступа: DOI: 10.24411/2500-1000-2018-10340

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОТКРЫТЫХ ГЕОИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ В ЗАДАЧАХ УПРАВЛЕНИЯ ТЕРРИТОРИЯМИ

Омилаева Ю.Р.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Быстрое развитие информационных технологий повлекло за собой множество изменений, затронувших все изучаемые области человеческой деятельности, что привело к открытию и трансформации ряда новых наук. И сложно попытаться назвать какую-то сферу деятельности, где не ощущалось бы влияние информатизации, становиться затруднительно.

Влияние информационных технологий на науки о Земле породили геоинформатику и дали почву для изучения, развития и построения географических информационных систем (ГИС).

ГИС — это автоматизированная компьютерная система, которая управляет различной геопространственной информацией, взаимодействуя с тематическими базами данных, чтобы получить аналитически предсказанный визуально-пространственный результат на картографических данных, событиях и явлениях окружающего мира.

Открытое программное обеспечение появилось благодаря развитию интернета, инструментов разработки, в частности компьютерной грамотности. Самым привлекательным параметром открытого программного обеспечение ГИС является бесплатная лицензия. Быстрый темп разработки, привлечение разработчиков со всего мира и высокая модульность стимулируют инновационный характер открытого ПО.

Приложения геоинформационной системы разработаны в архитектурных схемах «клиент — сервер» и «клиент — сервер приложений — сервер» с использованием реляционной СУБД с расширением для хранения и обработки

пространственных данных [1]. Интеграционные сервисы разработаны в соответствии с общепринятыми подходами на разработку веб-сервисов, работающих на принципах REST и SOAP.

На сегодняшний день достаточно широкое разнообразие свободного ПО позволяет создавать ГИС с развитой программной инфраструктурой, включая серверы баз данных, картографические серверы и различные типы клиентских приложений. (рис. 1) [2].

На рис. 1 изображена модель программной инфраструктуры ГИС на основе свободного ПО.

Первым уровнем этой модели являются базы и банки данных, содержащие пространственную информацию и связанные с ней атрибутивные данные. Второй уровень представлен картографическими серверами и серверами-каталогами. Третий уровень содержит интерфейсы взаимодействия между клиентским программным обеспечением и нижними уровнями модели. Четвертый уровень — это клиентское программное обеспечение, с которым пользователь ГИС работает напрямую.

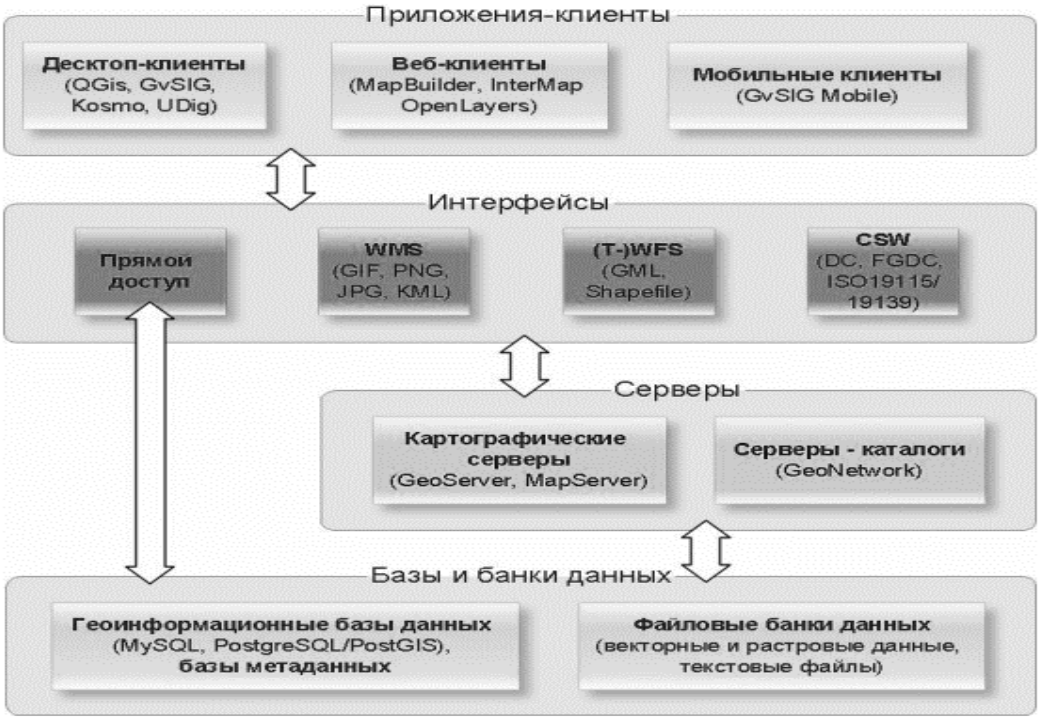

Рисунок 1. – Модель программной инфраструктуры ГИС на основе свободного программного обеспечения

Клиентские ГИС-приложения могут быть разделены на 3 группы:

– веб-клиенты (web-clients) – для конечного пользователя они представляют собой обычный веб-браузер, отображающий электронную карту ГИС путем взаимодействия со специализированными серверами, отвечающими за доступ к данным и их обработку;

– мобильные клиенты (mobile clients) – это ПО, предназначенное для различных мобильных устройств (коммуникаторы, смартфоны) и обладающее основными функциями по импорту, обработке и отображению гео-данных.

– десктоп-клиенты (desktop cliens) – это автономное ПО, которое содержит в себе интерфейсы доступа к данным и функции по их обработке и отображению;

Одним из примеров десктоп-клиентов можно выделить QGIS [5].

Географическая информационная система QGIS обладает широкими возможностями. Эта ГИС позволяет работать с растровыми и векторными данными без изменения общего или внутреннего формата. QGIS поддерживает следующие основные форматы:

- пространственные таблицы PostgreSQL с использованием PostGIS, векторные форматы, поддерживаемые установленной библиотекой OGR, включая GeoJSON, shape-файлы ESRI, Maplnfo, SDTS и GML и др.
- Форматы растров и графики, поддерживаемые библиотекой GDAL, такие, как GeoTIFF, Erdas IMG, Arclnfo ASCII Grid, JPEG, PNG и др.
- Форматы World-файла вместе с поддерживаемыми типами растровых изображений;
- базы данных SpatiaLite;
- растровый и векторный форматы GRASS (область/набор данных).

Открытие существующих форматов для хранения и передачи геоданных, а также активное развитие сегмента программного обеспечения ГИС с открытым исходным кодом, упрощают разработку специализированных

геоинформационных систем, делают их более доступными и способствуют общему развитию наиболее популярных геоинформационные технологии.

Использование СУБД с поддержкой языка запросов SQL и клиентских приложений ГИС с расширенными инструментами для анализа и визуализации данных позволяет построить эффективную систему поддержки принятия решений. Использование стандартных форматов для хранения и передачи геоданных в ГИС, а также использование сервера базы данных MySQL значительно упрощает его интеграцию с другими ИТ и геоинформационными системами, веб-приложениями, инструментами отчетности - то есть с различными типами программного обеспечения, созданным сторонними разработчиками, которое способно расширить функциональность ГИС.

Список использованных источников

1. Ефремова О.А. Эволюционно-функциональная классификация программного обеспечения по обработке пространственных данных для поддержки принятия решений на региональном уровне / Мулюкина Л.С., Торопова Ю. В. // Инженерный вестник Дона. – 2016. – № 4.

2. Степанов С.Ю. Сравнительный анализ открытых геоинформационных систем // Информационные технологии и системы: управление, экономика, транспорт, право. - 2013. - №1. - С. 55-63.

3. Блинов А.В., Паршин А.В. Открытые геоинформационные технологии в системе подготовки специалистов-геологов // Интерэкспо Гео-Сибирь. – 2016

4. Габеева Д.А. Пример взаимодействия между ГИС-платформами, импортирование открытых данных / Д.А. Габеева, М.А. Дриевский, А.С. Сосоров // Электронный научный журнал. – 2016. – . – Т. 6, № 9. – С. 57-60

5. Ковалева О.Н. Анализ развития открытого программного обеспечения ГИС и системы QGIS / О.Н. Ковалева // Вестник Харьковского национального автомобильно-дорожного университета. – 2020. – № 90. – С. 7-12

ИНСТРУМЕНТЫ И МЕТОДЫ РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЁЖНЫХ СОЦИАЛЬНО-ЗНАЧИМЫХ ПРОЕКТОВ

Пащенко А.И.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Савенко А.В.,
канд. техн. наук,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

В каждой стране действуют собственные механизмы реализации молодежных проектов. Как правило, государственные органы власти играют ведущую роль в формировании рамочной концепции, создавая (например, на уровне законодательства и бюджета) условия для деятельности региональных и местных участников процесса, а затем оно обычно анализирует и оценивает результаты решения задач, поставленных в рамках соответствующей политики. При формулировании задач в рамках реализации социально-значимых молодёжных проектов органы власти ориентируются на результаты реализации прежних стратегий и данные соответствующих исследований. Правительство может задавать общие цели и иногда поручает местным или региональным органам власти разработать конкретные задачи. Второй шаг обычно заключается в определении структур и выделении ресурсов, для чего может потребоваться разработка специального законодательства для определения необходимых услуг или порядка финансирования. Всё это позволяет создать условия для начала деятельности, принятия оперативных мер и формирования новых услуг. И наконец, государство оценивает результаты, полученные на региональном и местном уровнях. Реализация молодежной политики может и должна дополняться сбором эмпирических данных о том, как теоретические

положения воплощаются на практике, кто оказался объектом прилагаемых усилий и с каким результатом: всё это требуется знать, чтобы в случае необходимости внести нужные коррективы. Для успешного осуществления всего цикла в процессе идентификации задач необходимо сразу предусматривать критерии, которые будут использоваться при оценке их выполнения; все задачи должны быть четко сформулированными, идеологически выдержанными, поддающимися количественной оценке и сообразными с имеющимися ресурсами. Наряду с правительством в процесс должны быть вовлечены и другие участники.

О межсекторальном характере молодежной политики можно говорить при наличии сотрудничества между молодежным сектором и другими секторами по вопросам, имеющим отношение к молодежи. Координировать межсекторальную деятельность может специальная межведомственная комиссия, сформированная в рамках министерства, отвечающего за работу с молодежью. Либо можно назначить политического представителя интересов молодежи, наделив его также координирующими функциями. В теории, сотрудничество между разными секторами (в т. ч. между министерствами и ведомствами), затрагиваемыми молодежной политикой, есть целесообразная и необходимая практика, однако в реальности процесс организации такого сотрудничества весьма непрост.

В целом, Государственная молодежная политика разрабатывается и реализуется как один из инструментов социально-экономического развития страны, на основе следующих принципов:

– проектный подход;

– учет интересов и потребностей всех групп молодежи;

– приоритетное участие молодых граждан в разработке и реализации проектов государственной молодежной политики;

– взаимодействие государства, институтов гражданского общества и бизнеса;

– информационная открытость;

– измеряемость результатов реализации проектов и независимость их оценки.

К настоящему времени накоплен большой арсенал средств и инструментов работы с молодежью. Многие из них успешно решали отдельные локальные задачи, были ориентированы на определенные группы молодежи. Однако, в массовой практике их применение осуществлялось как набор не связанных между собой мероприятий, реализуемых разными ведомствами, что не обеспечивало необходимого системного эффекта.

Стратегия развития рассматривает проектный подход в качестве основного в реализации государственной молодежной политики и определяет, в соответствии с выделенными приоритетами, систему общенациональных проектов.

Общенациональный проект – это средство и инструмент непосредственного вовлечения молодежи в решение собственных проблем и общероссийских задач. Разработанные в соответствии с методологией настоящей Стратегии проекты, будут обращены ко всей молодежи, откроют возможности для равного участия в них всем молодым людям, независимо от пола, национальности, профессии, места жительства и социального статуса. Предоставят молодежи выбор тех направлений деятельности, которые, более всего, соответствуют ее интересам. С другой стороны, делегируют молодому поколению права, полномочия и ответственность в решении приоритетных задач национального развития, откроют перед молодыми людьми всероссийские масштабы и перспективы развития и достижений.

Стратегия определяет цель и основные параметры каждого из проектов. Их специфическое содержание будет создано и реализовано самими молодыми людьми и организациями, их представляющими, на всей территории страны. Таким образом, каждый из проектов будет объединять проектную и инновационную деятельность тех организаций, молодежных объединений и инициатив, которые смогут предложить лучшие варианты их реализации, обеспечивающие наиболее эффективное достижение цели.

Точные параметры каждого из проектов на конкретный срок будут определены целевой программой, в которой будут сформулированы уточненные требования к процессуальным и результативным характеристикам каждого проекта, определены основные индикаторы и способы оценки их эффективности. Исполнителями общенациональных проектов выступят операторы, отобранные на конкурсной основе в соответствии с механизмами, предложенными в настоящей Стратегии.

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Перевозчикова О.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,
г. Донецк
Шумаева Е.А.,
канд. гос. упр., доцент,
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,
г. Донецк

В условиях геополитической и финансово-экономической энтропии, турбулентности форс-мажорных ситуаций (стихийных бедствий и эпидемий) и рисков для каждого государства возрастает роль и значимость качественного и эффективного управления инновационным развитием для повышения конкурентоспособности на мировом рынке и устойчивости к действию разрушающих факторов и опасностей.

В условиях рынка очевидной является необходимость системных преобразований и действий, направленных на развитие цифровой экономики в отечественных социально-экономических системах всех уровней. Идеей цифровой трансформации охвачен весь мир, она сейчас является одной из самых популярных тем обсуждений, но в действительности это далеко не новое понятие, дискуссия о нѐм идет уже несколько десятилетий [5].

Проблемы выбора подходов и моделей управления инновациями представлены в научных работах современных исследователей Бариновой Н.В., Быковской Е.Н., Харчилава Г.П., Долинской Ю.В., Князюк Н.Ф., Жмудь Т.А., Ивановой В.А., Железновой Г.Ю., Исаевой Л.А., Дробышевской Л.Н.,

Минервина И.Г., Ливанского М.В., Зотова В.В., Подсолонко В.А., Лаврентьевой Н.А., Тихонова В.С. Однако остаются открытыми вопросы формирования управленческого потенциала, управления инновационными рисками, внедрения инновационного менеджмента в систему инновационного развития, оценки затрат на управление инновациями, состава, подготовки и качества исследователей и модераторов на всех уровнях и фазах инновационного процесса.

Развитие экономики основывается на цифровых технологиях, являющихся важным фактором экономического роста, на системной информатизации, автоматизации, роботизации процессов, внедрении прорывных бизнес-моделей и технологий: цифровые платформы, цифровые экосистемы, модели углубленной аналитики больших массивов данных. Включение цифровых технологий в структуру инновационного развития формирует механизм социальных лифтов, активизируя поведение граждан на основе доступности, качества и комфорта предоставления государственных, муниципальных, медицинских, образовательных, креативных, культурно-развлекательных и других услуг [6].

Цифровизация мирового пространства является неустранимым, накопительным эволюционно-революционным направлением, условием и основанием для развития цивилизации, создающим риски, угрозы и опасности для стран, экономики, бизнеса и каждого человека.

Получение информации о мониторинге инноваций и результатах инновационной деятельности, которые можно эффективно использовать для своего бизнеса и поиска потенциальных партнеров осуществляется на тематических форумах, выставках, дискуссионных площадках. Фирмы и компании в новых условиях меняют комбинаторику и организацию коммуникаций, определяющих успешность связей участников инновационного процесса в условиях сетевого взаимодействия. Цифровые технологии обеспечивают эффективность координации, синхронизации действий всех участников инновационного процесса [1].

С учетом того, что инновационный путь развития экономики является осознанным, координационно-регулируемым, управление инновациями зависит от научного потенциала, мотивации, заинтересованности, накопленного опыта, зрелости институциональных и финансово-экономических отношений при становлении управления инновационными процессами. Для государства управление инновациями предполагает разработку политики, регулирующих технологий и стратегий приоритетности определенных видов инноваций для выхода на внутренний и внешний рынки. Государственное управление инновациями, выполняя роль катализатора, стимулятора и модератора, включает нормативно-правовое регулирование рынка инноваций, отношений собственности, прогнозирование, инвестирование и развитие систем, процессов и проектов [6].

Эксперты связывают цифровизацию инновационного процесса с применением цифровых технологий, накоплением, обменом и передачей различного рода информации, финансовыми транзакциями между партнерами.

Некоторые исследователи считают эффективным такое управление инновациями, которое позволяет преодолеть барьеры и препятствия для практической реализации новых идей, формирования и сохранения конкурентного преимущества, получения доступа к рынкам с инновационными продуктами и услугами. Естественно, качество управления связано с особыми профессиональными навыками и знаниями, компетенциями специально приглашенного топ-менеджера, что гарантирует успех в управлении проектом [2].

Эффективное управление инновациями, инновационными процессами реализуется через системное управление научно-технической, производственной, маркетинговой и коммерческой деятельностью и интеллектуальным потенциалом компании в целях обоснования, совершенствования и развития концепций, стратегий, методов, технологий организации, моделирования и стимулирования корпоративной культуры для

удовлетворения потребностей рынка в конкурентоспособных товарах и услугах [3].

Если управление инновационной деятельностью в основном реализуется на уровне предприятий, то управление инновационным процессом охватывает межгосударственные, глобальные системы, национальный, отраслевой и региональный уровни [4].

Одним из ключевых факторов инновационного развития является наличие благоприятной среды и инновационного климата, стимулирующих создание инноваций, обеспечивающих превращение идей и разработок в рыночные продукты, внедрение этих продуктов в важнейшие отрасли экономики и социальную сферу.

Понятия «цифровая экономика», «экономика знаний», «информационное общество» и их аналоги, представленные в современной научной литературе, формируют новую социально-экономическую систему, заменяющую прежнюю индустриальную парадигму.

В этой связи, развитые страны мира уделяют пристальное внимание гармоничному развитию системообразующих элементов цифровой экономики, информационного общества и экономики знаний.

Список использованных источников

1. Быковская Е.Н., Харчилава Г.П., Кафиятуллина Ю.Н. Современные тенденции цифровизации инновационного процесса // Управление. 2018. №1 (19). С. 38-43.

2. Долинская Ю.В., Князюк Н.Ф. Современные организационные модели менеджмента инноваций // Инновации. 2015. №5 (199). С. 107-113.

3. Жмудь Т.А. Управление инновациями: структура и компетенции инновационного предприятия // Глобальный научный потенциал. 2017. № 8 (77). С. 18-21.

4. Инновационное развитие: потенциал науки и современного образования: монография / Под общ. ред. Г. Ю. Гуляева. Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». 2020. 130 с.

5. Исаева Л.А., Дробышевская Л.Н. Роль инноваций в управлении деятельностью предприятий в условиях вызовов внешней среды // Экономика устойчивого развития. 2017. № 2 (30). С. 289–295.

6. Мельниченко А.М. Институциональный подход к созданию механизма рационализации системы управления инновационной средой: монография. Спб.: Арт-Экспресс, 2019. 150 с.

АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В АДМИНИСТРАЦИИ Г.ДОКУЧАЕВСКА

Перец Д.О.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Морозов Е.Л.,
канд. гос. упр., доцент,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Особенностью системы муниципального управления в современном многофакторном и иррациональном мире является неопределенность, высокая социальная значимость, скорость принятия управленческих решений. Для обеспечения рациональной и эффективной деятельности необходимо развивать специальные навыки и умения субъектов системы муниципального управления. Это актуально, поскольку базовая подготовка, казалось бы, компетентного специалиста только закладывает основу профессиональной карьеры. Знания и навыки при устройстве на работу не гарантируют, что рабочая среда не требует развития навыков работника из-за изменения субъективных и объективных факторов.

В этой связи развитие профессионального потенциала, в том числе компетенций муниципальных служащих, должно включать комплекс мер, направленных на систематическое обучение и повышение квалификации работника. Поэтому навыки постепенно устаревают, если нет возможности саморазвития на рабочем месте. Кроме того, если руководитель не планирует достаточно средств для обучения и переподготовки персонала, эффективность функционирования организации снижается.

Разработка методических рекомендаций по совершенствованию любой деятельности требует не только изучения целей, задач, стратегических аспектов рассматриваемого процесса, но и диагностики желаемых предметных проблем и управленческих проблем, представляющих собой противоречие, требующие определенных социальных усилий для их решения.

Диагностика проблем в развитии профессиональной квалификации – это особый вид аналитической деятельности, изучающий проблемные зоны кадровых процессов, в результате чего по предварительно разработанным показателям собирается соответствующая информация, разрабатывается проблемная область кадровых процессов. Исследуемый объект, то есть составление диаграммы выявленных проблем, структурирование их, определение причинно-следственных связей, определяющих начальную проблему и в конечном счете обосновывающие возможные решения этих проблем.

Поэтому целесообразной кажется потребность в проведении социологического исследования, направленного на изучение развития профессиональной компетентности муниципальных служащих, что влияет на эффективность работы Администрации.

Исследование кадровой практики городских властей проводилось следующим образом:

1 этап – Проведение совместного наблюдения за деятельностью Администрацией города Докучаевска в области реализации правовых и организационных условий, обеспечивающих всестороннее развитие кадрового потенциала системы городского управления.

2 этап – Проведение социологического исследования по теме «Компетентный потенциал органов местного самоуправления».

В рамках повышения уровня квалификации, профессиональной компетентности и раскрытия потенциала сотрудников ежегодно разрабатывается и реализуется План обучения работников Администрации города Докучаевска и лиц, включенных в кадровый резерв. При организации

обучения используются различного рода форматы внутриорганизационного обучения, внедряются новые формы: тренинги, круглые столы, тематические семинары по целевым группам должностей, общетематические – для всех сотрудников, а также обучающие мероприятия для вновь принятых сотрудников и молодых специалистов.

Количество сотрудников Администрации города Докучаевска, получивших дополнительное профессиональное образование представлено в таблице 1.

Таблица 1

Сведения о муниципальных служащих Администрации города Докучаевска, получивших дополнительное профессиональное образование

Год	Всего муниципальных служащих, чел.	Прошли профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, чел.
2017	56	14
2018	56	43
2019	51	52
2020	50	108

Одной из организационных мер повышения эффективности реализации кадровой политики Администрации г. Докучаевска является функционирование муниципального автономного учреждения «Институт муниципального развития и социальных технологий», главной задачей которого является обеспечение реализации Стратегии развития города Докучаевска до 2025 года.

МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И ПОДДЕРЖКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Поддубняк Т.Е.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Регулирование и поддержка промышленности является неотъемлемым элементом механизма функционирования экономики, который обеспечивает управление экономическими процессами в обществе, что позволяет достичь макроэкономической сбалансированности и функционирования экономики, причем государство само определяет степень своего участия в экономике.

Восстановление экономики Донецкой Народной Республики сопровождается кризисными явлениями практически во всех сферах жизнедеятельности. Промышленные предприятия испытывают острый дефицит в финансовых ресурсах, что привело к резкому старению основных фондов, нехватке оборотных средств, неплатежам. По прошествии 7 лет формирования и укрепления государственности экономика начинает выходить из глубокого кризиса, восстанавливая производство, наращивая объемы производства продукции. Так, объёмы реализованной промышленной продукции в январе–сентябре 2021 по сравнению с аналогичным периодом 2020 увеличился на 10% [1], наибольший удельный вес (51,2%) в структуре промышленного производства занимают предприятия перерабатывающей промышленности.

Такая ситуация требует государственного регулирования и поддержки путем выработки адекватной экономической, кредитно-денежной, налоговой, амортизационной и социальной политики. Основной задачей государства по выводу Республики из кризиса является обеспечение экономического роста путем формирования совокупного спроса как на внешнем, так и на внутреннем

рынке, а также увеличения совокупного предложение путем наращивания объемов производства продукции.

Целью исследования является предложение программных механизмов государственного регулирования и поддержки деятельности промышленных предприятий в ДНР.

Разработкой государственной регуляторной политики в отраслях народного хозяйства Республики, а также совершенствованием механизмов регулирования и поддержки деятельности промышленных предприятий занимается Департамент государственного регулирования экономики Министерства экономического развития ДНР и Министерство промышленности и торговли ДНР. Перечисленными структурами проделана огромная работа по разработке программ и мероприятий государственного регулирования и помощи промышленным предприятиям, включающие:

- разработку и совершенствование законодательной базы для стабильного развития промышленности, расширение налогооблагаемой базы;

- механизм государственного заказа, предполагающий предоплату и преференции местным производственным предприятиям;

- программы кредитования и поиска инвестора, образования полных циклов, локализации, импортозамещения и развитие экспортного потенциала;

- программы создания единого экономического пространства ДНР и ЛНР, господдержки в виде льгот при оплате таможенных пошлин, обнуления пошлины на ввозимое сырье, освобождение от налогов предприятий (за исключением оплаты единого социального взноса);

- мероприятия по усилению контроля качества ввозимой продукции, опирающиеся на разработанные нормативно-правовые акты и программы подтверждения качества продукции в ГП «Донецкстандартметрология»;

- программы подготовки и переподготовки кадров, повышение квалификации работников промышленных предприятий;

- республиканскую программу по стимулированию отечественного производства и мерам поддержки бизнеса для предпринимателей Донецкой

Народной Республики на 2021–2022 годы, механизмы «регуляторной гильотины» [2].

Успешно работающее промышленное предприятие производит отчисления в бюджет, благодаря чему государство может выполнять свои социальные обязательства. Системообразующей целью промышленной политики является повышение конкурентоспособности продукции и технического уровня промышленности, обеспечение выхода инновационной продукции и высоких технологий на внутренний и внешний рынки, замещение импортной продукции и перевод промышленности на основе инновационно активного промышленного производства в стадию устойчивого роста.

Согласно макроэкономичекому инерционному прогнозу, предложенного Институтом экономических исследований ДНР в [3], предполагается сохранение сформировавшихся тенденций в производственной и сбытовой сферах без серьезных структурных, технологических и сортаментных сдвигов. Главное качественное отличие этого сценария – использование при его реализации уже существующих конкурентных преимуществ, которые заключаются в относительно низкой цене продукции и основаны на низкой стоимости электроэнергии, государственной поддержке отрасли, наличии производственных мощностей, кадровом обеспечении, географической близости рынков сбыта продукции.

При данном сценарии производственные мощности подлежат поддержанию в рабочем состоянии без их кардинальной модернизации. В таких обстоятельствах ключевой неопределенностью являются параметры рынков сбыта продукции: масштабы, спрос, динамика, географическая и товарная структура и т.д. При ориентации на сохранение традиционных конкурентных преимуществ отрасль будет развиваться по принципу «кто купит» и значительно зависит от конъюнктурных колебаний на мировом рынке (например, от таможенно-тарифной политики других стран в отношении металлургической продукции из ДНР). Основной задачей реализации инерционного сценария является сохранение конкурентных преимуществ

отрасли в среднесрочной перспективе (5−7 лет). Незначительное повышение рентабельности при таком сценарии (без повышения эффективности производства) возможно только при значительном росте цен на продукцию при одновременном незначительном подорожания сырьевых и материальных ресурсов. В контексте существующей в ДНР проблемы по возобновлению и активизации инновационной и инвестиционной деятельности крупных промышленных предприятий является необходимым создание цепочки «уголь-кокс-металл-машиностроение», когда очевидна целесообразность взаимодействия угольной, металлургической и машиностроительной отраслей.

Основываясь на приоритетах развития промышленности Республики можно предложить следующие направления промышленной политики.

1. Развитие предприятий оборонно-промышленного комплекса в регионе путем разработки целевых республиканских программ.

2. Эффективное управление государственной собственностью, повышение инвестиционной привлекательности госпредприятий, организация государственных закупок, бюджетное и проектное финансирование республиканских программ восстановления промышленности с использованием механизма государственно-частного партнерства.

3. Совершенствование менеджмента на предприятиях. В настоящее время маркетинговые исследования рынка и продвижения продукции ограничиваются разработкой кратко- и среднесрочных планов развития предприятия. Наличие недозагруженных производственных мощностей не позволяет добиваться их конкурентоспособности. Совершенствование менеджмента направлено на внедрение механизмов стратегического управления развитием предприятия, развитие непрофильных производств и передача их малому бизнесу на аутсорсинг.

4. Совершенствование административных и ассоциативных структур, развитие партнерства между различными уровнями власти, предприятиями и вузами, НИИ, промышленными ассоциациями, формирование научно-технических центров, занимающиеся внедрением инновационной продукции.

5. Стимулирование инвестиционной активности промышленных предприятий, совершенствование инвестиционного законодательства, повышение инвестиционной привлекательности территории, льготное налогообложение приоритетных производств, субсидирование процентной ставки банковских кредитов.

6. Экологическая политика предполагает сокращение отрицательного воздействия промышленных предприятий на окружающую среду, а также развитие, основанное на воспроизводимых ресурсах; разработка правовых, экономических, организационных условий рационального природопользования.

7. Кадровая политика тесно связана с повышением качества образования, уровня корпоративного обучения, квалификации работников, создание возможностей продуктивной занятости, инвестирование в человеческий капитал в целях увеличения индивидуальной производительности.

Выводы. Промышленная политика в сфере регулирования и поддержки промышленности ДНР должна осуществляться с помощью программного механизма и воплотиться в конкретные действия всех экономических субъектов, как государственной власти региона, так и промышленных предприятий, научных организаций, кредитных учреждений. Такое взаимодействие всех заинтересованных субъектов позволит создать прозрачный, доступный общественности, согласованный с нею механизм государственного правового и экономического регулирования промышленного развития, являющегося основой устойчивого экономического развития Республики.

Список использованных источников

1. МЭР: Перерабатывающая промышленность – лидер в структуре промреализации - DNR LIVE - 28.10.2021. - – URL: https://mer.govdnr.ru/

2. Денис Пушилин обсудил с предпринимателями вопросы государственной поддержки [Электронный ресурс] // Сайт Минпромторга ДНР.

– URL: https://mpt-dnr.ru/news/1639-denis-pushilin-obsudil-s-predprinimateljami-voprosy-gosudarstvennoi-podderzhki.html

3. 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, Н.В. Шемякиной; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2020. − 260 с. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43050123

МИРОВОЙ ОПЫТ ИЗМЕРЕНИЯ ПАРАМЕТРОВ РАЗВИТИЯ ГОРОДСКИХ ТЕРРИТОРИЙ

Приходченко Т.А.,
канд. экон. наук,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Терминология ООН различает собственно города (city proper), городские агломерации (urban agglomeration) и метрополитенские зоны (metropolitan areas). Собственно города рассматриваются как исторически сложившиеся административные единицы. Городские агломерации представляют собой географические зоны с плотностью населения выше определенного порога. Метрополитенские зоны охватывают городские агломерации и территории с более низкой плотностью населения, которые находятся под прямым социально-экономическим влиянием центра зоны [1].

Основная гипотеза при измерениях различных показателей развития городских территорий заключается в том, что плотность населения коррелирует с концентрацией экономической деятельности.

Пространственное распределение плотности населения достаточно надежно измеряется, это позволяет по разным методикам обсчитывать показатели пространственного распределения экономической активности, которые по большей части не измеряются напрямую.

Всемирный банк использует так называемый агломерационный индекс (agglomeration index). В рамках данной методики исследуемая территория разбивается сеткой с ячейками в один квадратный километр подобно тому, как строится демографическая сетка (картограмма населения). Определенная клетка считается агломерированной, если удовлетворяет следующим требованиям: плотность населения превышает 150 человек на квадратный километр; клетка имеет доступ в пределах 60 минут движения к городскому

поселению; городское поселение, к которому есть такой доступ, имеет население более 50 тысяч человек. Агломерированные клетки объединяются в агломерированные территории, для которых обсчитывается численность жителей. Доля населения агломерированных территорий в общем населении страны составляет собственно агломерационный индекс, что по определению находится в диапазоне от 0 до 1 (чем больше индекс, тем больше урбанизация).

Методика обсчета агломерационного индекса имеет низкий порог отнесения определенной территории к городской. Смысл этого заключается в том, чтобы охватить в сопоставимых терминах максимальное количество стран, в которых исторические и географические условия возникновения городов существенно отличаются. Исходя из корреляции между плотностью населения и концентрацией экономической деятельности, может быть вычислено пространственное распределение определенных показателей экономической активности с ячейкой в один квадратный километр. Такие расчеты имеют элемент иллюстративности, однако на большом объеме статистики они позволяют определить лишь тенденции. Так, по расчетам Всемирного банка наибольшая концентрация создания ВВП наблюдается в самых развитых странах. В 2005 году самые высокие показатели имели Дублин, Лондон, Париж, Сингапур и Вена, которые имели концентрацию создания ВВП в 200 млн. долл. (по паритету покупательной способности) на квадратный километр. Агломерации Токио-Канагава, Нью-Йорк-Нью-Джерси, Осло-Акерсхус-Вестфол и Вена-Медлинг имели концентрацию создания ВВП 30 млн. долл. на квадратный километр [2].

Всемирный банк обсчитывает также так называемые рыночные потенциалы городов (market potential) с учетом сетевых связей. Используется такой же подход как для расчета потенциала торговли. Размеры рынков связанных городов взвешиваются обратно пропорционально расстоянию и суммируются. Расстояние может исчисляться географически или по времени, необходимому для передвижения. Рыночный потенциал может считаться расширяющим собственный потенциал города. В методике, релевантной для

измерения агломераций, вычисляются не собственно объемы рынков, а экономические показатели городов, например, региональный валовой продукт.

Офис менеджмента и бюджета администрации Президента США определяет метрополитенские статистические зоны (metropolitan statistical area, MSA) для проведения переписей населения и подсчета связанных с населением показателей. Зоны объединяют города и связанные с ними в социально-экономическом отношении округа и сообщества. Зоны географически неразрывны с плотностью населения выше определенного порога. Часть зон объединяется в более крупные зоны. По количеству жителей различают зоны с населением свыше миллиона, от 250 тыс. до миллиона, от 100 до 250 тыс., меньше 100 тыс. Евростат публикует региональную статистику, которая учитывает уровни урбанизации. В рамках Номенклатуры территориальных единиц для статистики (Nomenclature of Territorial Units for Statistics, NUTS) третий уровень (NUTS 3), к которому относят регионы с численностью населения от 150 до 800 тыс., включает определение так называемых преимущественно городских и промежуточных (между городскими и сельскими) регионов. Уровень локальных административных единиц (local administrative units, LAU), которые входят в NUTS 3, различает городские зоны (urban areas), города (cities) или густонаселенные зоны, города (towns) и пригородные зоны (suburbs). Отдельно определены административные единицы, которые образуют так называемые функциональные городские зоны (functional urban areas). Самый низкий уровень региональной статистики Евростата – сетки с клеточками в один квадратный километр. На этом уровне определяются городские центры и городские кластеры [3].

ОЭСР в кооперации с ЕС разработала методику определения и измерения показателей так называемых функциональных городских зон (functional urban areas, FUA). По этой методике строится демографическая сетка с клеточкой один квадратный километр. На ее основе проводится поиск непрерывного кластера ячеек с самой высокой плотностью населения, суммарный объем которого превышает 50 тыс. жителей. Этот кластер связывается с ближайшей

административно-территориальной единицей, определяемой в качестве центра (core) функциональной городской зоны. Далее изучается регулярное движение населения Центра и прилегающих административно-территориальных единиц. Критерием связанности считается работа по крайней мере 15% занятых жителей этих единиц в Центре зоны. В определенную таким образом функциональную городскую зону включаются административные единицы, окруженные зоной безотносительно к другим критериям. Географически разорванные административные единицы исключаются из зоны.

В разных странах используются вариации указанной методики, которые зависят от характера административно-территориальных единиц, образующих функциональные городские зоны. В ЕС используется определение локальной административной единицы (Local Administrative Units, LAU), обычно равной муниципалитету. В США используются участки переписи населения (census tracts). После определения функциональной городской зоны по приведенной методике ее границы приводятся к границам локальных административных единиц (ЕС) или округов штатов (США).

Список использованных источников

1. UN Public Administration Glossary. Department of Economic and Social Affairs, United Nations. [Электронный ресурс]. – URL: https://publicadministration.un.org/en/About-Us/UN-GlossaryWorld.

2. Development Report 2009: Reshaping Economic Geography. World Bank, 2009. [Электронный ресурс]. – URL: https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/5991.

3. Regulation (EC) No 1059/2003 of the European Parliament and of the Council of 26 May 2003 on the establishment of a common classification of territorial units for statistics (NUTS). [Электронный ресурс]. – URL: https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/ALL/?uri=CELEX:02003R1059-20180118&qid=1519136585935.

АКТУАЛЬНОСТЬ РЕЛЯЦИОННЫХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ ПРЕДПРИЯТИЙ УГОЛЬНОЙ ОТРАСЛИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Пылько Е.А.,
старший преподаватель,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

В условиях рыночных отношений, особенно актуальным представляется внедрение в угольную отрасль реляционного взаимодействия, направленного на обеспечение устойчивого развития, т.к. для наиболее эффективного развития угольной отрасли необходимы кооперационные связи между предприятиями комплекса, в основе которых должно лежать применение инструментария реляционного взаимодействия.

Выявлено, что проблемы реляционного взаимодействия предприятий углепромышленного комплекса, до настоящего времени, остаются нерешенными.

Целью статьи является изучение влияния реляционных взаимодействий на предприятия углепромышленного комплекса.

Одним из приоритетных направлений реализации государственной политики в сфере инноваций является развитие взаимодействия государства, производства и бизнеса, т.е. одной из основных задач в этом направлении, должно являться формирование эффективного механизма реляционного взаимодействия, что создаст дополнительные условия для социально-экономического развития отрасли и республики в целом.

Приведенные обстоятельства обуславливают необходимость развития новой формы сотрудничества между предприятиями углепромышленного комплекса - реляционного взаимодействия. Реляционная теория, в качестве основного условия развития предприятий угольной промышленности,

предусматривает становление реляционных отношений с другими субъектами рынка угольной продукции. В свою очередь, условиями для развития реляционных (кооперационных) связей являются разделение труда и внедрение информационных технологий.

Активизация реляционного взаимодействия способствует переходу к экономике знаний. Соответственно, поведение на рынке угольной продукции, в основу которого положена конкуренция, становится экономически не выгодным. Деятельность предприятий угольной отрасли должна быть направлена, в первую очередь, на развитие кооперационных связей и стратегическое взаимовыгодное сотрудничество, т.е. реляционное взаимодействие.

Следовательно, в настоящее время одной из самых актуальных задач развития предприятий угольной промышленности ДНР является развитие кооперационных связей и формирование межведомственных производственно-экономических коммуникаций. Это приводит к переориентации стратегических целей и предполагает расширение реляционного взаимодействия предприятий отрасли.

Для предприятий угольной промышленности, реляционное взаимодействие заключается в налаживании совокупности взаимовыгодных связей, которые необходимы в процессе создания производственных объединений, экономических альянсов и т.д. В этих условиях особого внимания требуют вопросы разработки стратегии развития предприятий, с помощью формирования реляционных отношений, что позволит повысить общую экономическую эффективность всей угольной отрасли.

Анализ тенденций развития угольных предприятий показал, что в настоящее время широко развиваются долгосрочные экономические отношения между предприятиями. При этом существует ряд проблем, с которыми приходится сталкиваться, обусловленных как объективными, так и субъективными причинами,

– невозможность полной загрузки производственных мощностей, обусловленная техническими причинами;

– отсутствие необходимого финансирования;

– недостаточная эффективность долгосрочных технико-экономических связей между предприятиями, вызванная их несбалансированностью;

– недостаток квалифицированных кадров.

Повышение эффективности функционирования углепромышленного комплекса возможно с помощью правильной организации реляционного взаимодействия по некоторым аспектам производственной и сбытовой деятельности.

Реализация реляционной стратегии, благодаря расширению технологических и организационных возможностей угледобывающих и углеперерабатывающих предприятий, должна быть направлена, в первую очередь, на нейтрализацию негативных процессов в угольной отрасли,.

Следует отметить, что на деятельность предприятий существенное влияние оказывают факторы внутренней и внешней среды, которые в совокупности определяют формы реляционных отношений, формируют стратегию развития и определяют эффект реляционного взаимодействия.

Таким образом, реляционное взаимодействие предприятий углепромышленного комплекса, обусловлено, прежде всего, необходимостью решения многоплановых стратегических задач проблемы, возникающих в процессе трансформации социально-экономической системы государства в условиях рынка.

Для наибольшей эффективности, реляционное взаимодействие должно обеспечивать, в т.ч., и модернизацию организационных структур управления. Поэтому, возникает необходимость создания организационных управленческих структур, направленных на оптимизацию имеющихся и поиск новых ресурсов повышения эффективности деятельности предприятий угольной промышленности. Такие структуры способны увеличивать объемы

информационных потоков, расширяя, тем самым, организационные возможности предприятий.

Кроме того, реализация инновационной реляционной стратегии развития предприятий углепромышленного комплекса, будет способствовать оптимизации производственных мощностей и укрепит конкурентные позиции предприятий.

Развитие реляционного взаимодействия предприятий, в отличие от традиционной экономической теории, основанной на конкуренции участников рынка, ориентировано на долгосрочное взаимовыгодное сотрудничество, и предусматривает расширение кооперационных связей, и формирование отраслевого реляционного пространства.

Реляционные взаимодействия угольной отрасли так же направлены на преодоление негативных тенденций, путем расширения организационно-технологических возможностей угольных предприятий и оказывают позитивное влияние вцелом.

Реляционные взаимодействия, учитывающие воздействие факторов внутренней и внешней среды, способствуют формированию стратегии развития предприятий и обусловливают получение дополнительного экономического эффекта.

Успешность реляционной стратегии развития углепромышленного комплекса, обеспечивается положительным синергетическим эффектом от реляционного взаимодействия и должна быть направлена на долгосрочное взаимовыгодное сотрудничество отраслей, повышение конкурентоспособности, создание условий стабильного экономического роста. При этом одним из наиболее эффективных инструментов стратегического развития, является реляционное взаимодействие, позволяющее создавать и координировать долгосрочные отношения внутри отрасли и укреплять кооперационные связи между предприятиями.

Таким образом, для эффективного развития угольной промышленности необходимо дальнейшее развитие кооперационных связей между

предприятиями отрасли, на основе использования инструментов реляционного взаимодействия.

Список использованных источников

1. Левенцов В.А. Развитие реляционных взаимодействий предприятий машиностроения в условиях импортозамещения // Организатор производства. 2019. Т.27. № 1. С. 7-15. DOI**:** 10.25987/VSTU.2019.33.99.001

2. Крымов С.М., Кольган М.В. Анализ приоритетных функциональных составляющих инновационного потенциала предприятий // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. 2017. Т. 10. № 6. С. 182-194.

3. Ozerov E.S., Pupentsova S.V., Leventsov V.A., Dyachkov M.S. Selecting the best use option for assets in a corporate management system // В сборнике: Reliability, Infocom Technologies and Optimization (Trends and Future Di-rections) 6th International Conference ICRITO. 2017. С. 163-171.

4. Крымов С.М., Левенцов В.А. Концептуальные основы и тенденции трансформаций реляционных отношений современных предприятий на различных этапах развития // Российское предпринимательство. 2017. Т. 18. № 22. С. 3593-3604.

5. Левенцов В.А. Анализ современных форм и особенностей развития стратегических альянсов // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2017. № 5 (23). С. 85-92.

6. Левенцов В.А. Стратегические альянсы как форма институционализации реляционных отношений // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2017. № 5 (23). С. 80-84.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОТКРЫТОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ В ФОРМАТЕ ГИС В ЗАДАЧАХ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ТЕРРИТОРИЙ

Семичастный И.Л.,
канд. техн. наук, доцент,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Рассматривая ИС в качестве системы поддержки принятия решений по управлению территориями, необходимо признать, что создание конгломерата информационных систем, каждая из которых решает свои функциональные задачи, то есть является открытой системой, востребована сегодня в качестве действенного инструмента управления территориями.

На кафедре информационных технологий создан проект такой конгломерации информационных систем, который, с одной стороны уже проверен на практике, с одной и доказал свою работоспособность. Кроме того, расширяемость, масштабируемость и интероперабельность этой системы позволяет ставить новые, еще не решенные задачи по управлению объектами, распределенными территориально. Основной проблемой, рассматриваемой в настоящей статье, является рассмотрение проекта ГИС ДНР как открытой системы, которая имеет своей целью информационную поддержку принятия решений создания тематических ГИС территорий ДНР: экологической, маркетинговой, туристической и других направлений. При этом тематическая направленность проектов ГИС может иметь достаточно широкий диапазон, поскольку базовая инфраструктура республики уже создана, а «функциональная» направленность таких проектов зависит от включения в состав цифровых слоев отражающих различную, привязанную к этой инфраструктуре тематику: от медицинской, тематик чрезвычайных ситуаций до образовательной и чисто производственной.

Проблема применения открытых ГИС систем различных сферах исследовалась в специальных изданиях [1-5]. Вопросы применения отдельных свойств открытых ГИС систем, таких как, масштабируемость, переносимость, интероперабельность, способность к интеграции, высокая готовность в данной предметной области исследованы недостаточно.

Целью исследования является выявление возможностей ГИС как открытой системы, реализующей паспорт территории ДНР с помощью создания на ее основе профессиональной базы данных формата PostgreSQL.

Задача статьи – изучение реализации перечисленных характеристик открытых систем в области применения ГИС-систем.

Объектом исследования являются процессы применения открытых систем в ГИС-технологиях, *предметом* – тематическая ГИС ДНР любой направленности в формате открытой информационной системы.

Рассмотрим, как проявляются отдельные свойства, которые присущи открытым системам в случае применения ГИС в виде QGIS и совместно используемых программ, необходимых при создании геобазы, или хранилища данных.

Переносимость ППО и многократную используемость ПО на уровне исходного кода и стандартных библиотек (Application Software Portability and Software Reuse at the Source Code Level). Используемая при создании проекта ГИС ДНР свободнораспространяемая ГИС QGIS является кроссплатформенной. Она работает на платформах GNU/Linux, macOS, Microsoft Windows, BSD, Android и iOS [6]. Преимущества, предоставляемые пользователям и организациям, вследствие реализации этой характеристики существенно расширяют их возможности.

Переносимость данных (Data Portability). Эта характеристика открытых систем также вполне присуща QGIS. Эта ГИС поддерживает внушительный список форматов данных: Shapefile, SVG, qgs, KML, PNG, GeoTIFF[7], qml, MapInfo Interchange Format, delimiter-separated values, GeoPackage, QGIS Layer и QGIS Composer Template [6]. Среди них классический формат Shapefile,

ставший стандартом, разнообразные векторные и растровые форматы. Тот факт, что QGIS можно подключать к различным базам данных (в частности БД SpatiaLite, MySQL, PostgreSQL) также существенно расширяет возможности пользователей включать в проект данные из самых различных источников.

Интероперабельность прикладного программного обеспечения (Application Software Interoperability). Для нас особенно важно, что QGIS можно стыковать с PostgreSQL (посредством программы PostGIS) Это позволяет выполнять операции с пространственными данными.

Интероперабельность управления и безопасности (Management and Security Interoperability). Это свойство предполагает процесс совместного использования разнородных платформ в режиме унификации и концептуальной целостности административного управления и управления информационной безопасностью систем ИТ. Существует только один способ реализации указанных требований – средства административного управления и средства обеспечения безопасности должны строится на основе международных стандартов. У конгломерации ПО, используемой для создания проекта ГИС ДНР есть все возможности реализации данного подхода. Но этот вопрос наименее исследован нами и требует серьезной проработки.

Переносимость пользователей (User Portability). Под этим требованием понимается отсутствие необходимости переобучения пользователей при их переходе с одной платформы на другую. Это свойство относится к важнейшим характеристикам открытых систем. В случае применения QGIS в этом действительно нет необходимости. Прекрасно графический интерфейс программы работает на различных платформах.

6. ***Использование существующих стандартов и аккомодацию к стандартам перспективных технологий (Accommodation of Standards).***

Поскольку прикладные программы в среде OSE (Open System Environment), или среде открытых систем, могут включать ГИС, а профили OSE являются эффективным инструментом продвижения используемых стандартов в практику решения прикладных задач, можно утверждать о

реализации этого свойства геоинформационными системами. К тому же профили OSE способны эволюционировать, учитывая изменения стандартов, технологий и требований пользователя.

Выводы и направления дальнейших исследований. Итак, геоинформационные системы, прежде всего рассмотренная в публикации QGIS, а также ArcGIS, MapInfo и другие проприетарные геоинформационные системы удовлетворяют основным требованиям открытых систем. Это создает неоспоримые преимущества в работе пользователей при решении ими практических задач. Так, если пользователь не удовлетворен работой стандартных модулей QGIS (а их насчитывается свыше 300). Он может написать собственный модуль на языке программирования C++ или Pyton, который будет легко интегрирован в проект QGIS.

Дальнейшие исследования следует направить на изучение проблем иинтероперабельности управления и безопасности для ГИС, а также масштабируемости прикладных пдатформ и прозрачности реализаций процессов для них.

Список использованных источников

1. Семичастный, И.Л. Применение геоинформационных систем в задачах управления развитием территорий. / И.Л.Семичастный // Материалы V Международной научно-практической конференции «Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий»: (Донецк, 3-4 июня, 2021). Секция 4: «Современные механизмы государственного управления в условиях социально-экономических преобразований». – Донецк: ДонАУиГС, 2021 – С.201-203

2. Семичастный И.Л. Использование технологий геоинформационных систем в решении экологических задач управления территориями ДНР. /В сборнике материалов международной научно-практической конференции

преподавателей и аспирантов: «Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика». – Донецк, 2017. – 197-201 с.

3. Блинов, А.В., Паршев, А.В. Открытые геоинформационные технологии в системе подготовки специалистов-геологов // А.В. Блинов, А.В.Паршев. Киберленинка. - 2016 г. С. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/otkrytye-geoinformatsionnye-tehnologii-v-sisteme-podgotovki-spetsialistov-geologov. (дата обращения: 20.10.2021)

4. Семичастный И.Л. Определение рейтингов привлекательности районов Донецкой области как результат применения ГИС туристско-рекреационных ресурсов региона / И.Л. Семичастный // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И.Вернадского. Серия: География. – 2011. – Т. 24(63). – №3. – С.152-161.

5. Якубайлик, О. Э., Попов, В. Г. Технологии для геоинформационных Интернет-систем / О. Э. Якубайлик, В. Г. Попов.// Киберленинка. - 2009 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologii-dlya-geoinformatsionnyh-internet-sistem (дата обращения: 31.10.2021).

6. QGIS User Guide/Manual (QGIS 3.16) [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://docs.qgis.org/3.16/en/docs/user_manual/ (дата обращения: 31.10.2021).

К ВОПРОСУ О КОММЕРЦИАЛИЗАЦИИ РЕЗУЛЬТАТОВ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Тимко М.В.,
аспирант,
ГБУ «Институт экономических исследований»,
г. Донецк,

Постановка проблемы в общем виде. Инновационная деятельность как экономическая категория носит многомерный, системный характер и интегрирует всех субъектов инновационного процесса в единый механизм, обеспечивая конкурентоспособность предпринимательских структур. Основным продуктом данной деятельности становятся результаты интеллектуальной деятельности (РИД), которые необходимо коммерциализировать. Следует отметить, что сложившаяся непростая для Донецкой Народной Республики (ДНР) внешнеполитическая ситуация свидетельствует о необходимости повышения инновационной активности и эффективности деятельности субъектов хозяйствования, а также создания конкурентной среды, стимулирующей использование инноваций для достижения долгосрочного социально-экономического развития государства.

Целью исследования является рассмотрение вопросов, связанных с коммерциализацией РИД в ДНР.

Изложение материала основного исследования. В научной литературе трактовка понятия «коммерциализация» осуществляется на единых принципах, отличаются только детали. Так, по мнению Зябленцевой О. и Галимовой М. коммерциализация РИД, в которых воплощена интеллектуальная собственность (ИС), представляет процесс превращения знаний в интеллектуальный капитал, превращения нематериальных активов в материальные активы, превращения ИС в конкурентоспособный продукт, приносящие прибыль владельцу прав на

ИС [1]. При этом Киселев В. подчеркивает, что процесс коммерциализации обязательно сопровождается извлечением выгоды [2]. Тогда как Тихонов Н.А. рассматривает коммерциализацию как процесс выведения инновационных продуктов на рынок [3]. Зараменских Е. связывает коммерциализацию с деятельностью по хозяйственному использованию ИС как товара, причем товара, требующего защиты от того, чтобы третьи лица не могли им воспользоваться помимо воли владельца (не обязательно автора) [4].

В Федеральном Законе Российской Федерации «О науке и государственной научно-технической политике» [5] под коммерциализацией понимают деятельность по вовлечению в экономический оборот научных и (или) научно-технических результатов. В Республике Беларусь (РБ) в Положении «О коммерциализации результатов научной и научно-технической деятельности, созданных за счет государственных средств» под «коммерциализацией научно-технической деятельности» понимается введение в гражданский оборот и (или) использование для собственных нужд результатов научно-технической деятельности или товаров (работ, услуг), создаваемых (выполняемых, оказываемых) с применением данных результатов, обеспечивающих достижение экономического и (или) социального эффектов [6]. В Украине понятие «коммерциализация» не определено в нормативных правовых актах, при этом его суть раскрывается в п. «а» ч. 1 ст. 14 Закона Украины «Об инновационной деятельности», где указано, что инновационный продукт является внедренным объектом ИС [7]. Следует подчеркнуть, что в законодательстве РФ, РБ и Украины основным способом коммерциализации РИД является инновационный проект.

В настоящее время в ДНР практически полностью отсутствует, как законодательство по организации инновационной деятельности, так и процесса коммерциализации. Единственным Республиканским нормативным правовым актом, частично затрагивающим инновационную деятельность, является Закон «О республиканских программах» [8], где введено понятие «научно-технической Республиканской программы», под которой понимается

программа для решения важнейших научно-технических проблем, создания принципиально новых технологий, средств производства, материалов, другой наукоемкой и конкурентоспособной продукции. Однако оно не тождественно понятию «инновационный проект», в связи с чем целесообразно разработка и принятие Закона «Об инновационной деятельности», предусматривающего совокупность мероприятий, связанных с подготовкой и коммерциализацией инновационных проектов.

Следует отметить, что одним из этапов коммерциализации является трансфер технологий – процесс передачи технологии и соответствующих прав на них от передающей стороны к принимающей в целях их последующего внедрения и использования [9]. Передача осуществляется посредством заключения договора: отчуждения либо передачи права использования РИД (лицензионного). Передача права может осуществляться как самостоятельно, так и через специализированный субъект инновационной инфраструктуры – центр трансфера технологий (ЦТТ), который осуществляет коммерциализацию РИД научных и образовательных организаций высшего образования, принимает участие в планировании осуществления указанными организациями научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, результатом которых могут быть подлежащие правовой охране РИД [10]. Думается, что создание данного субъекта благоприятно скажется на инновационной активности субъектов хозяйствования и обеспечит экономический рост ДНР.

Необходимо подчеркнуть, что далеко не все проекты проходят этап от возникновения идеи до ее коммерциализации. Большинство инновационных проектов так и остаются на уровне исследования по разным причинам, таким как нехватка финансирования, отсутствие кадров или технологий и т.п. В условиях невостребованности некоторых разработок часть из них с помощью трансфера можно использовать как средство для создания совместных проектов, с целью вовлечения большего числа субъектов хозяйствования в инновационную деятельность государства [11].

Думается, что для решения проблем коммерциализации РИД и стимулированию инновационной деятельности в ДНР целесообразно: разработать и принять закон «Об инновационной деятельности», а также необходимые для его обеспечения подзаконные нормативные правовые акты; создать центр трансфера технологий, который обеспечит интеграцию государства, науки, образования, бизнеса и гражданского общества в единую сеть.

Во-первых, несмотря на различную трактовку в научной литературе и законодательстве различных стран, сущность определения «коммерциализация» остается единой. Во-вторых, в ДНР практически полностью отсутствуют нормативные правовые акты обеспечивающие инновационную деятельность, а соответственно процесс коммерциализации. В-третьих, трансфер технологий является составляющей коммерциализации РИД, осуществляемый самостоятельно, либо через специализированный субъект инновационной инфраструктуры – центр трансфера технологий.

Список использованных источников

1. Основные проблемы коммерциализации результатов инновационной деятельности [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-problemy-kommertsializatsii-rezultatov-innovatsionnoy-deyatelnosti

2. Международное научно-техническое сотрудничество Российской Федерации: краткий обзор и вопросы развития / Киселев В.Н. – М.: Спецкнига, 2014. – 60 с.

3. Тихонов Н.А. Развитие механизма выведения инновационных продуктов на рынок: автореф. на соиск. ученой степ. канд. экон. наук: 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (управление инновациями) М., 2018. 24 с.

4. Коммерциализация технологий: монография / Е.П. Зараменских. – Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2014. – 125 с

5. Федеральный закон Российской Федерации от 2 ноября 2013 года № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102043112

6. Указ Президента Республики Беларусь от 04.02.2013 г. № 59 «О коммерциализации результатов научной и научно-технической деятельности, созданных за счет государственных средств» [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=p31300059

7. Закон Украины от 04.07.2002 г. № 40-IV «Об инновационной деятельности» [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15#Text

8. Закон Донецкой Народной Республики № 80-IHC от 02.10.2015 «О республиканских программах» [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-respublikanskih-programmah/

9. ГОСТ Р 57194.1-2016. Трансфер технологий. Общие положения. М.: Стандартинформ, 2018 г. 41 с.

10. Постановление Правительства Российской Федерации от 16.06.2021 № 916 «Об утверждении Правил предоставления из федерального бюджета грантов в форме субсидий на оказание государственной поддержки создания и развития центров трансфера технологий, осуществляющих коммерциализацию результатов интеллектуальной деятельности научных организаций и образовательных организаций высшего образования» [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202106180034

11. Развитие научно-технологической инфраструктуры как фактор интенсификации инновационных процессов [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-nauchno-tehnologicheskoy-infrastruktury-kak-faktor-intensifikatsii-innovatsionnyh-protsessov

ПРОГРАММА ЭТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРЫ ДНР

Ткач И.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Гладченко Т.Н.,
канд. гос. упр., доцент,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Суть программы этического воспитания и цель нравственного регулирования в органах прокуратуры ДНР – обеспечение правильного формирования сознания, взглядов работников прокуратуры, ориентирование их на неукоснительное соблюдение нравственных норм, обеспечение подлинной справедливости, защиту прав, свобод, чести и достоинства людей, охрану собственной чести и репутации.

Цели программы:

- поддержание положительного имиджа и репутации прокурорских работников;

- обеспечение правильного функционирования системы органов прокуратуры.

Задачи программы:

- развитие нормативной правовой базы этического воспитания в органах прокуратуры;

- создание стандарта этического воспитания в органах прокуратуры;

- обеспечение повышения качества исполнения полномочий органами прокуратуры.

Этические процессы в органах прокуратуры обладают набором признаков, характерных исключительно для нее, а именно:

- поддержание стиля поведения, основанного на самодисциплине и профессиональной компетентности, ответственности, аккуратности, точности, умении ценить свое и чужое время;

- проявление уважения к официальным государственным символам Донецкой Народной Республики;

- соблюдение норм русского литературного языка, не допущение использования нецензурной лексики, которая подчеркивает негативное, пренебрежительное отношение к людям;

- иерархический тип структуры, характерной чертой которой является формализованное и структурированное поведение персонала.

Реализация этих идей и приоритетов может создать благоприятные правовые, социально-психологические, организационно-управленческие, образовательные условия для профессионального развития и должностного роста прокурорских работников.

Программа исходит из понимания того, что развитие процессов управления этического воспитания в органах прокуратуры преследует сугубо практические цели:

- обеспечить честное и добросовестное выполнение работниками прокуратуры своих обязанностей;

- постоянное уважение государственных интересов и защиту прав и свобод граждан;

- получать максимальную отдачу от госслужащих за счет создания благоприятного социально-психологического климата, достойной оплаты, предоставление сотрудникам возможности развиваться, получать дополнительные льготы и привилегии.

Рекомендуем в качестве структуры программы этического воспитания в органах прокуратуры ДНР предусмотреть: паспорт программы; характеристику проблем, на решение которых направлена программа; основные цели и задачи;

сроки реализации; индикаторы оценки результатов реализации; объем и источники финансирования; система управления качеством подготовки специалистов в органах прокуратуры; мониторинг и оценка кадрового потенциала в государственной службе; стандарт внешнего вида и стиля одежды работника прокуратуры; механизмы обеспечения реализации программы; основные направления реализации программы; способы оценки социальной и экономической эффективности реализации.

Этическое воспитание направлено на создание в органах прокуратуры позитивного морально-психологического климата, который позволит государственному служащему развиваться как личность и профессионал, раскрыть свой творческий потенциал, ощутить важность в решении приоритетных задач, стоящих перед государственным органом. Прежде всего, необходимо еще раз подчеркнуть роль власти в формировании нравственности в системе государственной службы и в обществе в целом, необходимость ее осознанных эффективных методов иного характера, направленных на преодоление негативных процессов в среде чиновничества, в создании соответствующих руководящих принципов поведения в реальном и виртуальном пространстве.

Цель воспитательной работы - формирование у работников органов и организаций прокуратуры ДНР правосознания, системы ценностей и профессионально-значимых свойств личности, необходимых для безупречного исполнения служебных обязанностей, поддержания в обществе высокого авторитета прокуратуры. Для ее реализации требуется выполнение следующих задач:

-формирование у прокурорских работников непримиримого отношения к преступлениям, иным правонарушения;

- формирование мировоззрения и системы ценностей прокурорских работников;

- развитие у каждого работника позитивной мотивации к труду;

- создание условий для наиболее полной профессиональной самореализации работников органов прокуратуры;

- развитие общей культуры;

- сохранение, приумножение традиций народной республики, духовно-нравственного наследия и культурного достояния, уважения к историческому прошлому Донецкой прокуратуры;

- предупреждение профессиональной деформации.

Воспитательная работа в служебных коллективах прокуратуры должна быть направлена на обеспечение организованности и порядка в работе, предупреждение нарушений дисциплины, конфликтов, улучшение социально-психологического климата, профилактику и пресечение негативных явлений среди работников прокуратуры.

Важнейшая составляющая функционирования и эффективной деятельности системы органов прокуратуры – подготовка молодых специалистов. В целях обеспечения высокого уровня профессионализма работников органов прокуратуры необходимо совершенствовать систему повышения квалификации, включающую самостоятельную учебу, постоянно действующие семинары, стажирование в структурных подразделениях аппаратов прокуратур, методических кабинетах. При этом особое внимание должно быть уделено глубокому изучению нового законодательства, методике и тактике осуществления прокурорской деятельности. Индивидуальная работа с молодыми специалистами осуществляется путем межличностного общения руководителя и подчиненного. Эффективным и наиболее доступным средством индивидуальной работы руководителя с подчиненными является беседа, которая позволяет ему быстро решить конкретную воспитательную задачу.

Программа этического воспитания в органах прокуратуры предполагает последовательную и непрерывную ее реализацию, разработку правовых, организационных и научно-методических основ этического воспитания в системе прокуратуры. Необходимо осуществлять следующие мероприятия;

- анализировать положительный опыт воспитательной работы с кадрами;

- повышать квалификацию руководителей кадровых подразделений;

- проводить научно-практические конференции, семинары по обмену опытом и обсуждению проблем в данной сфере.

Одним из акцентов работы в рамках программы этического воспитания станут вопросы поведения работников прокуратуры ДНР во внеслужебное время, в том числе в Интернет, социальных сетях.

Основными инструментами управления программой будут: паспорт программы, устав проекта реализации, матрица ответственности, дорожная карта, бюджет программы, инструменты управления рисками.

Результатом реализации программы этического воспитания должно стать формирование высокопрофессионального кадрового состава, способного эффективно решать поставленные перед органами прокуратуры задачи.

Реализация программы этического воспитания позволит сделать работу в данном направлении системной и продуктивной.

Список использованных источников

1. Дугенец А. С. Роль этических норм в противостоянии коррупции в системе исполнительной власти / А. С. Дугенец, Н. Ф. Бережкова // Административное право и процесс. – 2011. - № 3.

ВЫБОР ИНСТРУМЕНТОВ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ С УЧЕТОМ КОНЦЕПЦИИ ОТКРЫТЫХ СИСТЕМ

Чайка А.М.,
канд. физ.-мат. наук, доцент,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Корректная работа с кризисной ситуацией предполагает оперативное получение данных о функционировании всех подразделений организации и связанных с ними бизнес-процессов. Хозяйственная деятельность современных предприятий невозможна без эффективной системы управления производством, а также предусматривает комплексную автоматизацию процессов сбора, передачи, хранения экономической информации и принятия управленческих решений.

Широкий спектр предлагаемых решений на рынке ПО не позволяет антикризисному менеджеру выбрать оптимальные инструменты для работы, при этом необходимо обязательное включение новых компонентов в общую систему управления компанией, которая должна поддерживать концепцию открытых систем.

Вопросы применения ИТ-технологий в области оценки кризисных ситуаций и поиска выхода из них достаточно популярны среди исследователей. Стоит указать актуальные работы Белоусова В.А. Гончарова В.Н. [1], а также Воитлевой З.А., Бердиевой Ш.Н. [2]. При этом сформированные рекомендации еще очень сложны в своей постановке для новичков в области ИТ-технологий и математического моделирования.

Следуя определенной системе проведения мероприятий по антикризисному управлению, можно выделить разнообразные ИТ-инструменты, которые помогут специалисту в ходе работы во время кризиса. Первый этап, характеризуемый первичной оценкой масштабов кризиса и

выбора, затронутых проблемами бизнес-процессов, предполагает использование следующих механизмов: сравнение плановых и фактических показателей деятельности компании, осуществление экономического анализа, включающего в обязательном порядке финансовый анализ, проведение аудита в компании.

С одной стороны, сравнение плановых и фактических показателей, а также проведение простого финансового анализа не дает полной картины о предприятии, однако инструменты мониторинга отклонения плановых и фактических показателей являются стандартным компонентом ERP-систем. В результате руководитель может получить данные об отклонении показателей, а также о возможных тенденциях развития ситуации прямо на рабочем столе в виде «монитора показателей». С другой стороны, проведение полного аудита требует не только финансовых и трудовых затрат, но и может способствовать пробуксовыванию некоторых бизнес-процессов в ходе работы компании.

Тем не менее, такие простые механизмы оценки кризиса не всегда вскрывают проблемные бизнес-процессы и не позволяют увидеть пути решения. Мониторинг процесса часто дает необходимые результаты для поиска путей улучшения в виде оптимизации поставок, реорганизации снабжения и других. Если же компания является непроизводственной, то выбор плановых и фактических параметров для оценивания становится неочевидным. В таких случаях наиболее оптимальным является предварительный финансовый анализ, инструменты которого тоже часто включены в популярные решения для систем управления предприятием, а также представлены в виде простых бесплатных решений для малых компаний.

На втором этапе, после оценки уровня кризисной ситуации, вырабатываются пути дальнейшего развития компании. Современные информационные технологии предлагают множество инструментов для поиска путей стабилизации в кризисной ситуации, в том числе и с использованием машинного обучения и нейронных сетей. Наиболее эффективные методы связаны с решением оптимальных задач, результатом которых являются

имитационные модели, демонстрирующие возможное развитие. Однако применение таких технологий на практике доступно исключительно большим компаниям, которые имеют крупные базы данных для проведения анализа. В результате прогнозирование ситуации проводится более доступными средствами, такими как инструменты бизнес-аналитики.

Третий этап предполагает разработку конкретного плана, который должен постоянно мониториться антикризисной командой и руководителем компании. На данном этапе происходит оценка потерь, учет рисков. Информационные технологии предоставляют целый спектр систем, которые предполагают поддержку антикризисных планов, а также оценку рисков инвестиций в выбранный проект, например, системы управления проектами.

Необходимая перестройка бизнес-процессов на четвертом этапе для выхода из кризисной ситуации может обеспечиваться при поддержке систем управления бизнес-процессами (BPM-системы). В рамках BPM-системы возможно определение собственных целевых показателей и отражение их на стратегической карте, а также включение индикаторов достижимости плановых показателей.

В рамках пятого этапа менеджер возвращается к глобальной оценке ситуации и выявлении всех факторов, которые привели к ее возникновению. По результатам выхода из кризиса специалист по антикризисному менеджменту может воспользоваться кластерным и факторным анализом в рамках современных аналитических платформ.

Таким образом, рынок ПО предлагает множество инструментов для организации работы специалиста по антикризисному менеджменту, и их корректный выбор позволит выходить из кризисов с наименьшими потерями.

Список используемых источников

1. Белоусов В.А. Гончаров В.Н. Совершенствование информационного обеспечения антикризисного управления деятельностью предприятий // E-Management. – 2019. – Т. 2. –т 1. – № 1. – С. 52-59.

2. Воитлева З.А., Бердиева Ш.Н. Возможности применения информационных технологий в антикризисном управлении // Academy. – 2017. – №6 (21).

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИТ-ТЕХНОЛОГИЙ В АНТИКРИЗИСНОМ УПРАВЛЕНИИ

Чайка А.М.,
канд. физ.-мат. наук, доцент,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Корректная работа с кризисной ситуацией предполагает оперативное получение данных о функционировании всех подразделений организации и связанных с ними бизнес-процессов. Хозяйственная деятельность современных предприятий невозможна без эффективной системы управления производством, а также предусматривает комплексную автоматизацию процессов сбора, передачи, хранения экономической информации и принятия управленческих решений. Широкий спектр предлагаемых решений на рынке ПО не позволяет антикризисному менеджеру выбрать оптимальные инструменты для работы.

Вопросы применения ИТ-технологий в области оценки кризисных ситуаций и поиска выхода из них достаточно популярны среди исследователей. Стоит указать актуальные работы Белоусова В.А. Гончарова В.Н. [1], а также Воитлевой З.А., Бердиевой Ш.Н. [2]. При этом сформированные рекомендации еще очень сложны в своей постановке для новичков в области ИТ-технологий и математического моделирования.

Следуя определенной системе проведения мероприятий по антикризисному управлению, можно выделить разнообразные ИТ-инструменты, которые помогут специалисту в ходе работы во время кризиса.

Первый этап, характеризуемый первичной оценкой масштабов кризиса и выбора, затронутых проблемами бизнес-процессов, предполагает использование следующих механизмов: сравнение плановых и фактических показателей деятельности компании, осуществление экономического анализа,

включающего в обязательном порядке финансовый анализ, проведение аудита в компании.

С одной стороны, сравнение плановых и фактических показателей, а также проведение простого финансового анализа не дает полной картины о предприятии. Однако инструменты мониторинга отклонения плановых и фактических показателей включаются в необходимые компоненты современных систем управления предприятием, например ERP-систем, и руководитель среднего или высшего звена может получить данные об отклонении показателей, а также о возможных тенденциях развития ситуации прямо на рабочем столе в виде «монитора показателей».

С другой стороны, проведение полного аудита требует не только финансовых и трудовых затрат, но и может способствовать пробуксовыванию некоторых бизнес-процессов в ходе работы компании.

Тем не менее, такие простые механизмы оценки кризиса не всегда вскрывают проблемные бизнес-процессы и не позволяют увидеть пути решения. Сравнение плановых показателей производства с фактическими часто дает необходимые результаты для поиска путей улучшения в виде оптимизации поставок, реорганизации снабжения и других. Если же компания является непроизводственной, то выбор плановых и фактических параметров для оценивания становится неочевидным. В таких случаях наиболее оптимальным является предварительный финансовый анализ, инструменты которого тоже часто включены в популярные решения для систем управления предприятием, а также представлены в виде простых бесплатных решений для малых компаний.

На втором этапе, после оценки уровня кризисной ситуации, вырабатываются пути дальнейшего развития компании. В результате этапа формируется план выхода из кризиса. Современные информационные технологии предлагают множество инструментов для поиска путей стабилизации в кризисной ситуации, в том числе и с использованием машинного обучения и нейронных сетей. Наиболее эффективные методы связаны с решением оптимальных задач, результатом которых являются

имитационные модели, демонстрирующие возможное развитие. Однако применение таких технологий на практике доступно исключительно большим компаниям, которые имеют крупные базы данных для проведения анализа. В результате прогнозирование ситуации проводится более доступными средствами, такими как инструменты бизнес-аналитики.

Третий этап предполагает разработку конкретного плана, который должен постоянно мониториться антикризисной командой и руководителем компании. На данном этапе происходит оценка потерь, учет рисков. Информационные технологии предоставляют целый спектр систем, которые предполагают поддержку антикризисных планов, а также оценку рисков инвестиций в выбранный проект, например, системы управления проектами.

Необходимая перестройка бизнес-процессов на четвертом этапе для выхода из кризисной ситуации может обеспечиваться при поддержке систем управления бизнес-процессами (BPM-системы). В рамках BPM-системы возможно определение собственных целевых показателей и отражение их на стратегической карте, а также включение индикаторов достижимости плановых показателей.

В рамках пятого этапа менеджер возвращается к глобальной оценке ситуации и выявлении всех факторов, которые привели к ее возникновению. По результатам выхода из кризиса специалист по антикризисному менеджменту может воспользоваться кластерным и факторным анализом в рамках современных аналитических платформ.

Таким образом, рынок ПО предлагает множество инструментов для организации работы специалиста по антикризисному менеджменту, и их корректный выбор позволит выходить из кризисов с наименьшими потерями.

Список используемых источников

1. Белоусов В.А. Гончаров В.Н. Совершенствование информационного обеспечения антикризисного управления деятельностью предприятий // E-Management. – 2019. – Т. 2. –т 1. – № 1. – С. 52-59.

2. Воитлева З.А., Бердиева Ш.Н. Возможности применения информационных технологий в антикризисном управлении // Academy. – 2017. – №6 (21).

ПРОБЛЕМА РАСШИРЕНИЯ ОТКРЫТОЙ СИСТЕМЫ ЗА СЧЕТ ОЦЕНКИ РИСКОВ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ

Чирка Н.С.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Чайка А.М.,
канд. физ.-мат. наук, доцент
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Классическое понимание инвестиционного риска основывается вероятностном подходе, и предполагает прогнозную оценку возможных потерь в ходе внедрения инвестиционного проекта. Потери отражают корректировку плановых показателей проекта, которая может быть сформулирована как в аспектах задержек в выполнении проекта, так и снижении его общей эффективности.

С одной стороны, современные ERP-системы стандартно снабжены инструментами планирования, оценка рисков в которых проводятся с использованием классических методов, что не всегда позволяет в полной мере оценить возможные проблемы проекта. Часто требуется расширение такой открытой системы дополнительными модулями для работы с портфелями проектов, в которых цели проектов даже могут конфликтовать.

С другой стороны, использование экспертных оценок в данном случае не всегда обоснованно. Таким образом, ставится вопрос об использовании моделирования в ходе оценке рисков инвестиционного проекта.

Интерес к тематике отражен в большом числе работ. Так, например, особенности рисков отмечены в работах Гимрановой Г. Х., Нугумановой Г. А. [1], Культина Д.Н. [2]. В исследованиях Королевой Д.А. [3], Сергеева А.В. [4]

описаны актуальные методы оценки рисков инвестиционных проектов, основанные на более сложных математических моделях.

Методов оценки рисков существует достаточно много, некоторые хорошо зарекомендовали себя в практических исследованиях, однако не все такие технологии позволяют создать хорошо интегрируемое решение. Особенностью современных методов остается поиск специфичного подхода к каждой конкретной ситуации, однако появляются и универсальные методики.

Популярный метод решения в риск менеджменте связан с использованием дерева решений в разных его интерпретациях, поддерживаемых ERP-системами в виде, например, диаграммы Исикавы. Основа методики – проведение декомпозиции проблемы и оценка рисков для каждого компонента.

С целью определения влияния рисков на общую эффективность проекта формируется единая шкала оценки рисков, подразделяющая на риски низкого», «среднего» и «высокого» уровня. Перевод в количественные оценки необходимый не только для учета масштаба потерь, но и оценки времени задержек в ходе выполнения проекта, производится исключительно опираясь на опыт специалиста по риск менеджменту. Для указанных рисков строится дерево решений и производится расчет ожидаемых стоимостных оценок исследуемых рисков.

В ситуации, когда определение точных оценок величины анализируемых факторов представляет слишком трудоемкую задачу, а то и вовсе невозможно, а с помощью экспертов существует возможность определения исключительно потенциальных интервалов колебаний показателей, целесообразным является применение метода имитационного моделирования Монте-Карло.

При моделировании в соответствии с методом Монте-Карло исследователь имеет дело с автоматизированной математической методикой, ориентированной на учет риска в процессе количественного анализа и принятия решений. Для выполнения анализа риска используется случайное моделирование возможных результатов.

В ходе создания моделей, в данной ситуации, существует возможность замены любого из факторов, характеризующихся неопределенностью, на интервал значений, в который входит распределение вероятностей данного параметра. Следующий шаг алгоритма заключается в выполнении некоторого количества итераций расчета результата оценки эффективности проекта, при этом в каждой из них необходимо применять отличный от предыдущих набор случайных значений параметров. Возможны ситуации, когда завершение процедуры моделирования в соответствии с методом Монте-Карло в зависимости от числа факторов и установленных для них интервалов предполагает выполнение значительного количества расчетов (до десятков тысяч). Результатом подобной операции будет являться распределение значений вероятных результатов.

Очевидно, что при большом числе проектов компания не может себе позволить использование методов, связанных с экспертными оценками. При этом, как показывает практика, классические методы не всегда отражают реальную картину будущего проекта. Поэтому необходимо расширять исследования в области работы с инвестиционными проектами в пользу методов имитационного моделирования и связанных с ними задач машинного обучения, которые хорошо автоматизируются и могут использовать уже «имеющийся опыт» компании, отраженный в данных используемой ERP-системы.

Список используемых источников

1. Гимранова Г.Х., Нугуманова Г.А. Методы оценки рисков инвестиционного проекта // Современная экономика: актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей XVI Международной научно-практической конференции : в 2 ч.. 2018. – С. 46-49.

2. Культин Д.Н. Автоматизация процесса формирования портфеля проектов с использованием экспертной системы // Современные наукоемкие технологии. – 2019. – № 7. – С. 45- 50.

3. Королева Д.А. Байесовские технологии в решении задач анализа рисков инвестиционных проектов // Вестник СамГУПС. – 2020. – № 1 (47). – С. 67-77.

4. Сергеев А.В. Вопросы анализа инвестиционных проектов и инструменты оценки риска в условиях неопределённости // Мягкие вычисления и измерения. – 2018. – № 1 (15). – С. 36-46.

ПРОБЛЕМА ОЦЕНКИ РИСКОВ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ

Чирка Н.С.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Чайка А.М.,
канд. физ.-мат. наук, доцент,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Классическое понимание инвестиционного риска основывается вероятностном подходе, и предполагает прогнозную оценку возможных потерь в ходе внедрения инвестиционного проекта. Потери отражают корректировку плановых показателей проекта, которая может быть сформулирована как в аспектах задержек в выполнении проекта, так и снижении его общей эффективности.

Наиболее популярные методы оценки, внедренные даже как часть методологии планирования в известные ERP-системы, не всегда могут в полной мере оценить возможные проблемы проекта. Классические методы исследования инвестиционных проектов используют слишком грубые оценки для прогнозирования будущих потерь.

С другой стороны, использование экспертных оценок в данном случае не всегда обоснованно. Таким образом, ставится вопрос об использовании моделирования в ходе оценке рисков инвестиционного проекта.

Интерес к тематике отражен в большом числе работ. Так, например, особенности рисков отмечены в работах Гимрановой Г. Х., Нугумановой Г. А. [1]. В исследованиях Королевой Д.А. [2], Сергеева А.В. [3] описаны актуальные методы оценки рисков инвестиционных проектов, основанные на более сложных математических моделях.

Методов оценки рисков существует достаточно много, некоторые хорошо зарекомендовали себя в практических исследованиях. Особенностью современных методов остается поиск специфичного подхода к каждой конкретной ситуации, однако появляются и универсальные методики.

Первый метод – это так называемое «дерево решений». Суть задачи заключается в оценке рисков конкретного инвестиционного проекта с учетом его особенностей.

В данном методе предполагается разделение инвестиционного проекта на ряд определенных этапов. Оценку рисков, возникающих на различных подэтапах осуществления проекта, проводят на каждом подэтапе, так как проблемы к концу проекта только будут нарастать и необходимо их отслеживание в процессе разработки.

С целью определения влияния рисков на общую эффективность проекта необходимо оценить количественные характеристики указанных рисков. Для этого вводится специфическая шкала перевода качественных оценок в количественные. Принцип построения такой шкалы обычно предполагает основное деление на уровни, отраженные в понятиях «низкого», «среднего» и «высокого» рисков. Перевод в количественные оценки необходим не только для учета масштаба потерь, но и оценки времени задержек в ходе выполнения проекта. Для указанных рисков строится дерево решений и производится расчет ожидаемых стоимостных оценок исследуемых рисков.

В ситуации, когда определение точных оценок величины анализируемых факторов представляет слишком трудоемкую задачу, а то и вовсе невозможно, а с помощью экспертов существует возможность определения исключительно потенциальных интервалов колебаний показателей, целесообразным является применение метода имитационного моделирования Монте-Карло.

При моделировании в соответствии с методом Монте-Карло исследователь имеет дело с автоматизированной математической методикой, ориентированной на учет риска в процессе количественного анализа и принятия

решений. Для выполнения анализа риска используется случайное моделирование возможных результатов.

В ходе создания моделей, в данной ситуации, существует возможность замены любого из факторов, характеризующихся неопределенностью, на интервал значений, в который входит распределение вероятностей данного параметра. Следующий шаг алгоритма заключается в выполнении некоторого количества итераций расчета результата оценки эффективности проекта, при этом в каждой из них необходимо применять отличный от предыдущих набор случайных значений параметров.

Возможны ситуации, когда завершение процедуры моделирования в соответствии с методом Монте-Карло в зависимости от числа факторов и установленных для них интервалов предполагает выполнение значительного количества расчетов (до десятков тысяч). Результатом подобной операции будет являться распределение значений вероятных результатов.

Очевидно, что при большом числе проектов компания не может себе позволить использование методов, связанных с экспертными оценками. При этом, как показывает практика, классические методы не всегда отражают реальную картину будущего проекта. Поэтому необходимо расширять исследования в области работы с инвестиционными проектами в пользу методов имитационного моделирования и связанных с ними задач машинного обучения.

Список используемых источников

1. Гимранова Г.Х., Нугуманова Г.А. Методы оценки рисков инвестиционного проекта // Современная экономика: актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей XVI Международной научно-практической конференции : в 2 ч.. 2018. – С. 46-49.

2. Королева Д.А. Байесовские технологии в решении задач анализа рисков инвестиционных проектов // Вестник СамГУПС. – 2020. – № 1 (47). – С. 67-77.

3. Сергеев А.В. Вопросы анализа инвестиционных проектов и инструменты оценки риска в условиях неопределённости // Мягкие вычисления и измерения. – 2018. – № 1 (15). – С. 36-46.

КОНЦЕПЦИЯ МАРКЕТИНГОВОЙ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИИ

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

Важность программы развития маркетинга территории позволяет ей выжить в условиях конкуренции в долгосрочной перспективе. Ускорение перемен в окружающей среде, появление новых требований и изменение предпочтений, появление новых возможностей развития территории, совершенствование информационных сетей, широкая общедоступность современных технологий, изменение важности человеческих ресурсов, внешних и внутренних факторов влияния на территорию приводит увеличению значимости программы маркетинга территории. По своей сущности программа маркетинга развития территории позволяет выявить факторы внешней среды, непосредственного окружения и ресурсного потенциала (внутренних резервов) для диагностики нынешнего состояния дел территории с точки зрения долгосрочного и успешного развития в условиях новой реальности.

Одним из основных составляющих маркетинга территории является региональный имидж - ментальный продукт, основанный на специфики и особенностях конкретного региона, а также устойчивых пространственных представлениях целевой аудитории, способных к трансформации. Имидж региона формируется с целью обеспечения оптимальной коммуникативной среды, поэтому характерными признаками являются: компактность, целостность, укороченность, устойчивость, динамичность, оценочный характер. В имиджевом пространстве главенствует тенденция к подчеркиванию своей уникальности с помощью ярких территориальных брендов.

Так как 95,2% населения ДНР является жителями городских поселений, остановимся подробнее на маркетинге городов [1]. Предпосылками разработки программы маркетинга города является продвижение интересов территории:

1) сегодня «не города гоняются за успешными компаниями, а компании борются за право работать в удобных городах» [2, с. 293];

2) межгородская конкуренция растет, к чему подталкивают процессы глобализации и демографический кризис в Донецкой Народной республике;

3) устойчивые тенденции развития города на продажу инвесторам, туристам, потенциальным жителям;

4) маркетинг для себя, что находит отражение в социальной активности, местном патриотизме и самоуправлении;

5) лоббирование местных интересов, что позволяет решить конкретные задачи с учетом географических особенностей маркетинга.

И если для европейских городов маркетинг позволяет повысить конкурентоспособность, для городов Республики – это возможность выжить и в будущем развиваться.

В целом территория (город) рассматривается как субъект, предоставляющий роль потребителя не только самому себе, но и другим субъектам (внешним и внутренним по отношению к территории). Именно их благополучное потребление территориальных ресурсов, продуктов, услуг и возможностей позволяет территории, в конечном счете, построить, увеличить и собственное благополучие [3]. В связи с этим выделяют следующие виды маркетинговых стратегий территорий - городов (табл. 1).

Докучаевск (до 1954 года - поселок городского типа Еленовские Карьеры) - город районного подчинения, который расположен в 40 км на юг от г. Донецк и в 13 км от железнодорожной станции Еленовка. Расстояние до линии разграничения сил на Донбассе (согласно второму минскому соглашению) всего 1 км.

Таблица 1.

Виды маркетинговых стратегий территорий - городов

Внешние (целевые аудитории за пределом города)	Внутренние (целевые аудитории в городе)
Маркетинг «от хорошей жизни» (закрепление репутации, реклама успехов)	Маркетинг выживания (способ самосохранения)
Стимулирование точек роста (основа маркетинга - стимулирование сильных сторон города)	Решение проблем (основа маркетинга - подтягивание слабых сторон)
Исправление образа (краткосрочный эффект, недолговечно)	Исправление действительности (долгосрочный эффект, дороже, но надежнее)

В городе находится крупнейший в Европе флюсо-доломитный комбинат (ДФДК), в состав которого входят: 5 действующих карьеров; 2 дробильно-обогатительные фабрики; доломитно-обжиговый завод. ДВДК обеспечивает металлургические предприятия Донбасса и Приднепровья необходимым флюсовым сырьем. В городе также работают: завод железобетонных изделий; специализированные строительные организации; предприятия дорожно-строительных материалов; автотранспортное предприятие. Земли с/х назначения составляют 60,8% всех земель.

К географическим достопримечательностям города относятся карстовые пещеры и 23 кургана эпохи бронзы, зоопарк и зоосад «Лебединое озеро». Докучаевск имеет свой герб и флаг.

Проведенный SWOT-анализ показал, что к сильным сторонам города можно отнести выгодное географическое местоположение, значительные природные интеллектуальные ресурсы; к слабым - сильные разрушения и повреждения значительного количества объектов производства и инфраструктуры (последующая остановка градообразующего предприятия), жилого фонда, социальной сферы вследствие военных действий, зависимость промышленного потенциала от мирового рынка, устаревшие морально и физически производственные мощности. Возможности предусматривают в будущем отодвигание линии фронта от города и стабилизацию политической и

экономической, демографической ситуации. Угрозы заключаются в продолжении на территории города и района военных действий; снижение общей экономической активности по предприятиям; ухудшение социально-гуманитарной ситуации; отсутствие правовых и финансовых условий для полноценного функционирования органов местного самоуправления.

Программа маркетинга, опираясь на проведенные исследования, предусматривает выбор маркетинговой стратегии (см. табл. 1), изложение миссии территории, описание целей территориального управления, отдельные цели по группам территориального продукта. На наш взгляд, необходимо сосредоточиться на стратегии стимулирования точек роста (сильных сторон города). Стратегия должна опираться на выверенную инвестиционную и бюджетную политику, программный механизм реализации.

В свою очередь программный механизм должен опираться на законодательные и нормативно-правовые акты, необходимые для запуска механизмов государственно-частного партнерства, методику оценки эффективности программ и проектов, инвестиционной привлекательности административно-территориальных единиц.

В данном контексте эффективность программы развития города в конечном счете зависит от его жителей, их удовлетворенности положением дел [4]. Низкий уровень удовлетворенности жителей негативно воспринимается потенциальными инвесторами и предпринимателями – потенциальными мигрантами. Традиционными показателями эффективности являются качество и уровень жизни, которое отражают качество человеческих ресурсов, инфраструктуры, образования и здравоохранения, экологии, проч.

Докучаевск - небольшой промышленный город, обладающий большим потенциалом для открытого диалога с инвесторами. Все отрасли города, от добывающей и перерабатывающей до сельского хозяйства, в которые следует направлять инвестиции, позволят повысить экономический рост Донецкой Народной Республики и укрепить торгово-экономические отношения с Российской Федерацией.

Таким образом, достижение желаемого уровня удовлетворенности жителей - основная задача Администрации города. Поэтому формирование бренда города зависит от надежной и понятной системы коммуникаций с многочисленными заинтересованными сторонами, участвующими в программах развития. Отсюда эффективность бренда зависит от поддержки населения и местных сообществ, их активности в принятии решений с учетом их мнений, формирования коммуникационных сетей. Бренд может формироваться «снизу вверх» при ключевой поддержке со стороны населения всех программ социально-экономического развития с учетом общий культурных ценностей. Эффективность такого взаимодействия позволит улучшить инвестиционный и социальный климат территории, будет способствовать процветанию гражданского сообщества, повышать благосостояние жителей.

Список использованных 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, Н.В. Шемякиной; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2020. − 260 с. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43050123

2. Маркетинг территорий. Учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. редакцией А.А. Угрюмовой, М.В. Савельевой. – М.: Изд-во Юрайт, 2017. – 381 с. – URL: https://books.google.com.ua/

3. Панкрухин А.П. Муниципальное управление: маркетинг территорий. - М.: Логос, 2002. - 64 с. – URL: https://www.marketing.spb.ru/

4. Динни К. Брендинг территорий. Лучшие мировые практики / К. Динни, пер. с англ. В. Сечной. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. - 336 с. – URL: http://mega-eworld.com/

ФАКТОРЫ ИЗМЕНЕНИЙ В ПРОЕКТАХ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ УГОЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

Ярембаш А.И.,
д-р экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Угольная отрасль характеризуется трудностями с формализацией процессов управления проектами реструктуризации горнодобывающих предприятий.

Для эффективного управления проектами реструктуризации горнодобывающих объектов необходимо создание системы управления изменениями со следующими функциями: анализ источников изменений; выявление актуальных факторов изменений и рисков, их инициирующих; прогнозирования изменений; оценка изменений; инициирование изменений; описание изменений; оценка результатов изменений; согласование изменений; внесения изменений; подготовка к изменениям; создание резерва времени и средств; отражение потенциальных изменений в документах проекта; разработка дополнительной документации, связанной с изменениями; внесение изменений в план проекта; внесение изменений в бюджет проекта; внесение изменений в процессы проекта; контроль и координация изменений; корректировки изменений; подтверждения исполнения. Изменения приводят к корректировке следующих документов управления проектом: сводного финансового расчета; титульного списка; проектно-сметной документации; планов работ (по исполнителям) бюджета проекта; договоров, контрактов; организационной структуры проекта; функциональных обязанностей [1].

На основе детального анализа проектов реструктуризации угольных шахт приведена оценка влияния различных факторов на их результаты, документы и элементы в разрезе субъектов изменений (табл. 1).

Таблица 1.

Основные факторы изменений в проектах реструктуризации угледобывающих объектов

Факторы изменений	Изменяемый документ
Связанные с финансированием проекта	
Нестабильность экономического законодательства	Сведенный финансовый расчет (СФР), титульный список (ТС)
Нарушение размеров финансирования	СФР, ТС
Изменение схемы финансирования	ТС
Неблагоприятные социально-политические изменения	СФР, ТС
Связанные со сложностью проекта	
Низкое качество формирования проекта	Сметы, план проекта
Слабая подготовка ресурсного обеспечения проекта	План проекта
Существование разных направленностей в проекте	План проекта
Содержание и количество процессов находятся в зависимости от промежуточных результатов	План проекта
Недостаточно обеспеченный информацией процесс управления проектом	План проекта
Связанные с рисками	
Срыв обеспечения ресурсами	Договоры и контракты
Нерациональное использование ресурсов	Договоры и контракты
Ошибки планирования потребления ресурсов	Договоры и контракты
Ошибки планирования продолжительности и взаимосвязи процессов	ТС, план работ
Не выполнение плана	ТС, план работ
Организационные изменения	Функциональные обязанности
Низкая производительность процессов проекта	Организационная структура, план работ
Производственно-технологические факторы	План работ
Ошибочная информация об участниках проекта	Договоры и контракты

Существование регламентированных источников практически всех изменений в проектах реструктуризации горнодобывающих объектов позволяет стандартизировать подходы к управлению изменениями. Для этого необходимо для каждого типа изменений разработать некоторый технологический стандарт, систему управления определенным типом изменений с позиций методологии управления проектами.

Необходимость изменений определяется по информационному окружению проекта, формируется совокупностью входных документов, рабочих документов мониторинга проекта, исходящих документов, а также документов,

регламентирующих взаимоотношения участников проектов. На основе детального анализа информационного окружения проектов реструктуризации угледобывающих предприятий, а также учитывая приведенные источники изменений можно предложить структуру информационной среды процессов изменений в данных проектах.

Наполнение информационной базы системы управления изменениями имеет своей целью получение всей информации для инициирования изменений в проекте. Поскольку получение информации для управления проектом.

Итак, для минимизации расходов на изменения необходимо, чтобы деятельность функциональных подразделений была ориентирована на типичные изменения таким образом, чтобы одинаковые работы различных изменений можно было представить как одну работу с одним исполнителем. Иными словами, для минимизации расходов на изменения необходимо сформировать матричные организационные структуры с четким распределением ролей и ответственности.

Для определения величины влияния факторов изменений на ход реализации проекта очень важно контролировать все процессы в проекте не только на соответствие плановым показателям. Для этого в работе используется методика Cost/Schedule Control Systems Criteria (C/SCSC) [2].

Можно выделить шесть наиболее существенных направлений изменений в проектах реструктуризации угледобывающих объектов. К ним относят:

1. Изменения в бюджете угледобывающего предприятия: инициированные заказчиком из-за невозможности выполнения бюджета предприятия в результате недополучения средств на энергетическую программу; замена инвестора; изменения, на которые вынужден идти заказчик из-за перераспределение средств на более важные программы.

2. Изменения в плане финансирования: как результат изменений в бюджете угледобывающего предприятия из-за невозможности выполнения плана финансирования в результате недополучения средств за проданный уголь; перераспределение средств на пусковых объектах; как результат

необходимости финансирования ранее неучтенных работ; изменения, на которые вынужден идти заказчик из-за изменения экономической конъюнктуры (инфляция, изменение цен, изменение спроса на уголь).

3. Изменения в бюджете проекта: инициированные подрядчиком из-за невозможности выполнения бюджета проекта вследствие его плохого финансирования; как результат выполнения плана подрядчиком и необходимость дополнительного финансирования (дополнительные работы, повышение уровня заработной платы, дополнительные расходы на механизмы и т.д.); как результат внесения изменений в проектно-сметную документацию (ошибки проектировщиков, дополнительные объемы работ, изменение материалов и конструкций); как следствие проведенных торгов и заключения контрактов на поставку материально-технических ресурсов (МТР) и оборудования.

4. Изменения в проектно-сметной документации (ПСД): как результат выполнения плана подрядчиком и выявление: дополнительных объектов работ; технических решений изменений в планах выполнения работ; изменений номенклатуры МТР и оборудования; как результат выявления ошибок в ПСД (ошибки проектировщиков, дополнительные объемы работ, применение других МТР).

5. Невыполнение договорных обязательств поставщиком: как результат финансированию; как результат изменения ПСД; из-за изменения рыночных цен на МТР.

6. Невыполнение плана работ подрядчиком: как результат приведенных (п. 1-5) изменений; как результат плохой работы подрядчика; как результат влияния рисковых событий (природные явления, отказ техники, остановка смежных предприятий, изменение политики руководства и т.д.).

На основе исследования наиболее влиятельных факторов изменений представляется возможным разработать мероприятия по повышению эффективности реализации проектов реструктуризации.

Список использованных источников

1. Кожуховский И.С. Реструктуризация угольной промышленности России. РАН / И.С. Кожуховский. – М.: Государственный университет – Высшая школа экономики, 2003. – 146 с.

2. Ярембаш А.И. Управление изменениями в проектах реструктуризации угольной промышленности / А.И. Ярембаш // Менеджер. – 2014. – № 2 (68). – С. 182-188.

СЕКЦИЯ 3. РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ НА ОСНОВЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Абзалова Я.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Ляхова Л.С.
канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС,
г. Донецк

Мотивационная политика в области здравоохранения обуславливает развитие стратегической линии в учреждениях, которая направлена на достижение масштабных целей, стоящих перед работниками в соответствии с целями самой организации.

Актуальность исследуемой проблемы заключается в создании предпосылок для повышения производительности труда и удовлетворённости работников организационной системой стимулов и вознаграждений, учитывающей индивидуальный вклад.

Цель исследования - разработка рекомендаций по совершенствованию оплаты труда персонала медицинских учреждений, как составляющей мотивационной политики организации.

Оплата труда – это главный источник доходов работника, эффективное средство мотивации. Уровень оплаты труда работников должен быть связан с

объемом выполняемых работ и с качеством предоставляемых социальных услуг, удовлетворенностью гражданами качеством оказания медицинской помощи и отсутствием жалоб.

Самым важным элементом мотивационной политики любой организации является вознаграждение. Вознаграждение – это денежная оплата труда работников в виде заработной платы и премиальных выплат, зависящих от количества и качества труда.

Вознаграждение в области здравоохранения принято рассматривать, как общий доход физического лица (оклад) за проделанную им работу. Безусловно, заработная плата и премиальные выплаты оказывают влияние на привлечение, мотивирование, сохранение в учреждении рабочей силы. Самым эффективным способом материальной мотивации считается повышение заработной платы и выдача премиальных выплат. Для оказания влияния на сотрудника, размер ожидаемого вознаграждения должен быть значимым для него.

Представление о том, что в медицинских учреждениях политика и методы вознаграждения рассматривается как стратегический инструмент для достижения конкретных целей − это относительно новый взгляд на оплату труда в государственных организациях.

В большинстве медицинских учреждений используется тарифная система оплаты труда. Главным недостатком этой системы является слабая мотивация сотрудников учреждений в виду того, что размер материального вознаграждения за труд не зависит от его объема и качества. Это обуславливает необходимость разработки инструментов, способствующих обеспечению стимулирующей функции оплаты труда.

Результаты проведенного исследования позволили утверждать, что в качестве одного из таких инструментов может рассматриваться система премирования сотрудников по результатам оценки эффективности их работы.

Основные направления совершенствования системы премирования медицинских учреждений представлены на рис. 1.

Рис. 1. Основные направления совершенствования системы премирования в медицинском учреждении

Разработка и внедрение системы премирования работников будет способствовать обеспечению стимулирующей функции оплаты труда, достижению положительных изменений в традиционной оплате труда в области здравоохранения и может смягчить эффект любых изменений, которые работники воспринимают как отрицательный. В условиях одноканального финансирования и не укомплектованности кадрами возможна эффективная мотивация персонала, направленная на достижение конкретных показателей работы. Ориентируясь на внедрение разработанных рекомендаций, руководство медицинского учреждения сможет повысить уровень использования кадрового потенциала за счет внедрения косвенной мотивационной политики, что может послужить катализатором роста показателей эффективности использования трудовых ресурсов за счет фонда дополнительной оплаты труда.

При этом понятие эффективности в сфере здравоохранения нельзя отождествлять с общеэкономической категорией эффективности, так как даже при применении самого квалифицированного труда и использования самой современной медицинской техники возможен нулевой и даже отрицательный результат.

Эффективность системы здравоохранения измеряется показателями, которые характеризуют какую-либо из сторон процесса медицинской деятельности. При ее расчете следует обратить внимание на социальную эффективность. Социальная эффективность отражает результат деятельности медицинского учреждения по укреплению здоровья населения. Оценка удовлетворенности потребителей деятельностью медицинского учреждения осуществляется по различным направлениям: самооценка потребителями, оценка недостатков, оценка доступности, наличие неудовлетворённых потребностей.

МЕТОДЫ ИЗЛОЖЕНИЯ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА: ИНДУКТИВНЫЙ, ДЕДУКТИВНЫЙ

Абзалова Я.А.
магистрант ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»
научный руководитель Смирнов С.Н.
канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС

Есть два основных способа изложения теоретического материала: дедуктивный и индуктивный. Как дедуктивное, так и индуктивное изложение имеют свои плюсы и минусы, и то, какой подход используется, зависит от ряда факторов, таких как характер изучаемого языка и предпочтения излагаемого. Однако, общепринято, что комбинация обоих подходов лучше всего подходит.

Дедуктивное рассуждение - это нисходящий подход, который переходит от более общего к более конкретизированному. Иначе говоря, начинается с общего понятия или теории, которые затем сужаются до конкретных гипотез, которые затем проверяются.

Индуктивное рассуждение - это восходящий подход, переходящий от более конкретного к более общему, при котором производятся конкретные наблюдения, подмечаются закономерности, формируются гипотезы и делаются выводы.

Схема индуктивного изложения теоретического материала представлена на рис. 1.

Основное различие между индуктивным и дедуктивным подходами к исследованию состоит в том, что в то время как дедуктивный подход направлен на проверку теории, индуктивный подход связан с созданием новой теории, возникающей на основе данных.

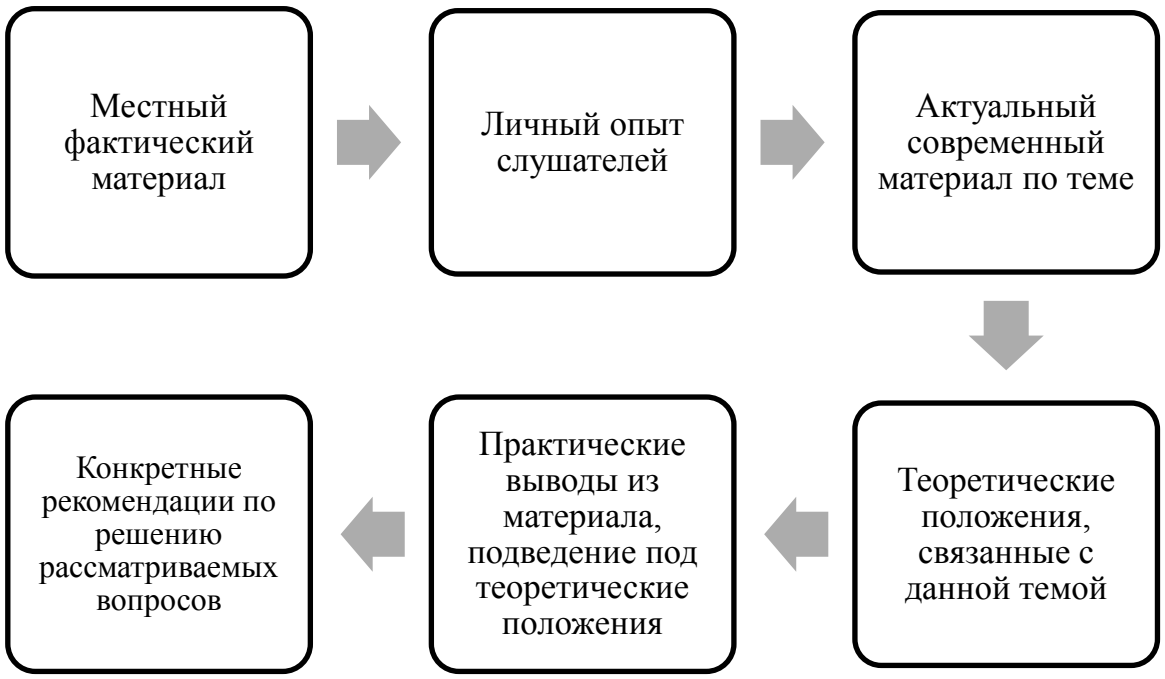

Рисунок 1. – Схема индуктивного изложения теоретического материала

Схема дедуктивного изложения теоретического материала представлена на рис. 2.

Дедуктивный подход обычно начинается с гипотезы, тогда как индуктивный подход обычно использует исследовательские вопросы, чтобы сузить объем исследования.

Для дедуктивных подходов характерен акцент на причинности, в то время как индуктивный подход ставит перед собой цель на исследовании новых явлений или рассмотрение ранее исследованных с другой точки зрения.

Индуктивный подход обычно связан с качественными исследованиями, в то время как дедуктивный чаще связан с количественными. Однако, нет правил, которые устанавливают направленность качественных исследований.

Одним из специфических индуктивных подходов является теория Б. Глейзера и А. Штрауса.

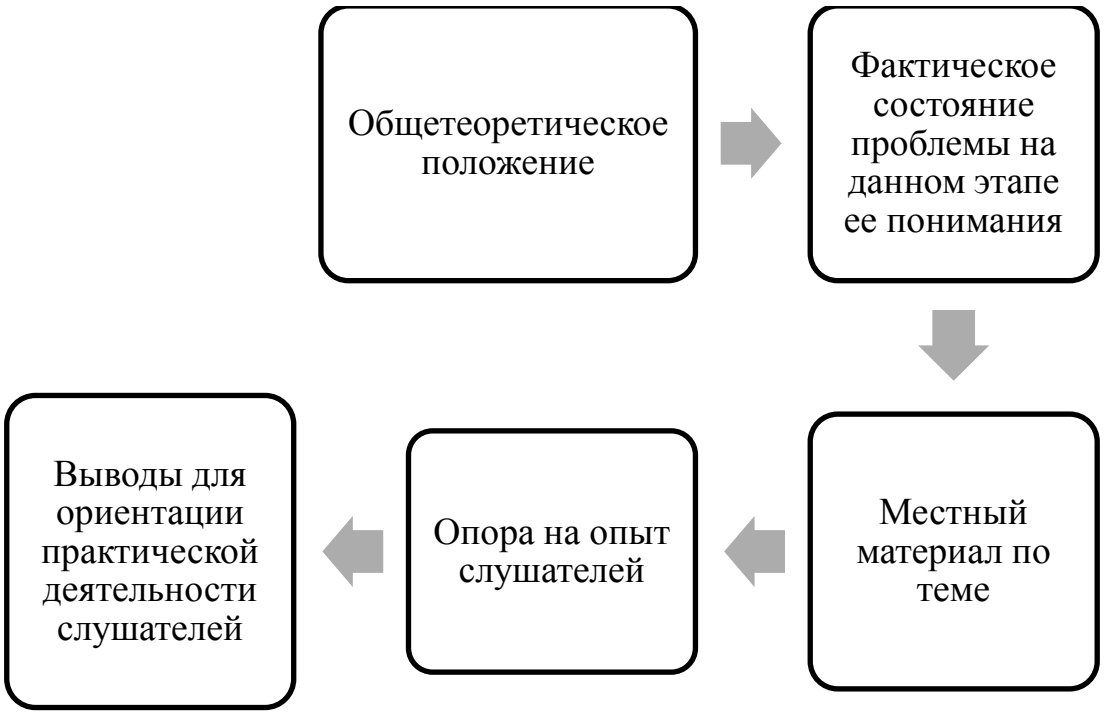

Рисунок 2. – Схема дедуктивного изложения теоретического материала

Этот подход предусматривает начало исследования с полной непредвзятости, без каких-либо предвзятых представлений о том, что будет найдено. Цель заключается в создании новой теории на основе данных.

После завершения анализа данных исследователь должен изучить существующие теории, чтобы позиционировать свою новую в рамках дисциплины.

Обоснованная теория – не подход, к которому следует относиться легкомысленно. Это требует обширного и повторяющегося анализа, для того чтобы, выявить новую теорию. Этот подход лучше всего подходит для исследовательских проектов, в которых исследуемые явления ранее не изучались.

Важным моментом для изучения, при рассмотрении вопроса об использовании индуктивного или дедуктивного подхода, является, прежде всего цель исследования.

Индуктивный и дедуктивный подходы были применены к преподаванию и изучению грамматики. Дедуктивный подход предполагает, что учащимся

дается общее правило, которое затем применяется к конкретным языковым примерам и оттачивается с помощью практических упражнений. Индуктивный подход предполагает, что учащиеся выявляют или замечают закономерности и разрабатывают для себя «правило», прежде чем они начнут практиковать язык.

Оба подхода широко используются в публикуемых материалах. Некоторые учебники могут придерживаться того или иного подхода в виде серии, тогда как некоторые могут быть более гибкими и использовать оба подхода в зависимости от того, чему изучаемый язык поддаётся. В большинстве случаев индуктивное обучение, представленное в учебниках, проводится под руководством или под руководством. Другими словами, упражнения и вопросы помогают учащемуся выработать правила грамматики.

Тем не менее, индуктивное обучение, ориентированное на учащегося, часто рассматривается как выгодное, поскольку учащийся более активен в процессе обучения, чем является пассивным получателем. Это повышенное участие может помочь учащемуся развить более глубокое понимание и помочь исправить изучаемый язык. Это также может способствовать развитию стратегии «замечать» в ученике и повысить его самостоятельность и мотивацию.

С другой стороны, индуктивное обучение может потребовать больше времени и энергии, а также потребовать больше усилий от учителя и ученика. Также возможно, что во время процесса учащийся может прийти к неверному выводу или выработать неправильное или неполное правило. Кроме того, индуктивный подход может расстроить учащихся, чей личный стиль обучения и прошлый опыт обучения больше соответствует обучению с использованием дедуктивного подхода, ориентированного на учителя.

Тем не менее, хотя у обоих подходов есть свои плюсы и минусы, и хотя сочетание индуктивного и дедуктивного метода изложения теоретического материала неизбежно.

Список использованных источников

1. Коротков, Э. М. Исследование систем управления/ Э. М. Коротков. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2014. — 226 с.

2. Белов В. Г. Исследование систем управления/ В.Г. Белов, В.Г. Смольков. - М.: Луч, ЭликтаПринт, 2012. – 326 с.

3. Способы изложения материала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://poznayka.org/s22748t2.html

ЭМПИРИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ НАУЧНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Абзалова Я.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Смирнов С.Н.,
канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Эмпирическое исследование - это метод исследования, который исследователи используют для проверки утверждений о знаниях и разработки новых знаний. Эмпирические методы сосредоточены на наблюдении и экспериментировании. Исследователи систематически наблюдают и проводят эксперименты, во многом наделяют их риторическим контекстом. Различные рабочие места и академические дисциплины разработали уникальные инструменты и методы для сбора и интерпретации информации профессиональные организации, то есть дискурсивные сообщества.

Эмпирические исследования предоставлены в виде:

1. Эмпиризма - философия, предполагающая, что знания основаны на том, что вы можете увидеть, услышать или испытать.

2. Позитивизма - философия, предполагающая, что вселенная – упорядоченное место; существует неслучайный порядок вселенной; события имеют причины и происходят регулярно, что может быть определено путем наблюдения.

Исследователи и дискурсивные общества используют эмпирические методы исследования для [1, с. 30-31]:

- создания новых знаний (например, фундаментальные исследования);

- решения проблемы на работе, в школе или в личной жизни (прикладные исследования).

- проведения репликационных исследований, то есть повторения исследования с теми же методами (или с небольшими вариациями, такими как изменения субъектов и экспериментаторов).

Текстовые исследования играют важную роль в эмпирических. Эмпирики проводят некоторые исследования текстов, чтобы понять научные разговоры по интересующим их темам. Эмпирики обращаются к архивам, чтобы узнать о методах проведения эмпирических исследований. Однако существуют важные различия между тем, как ученые оценивают утверждения в текстовых исследованиях, и тем, как ученые взвешивают утверждения в эмпирических исследованиях.

В отличие от исследователей, которые используют преимущественно текстуальные методы, эмпирики не рассматривают утверждения авторитета, интуицию, воображаемые предположения и абстрактные теоретические или систематические рассуждения как источники надежной веры.

Вместо того, чтобы полагаться на логические рассуждения и следование большинство современных эмпириков, признают, что любой акт наблюдения и экспериментирования - это в некоторой степени субъективные процессы.

Существует три основных типа эмпирических исследований. Типы эмпирических исследований представлены на рис. 1.

Эмпирические исследования стремятся быть максимально объективными [2, с. 18-19].

Общество познает мир на основе опыта, наблюдений и экспериментов. Еще младенцами проводятся неформальные исследования. Со временем люди неизменно учатся на собственном опыте, все действия имеют последствия. Людьми оттачиваются способности определять общие закономерности. Неизменно, по мере развития в течение всей жизни, появляется доверие собственному опыту, чувствам, процедурным и декларативным знаниям.

Исследователи проводят эмпирическое исследование, когда ответы на исследовательские вопросы недоступны из неформального исследования или текстового, когда случай носит кайротический.

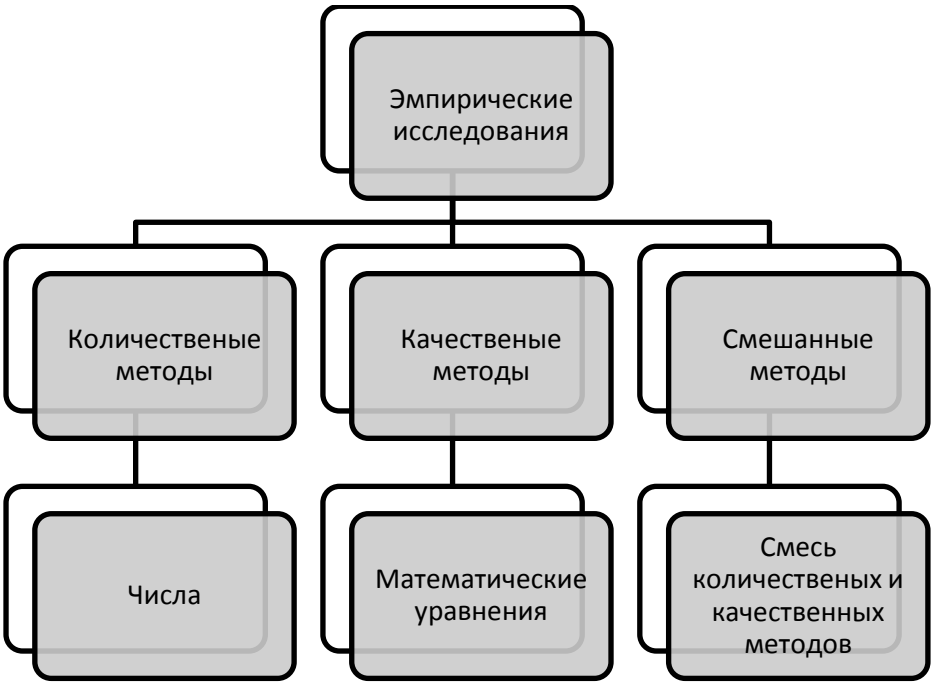

Рис. 1. Эмпирические исследования

Тем не менее, большинство эмпирических исследований основывается на текстовых исследованиях: исследователи анализируют выводы, и последствия ранее опубликованных исследований - они анализируют научные разговоры и методы исследования - до того, как приступить к эмпирическим исследованиям.

Неформально, общество регулярно участвует в интеллектуальных стратегиях, лежащих в основе эмпирических исследований, это проявляется в следующем:

1. Общение с другими людьми, чтобы лучше понять их восприятие и опыт;

2. Наблюдение;

3. Опрос друзей и коллег;

4. Пересечение культур, основываясь на этом, делаются прогнозы о будущих событиях.

Те же интеллектуальные стратегии, которые используются, чтобы рассуждать на основе наблюдений и опыта, также лежат в основе эмпирических методов исследования. Психолог может разработать тематическое исследование на основе интервью, антрополог или социолог могут участвовать в включенном наблюдении, чтобы написать этнографическое исследование, политолог может изучить тенденции избирателей, биржевой трейдер может спрогнозировать отскок акций на основе 30-дневной скользящей средней.

Основное различие между неформальным и формальным эмпирическим исследованием заключается в преднамеренности: формальное эмпирическое исследование предполагает план исследования, который иногда называют протоколом исследования. Когда исследователи хотят, чтобы к их результатам относились серьезно, они должны использовать методы исследования, имеющиеся у методологического сообщества, для проверки утверждений о знаниях. Однако в разных дисциплинах эмпирики разделяют ряд рабочих предположений:

- разработка плана исследования до того, как приступить к исследованию.

- запрос одобрения комитетов по этике, когда речь идет об испытаниях на людях или на животных.

Эмпирики скрупулезно подходят к сбору данных, потому что их исследования должны поддаваться проверке, если они хотят, чтобы другие эмпирики серьезно относились к их работе. Другими словами, их план исследования должен быть настолько четким, чтобы последующие исследователи могли провести такое же исследование.

Список использованных источников

1. Курышева, О.В. Социально-возрастные нормы: конструирование феномена // Известия Саратовского университета. Серия Акмеология образования. Психология развития. - 2015. - Т. 4. - Вып. 1 (13). - С. 30-34.

2. Улановский, А.М. Качественные исследования: подходы, стратегии, методы / А.М. Улановский // Психологический журнал. – 2009. - Т. 30. - №2. - С. 18-28.

3. Белов, В.Г. Исследование систем управления/ В.Г. Белов, В.Г. Смольков. - М.: Луч, ЭликтаПринт. - 2019. – 326 с.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ И ОСОБЕННОСТИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Багдасарова Д.Г.
младший научный сотрудник отдела
планирования социально-экономического
развития территориальных систем
ГБУ «Институт экономических исследований»,
г. Донецк

Проблемы стимулирования трудовой деятельности являются объектом научного интереса множества исследователей длительный период времени, однако они крайне далеки не только от разрешения, но и полного изучения, что обусловлено как многообразием подходов к данному процессу, так и сложностью механизма стимулирования труда, его многогранностью и динамичностью.

И зарубежные, и отечественные исследователи в зависимости от своих убеждений и методологических подходов по-разному описывают сущность стимулирования. Стимулирование входит в круг научных интересов ученых различных областей. Помимо этого, основы и направленность исследований различаются даже в вопросе определения понятия стимулирования, вследствие чего являются различными и результаты. При этом целый пласт исследований аспектов стимулирования осуществляется в рамках вопроса мотивации трудовой деятельности. Следовательно, прежде чем анализировать сущность и особенности стимулирования труда, необходимо определиться со смежным понятием «мотивация».

В экономической литературе определение категории «мотивация» до сих пор имеет некоторые элементы неопределенности, что объясняется широтой, многоаспектностью и межсекторальностью данного понятия. Словарь современных экономических терминов трактует понятие мотивации как

внешнее или внутреннее побуждение экономического субъекта к деятельности во имя достижения каких-либо целей, наличие интереса к такой деятельности и способы его инициирования, побуждения [1, с. 209]. По мнению М. Мескона, под мотивацией понимается процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации [2, с. 338], а Д. МакКлелланд рассматривает ее как актуализированный в конкретный момент времени («здесь и сейчас») мотив (мотивационная диспозиция) [3, с. 16]. Согласно А.Я. Кибанову, мотивация – это внутренний процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов [4, с. 485]. С точки зрения О.В. Виханского, мотивация представляет собой совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей [5, с. 146].

Таким образом, проанализировав подходы к определению понятия «мотивация», можно резюмировать, что в основном мотивация рассматривается как: комплекс мотивов поведения и деятельности; совокупность внутренних и внешних факторов; стимулирование к активной деятельности по достижению личных, групповых или организационных целей; использование поведенческих мотивов; причина, повод; процесс стимулирования действия.

Далее рассмотрим сущность стимулирования и его взаимосвязь с мотивацией. Так, согласно определению словаря современных экономических терминов, стимулирование – это экономическое побуждение, использование материальных стимулов (побудителей), способствующих тому, чтобы производители, потребители, покупатели вели себя желаемым образом, к выгоде и в интересах лиц, применяющих стимулирование [1, с. 360-361]. Данное определение является, бесспорно, верным, однако рассматривает стимулирование только с одной стороны, касаясь исключительно его

материального аспекта и не учитывая возможности стимулирования посредством нематериальных стимулов.

Существует и другой подход к определению стимулирования. Ряд авторов считает, что понятия мотивации и стимулирования тождественны. Так, И.Э. Гущина практически отождествляет понятия мотивации и стимулирования [6, с. 169], а Ю. Фокин и Е. Клынина употребляют данные понятия как синонимы, не делая между ними никаких принципиальных отличий [7, с. 37].

Другие исследователи придерживаются несколько иной точки зрения в этом вопросе и дифференцируют понятия стимулирования и мотивации. Так, А.Я. Кибанов [8, с. 362] и А.Г. Симаков [9] считают, что мотивация является процессом формирования базовых трудовых ценностей и установок, а стимулирование – это средство управления трудовым поведением на уровне организации, то есть мотивация является базисом трудовой деятельности, а стимулирование – надстройкой. По мнению Э.А. Уткина [10, с. 35] и В.М. Каткова [11, с. 13], стимулирование представляет собой специфическое воздействие на личность с учетом ее мотивационной структуры, в отличие, например, от прямой директивы, а О.С. Виханский считает стимулирование лишь одним из средств мотивации [5, с. 149]. С точки зрения Т.Д. Макаренко, стимулирование – это процесс внешнего воздействия на всякую систему, а мотивация – это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения деятельности [12, с. 10]. В работе В.В. Радаева также отмечается роль стимулирования как средства мотивации, поскольку оно является отражением процесса взаимодействия человека с природной и социальной средой, а эти среды, в свою очередь, побуждают человека к определенным действиям [13, с. 183].

Таким образом, на основе анализа основных подходов к определению понятия «стимулирование» можно сделать вывод, что в целом его рассматривают как: понятие, тождественное мотивации; внешнюю мотивацию; средство мотивации.

На основании вышеизложенного в рамках данного исследования можно сформулировать авторские определения понятий мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Таким образом, мотивация трудовой деятельности – это совокупность внешних и внутренних факторов, побуждающих желание и учитывающих возможности работника к постоянному достижению определенных целей организации, а стимулирование трудовой деятельности представляет собой целенаправленный управленческий процесс, направленный на побуждение и поддержание у работников уровня мотивации, необходимого для организации, с помощью экономических и неэкономических рычагов воздействия.

Список использованных источников

1. Райзберг Б.А. Словарь современных экономических терминов / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский. – 4-е изд. – М: Айрис-пресс, 2008. – 480 с.

2. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; 3-е изд., пер. с англ. – М.: ООО «И. Д. Вильямс», 2008. – 672 с.

3. МакКлелланд Д. Мотивация человека / Д. МакКлелланд; пер. с англ. ООО «Питер Пресс». – СПб.: Питер, 2007. – 672 с.

4. Управление персоналом организации / под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с.

5. Виханский О.С. Менеджмент / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 5-е изд. стереотипн. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2014. – 576 с.

6. Гущина И.Э. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда / И.Э. Гущина // Общество и экономика. – 2000. – № 1. – С. 169–174.

7. Фокин Ю. Внутрифирменный механизм финансово-экономических отношений и мотивация эффективного труда / Ю. Фокин, Е. Клынина // Экономист. – 1996. – № 10. – С. 37–44.

8. Управление персоналом. Энциклопедический словарь / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 459 с.

9. Симаков А.Г. Труд в России XX века / А.Г. Симаков. – М.: Изд-во МГСУ «Союз», 1997 – 229 с.

10. Уткин Э.А. Основы мотивационного менеджмента / Э.А. Уткин. – М.: Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ». Издательство ЭКМОС, 2000. – 352 с.

11. Катков В.М. Мотивационные типы работников в стимулировании труда / В.М. Катков // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. – 2009. – № 2. – С. 12–21.

12. Макаренко Т.Д. Проблемы формирования рыночного механизма регулирования оплаты труда / Т.Д. Макаренко. – Иркутск: Изд-во ИГЭА, 1998. – 188 с.

13. Радаев В.В. Хозяйственная мотивация и типы рациональности / В.В. Радаев // Социологический журнал. – 1997. – № 1–2. – С. 183–200.

ВЛИЯНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА НА ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Борисова Н.Е.
магистрант ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Донецк
Шумаева Е.А.
канд. гос. упр., доцент, профессор кафедры менеджмента и хозяйственного права ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Донецк

Человеческие ресурсы являются неотъемлемой частью одного из ресурсов любого государства. Во многих странах эта проблема является очень актуальной и в связи с этим разрабатываются стратегию развития человеческих ресурсов. Исходя из этого, важно понимать значимость этой темы, и как следствие, осознавать важность для государства наличия здорового общества, физически и интеллектуально развитое население страны. К основным факторам, влияющим на качество трудовых ресурсов можно отнести: подготовка специалистов, образование, квалификация, стимулы для работника, трудовой энтузиазм работника, чувство удовлетворения и самоутверждения, в том числе – здоровье [1].

К. Маркс указывал: «Постоянная цель капитального производства состоит в том, чтобы при минимуме авансового капитала производить максимум прибавочной стоимости… То есть экономическую тенденцию капитала, которая учит человечество экономно расходовать свои силы и достигать производственных целей с наименьшими затратами средств». Т.С. Хачатуров считает: «Эффективность же и социальная, и экономическая представляют

собой отношения экономического или социального эффекта к необходимым на его достижение затратам».

Трудовые ресурсы – это главная производительная сила общества, включающая трудоспособную часть населения страны, которая благодаря своим психофизиологическим и интеллектуальным качествам способна участвовать в общественно-полезной деятельности, производя материальные и духовные блага и услуги.

Качество трудовых ресурсов тесно связано с производительностью труда и, как следствие, здоровье работников является основополагающим элементом качества рабочей силы. Проблемы, связанные со здоровьем работника, зачастую несут финансовые потери в сфере производства. Рассмотрим основные проблемы, с которыми может столкнуться организация: потери рабочего времени из-за болезней и травм, что приводит к дополнительным издержкам, связанным с выплатой по больничным листам, с поиском замены заболевшего работника, что, в свою очередь, сказывается на экономических результатах деятельности предприятия.

Если существуют определённые отклонения в сторону ухудшения состояния здоровья человека, например, инвалидность, то в силу возможной физической или психической недееспособности человеку будет трудно, а порой и невозможно, приспособиться к требуемым темпам производства.

Основным определяющим фактором, влияющим на здоровье людей, является физическая активность. При отсутствии необходимой физической нагрузки возникает ряд проблем, связанных со здоровьем человека, появляются осложнения и могут развиться различные патологии.

Регулярная физическая нагрузка повышает выносливость человека, устойчивость организма к болезням, улучшает настроение. Существуют разнообразные способы укрепления своего здоровья с помощью физической нагрузки - это могут быть как ежедневная зарядка и ходьба, так и любые спортивные, семейные игры, занятия танцами или фитнесом. Основные задачи государственной политики в данной сфере направлены на сохранение и

укрепления здоровья, поддержание высокой работоспособности, формирование мотивации и осознания ценности физической культуры средствами физических упражнений и рекреации [2].

Государство и спорт взаимосвязаны, так как от качества трудовых ресурсов зависит будущее всей страны. В наши дни наблюдается движение к повышению социальной роли физической культуры и спорта. Оно проявляется в: значимость роли государства в развитии физической культуры и спорта; использовании физической культуры и спорта в профилактике заболеваний и укреплении здоровья населения; профилактике деструктивного поведения молодёжи; мотивации к занятиям физической культурой и спортом трудоспособного населения; развитии физкультурно-оздоровительной и спортивной инфраструктуры с учётом нужд и потребностей населения.

Чтобы все эти программы активно развивались необходимо, чтобы государство создало такие условия для общества, при которых люди сами захотели вести здоровый, активный образ жизни и следить за своим здоровьем. Все эти методы приведут к продолжительности жизни населения, а это в свою очередь, приведёт к дальнейшему прогрессу страны.

Однако, люди должны понимать, что жизнь находится в их собственных руках, и каждый сам выбирает свой путь и какой образ жизни вести. Разрушая себя физически, общество разрушает себя и морально. Общество должно иметь желание и возможность следить за своим здоровьем за счёт профилактики заболеваний, занятий физической культурой и спортом.

Таким образом, государство должно создать такие условия для общества, при которых люди сами хотят вести здоровый, активный образ жизни и следить за своим здоровьем. Для решения данной проблемы необходима совместная работа государственных и общественных организаций, смена социально-экономических подходов по изменению неблагоприятной обстановки в области физической культуры и спорта. Важным аспектом является продвижение информации в общественные массы о важности физической культуры и спорта с целью недопущения деградации общества.

Список использованных источников

1. Товар «рабочая сила» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://laboureconomics.ru/glava2/p21 (дата обращения 20.06.2021).

2. Мамонова, О.В. Особенности профессионального самовоспитания будущих специалистов с особыми образовательными потребностями на основе специфического нетрадиционного подхода / О.В. Мамонова [и др.] // Культура физическая и здоровье. - 2019. - № 4 (72). - С. 65-67.

3. Мамонова, О.В. Специальные приложения для студентов с особыми образовательными потребностями: инновационный подход / О.В. Мамонова // Известия Тульского государственного университета. Физическая культура. Спорт. - 2019. - № 11. - С. 37-42.

4. Мамонова, О.В. Новые педагогические подходы в физическом воспитании обучающихся с особыми образовательными потребностями / О.В. Мамонова [и др.] // Теория и практика физической культуры. - 2020. - № 2. - С. 48-50.

ПРОБЛЕМНЫЕ ФАКТОРЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Бублик Я.В.,
преподаватель кафедры организации высшего образования,
управления здравоохранением и эпидемиологии
ГОО ВПО «Донецкий национальный
медицинский университет им. М. Горького»,
г. Донецк

Нередко учреждения здравоохранения подвергаются критике и тщательному изучению. Главной ценностью общей политики каждого государства, является улучшение благосостояния ее жителей и защита их жизни. Это связано тем, что главной производительной силой любого общества был и остаётся человек. Однако, чтобы гармонично развиваться и эффективно работать, он должен быть здоров.

Руководство медицинского учреждения должно постоянно стремиться к минимизации расходов и привлечению дополнительных средств. С связи с текущей экономической ситуацией в стране и проблемами в здравоохранении, особого внимания заслуживает необходимость повышения эффективности работы учреждений здравоохранения, для чего необходимо внедрение новых форм и способов управления всеми элементами учреждения здравоохранения как системы. Система здравоохранения представляет очень важную часть общества, в большей мере обеспечивает и поддерживает трудовую и социальную активность миллионов людей, без чего невозможно существование и развитие ни одного государства.

Главным недостатком всех лечебных учреждений представляется нехватка нужного финансирования. Кроме экономических проблем остаётся проблемой доверие людей к здравоохранению в целом. В основе невысокого уровня доверия людей к врачу лежат сложности особенностей и доступности

медицинских услуг. Управление качеством медицинских услуг – это безостановочный процесс влияния на оказание медицинской помощи [1].

Одну из главных задач лечебного учреждения представляет собой правильно организованный контроль за его работой. Контроль – это сложная и специфическая форма управленческой деятельности. Руководители всех лечебных учреждений должны заблаговременно сформировать содержание всех видов контроля, применять многообразные методы его ведения, оформлять конкретную документацию, обобщать и анализировать итоги контроля. За последние годы были сделаны значительные шаги по организации и внедрению систем контроля качества медицинской помощи, однако проблема остаётся все ещё актуальной.

Завышенные лицензионные требования, цена медицинских материалов и оборудования, недостаток помещений, невысокий уровень диагностических услуг, дефицит квалифицированных медицинских кадров, недофинансирование – все это приводит к торможению формирования прогрессивной медицины [3]. Сегодняшняя экономическая ситуация обусловливает необходимость рассмотрения вопросов управления качеством медицинской помощи в последующих аспектах: увеличение технологичности возможных процессов ее оказания; стандартизация и оптимизация выбора медицинских технологий; использование на практике принципов доказательной медицины; использование прогрессивных видов и способов информатизации и организации.

Выделены главные направления усовершенствования работы лечебных учреждений по управлению качеством, которые должны быть комбинированной частью генеральных планов работы различных сфер здравоохранения:

1) Механизм усовершенствования начинается с администрации. Для этого руководство лечебным учреждением должно принять для себя новую философию в том, что необходимы преобразования в системе управления.

2) Признание необходимости коллегиального принятия решений по улучшению работы, в рамках которых применяются методы командообразования.

3) Привлечение к обсуждению усовершенствований всего состава администрации лечебного учреждения.

4) Участие врачей, среднего и младшего персонала в процессе внедрения мероприятий по усовершенствованию работы лечебного учреждения.

5) Поощрение персонального участия. Разработка порядка поощрений индивидуального участия, которое позволит исследовать и оценить результаты вклада, который вносит каждый работник в повышение результативности и качества работы лечебного учреждения.

6) Совершенствование организации руководства. Для совершенствования организации руководства необходимо подготовить схему очерёдности операций, которые включены в процесс, обеспечить контроль за их осуществлением и гарантировать обратную связь. Подобная организация работы гарантирует оптимальное воздействие отделов и исключит возможность неудачного влияния на весь процесс в том случае, если совершенствованию подвергается только один элемент процесса.

7) Привлечение спонсоров. В сложившейся экономической ситуации без их содействия не может эффективно использоваться ни один механизм управления работой лечебного учреждения.

8) Обеспечение качества системы управления лечебным учреждением. Основной задачей соответствующих специалистов и подразделений является нахождение недостатков и корректирования недочётов.

9) Разработка стратегии и тактики усовершенствования работы. В течение года должен осуществляться контроль выполнения поставленных задач.

10) Формирование порядка поощрения и признания заслуг в коллективе. В процессе усовершенствования работы лечебного учреждения нужно не только поощрять некоторых работников или коллектив, но и применять меры

взыскания к каждому допустившему ошибки в ходе выполнения служебных обязанностей.

Работа с персоналом предполагает учёт заслуг, как рядовых работников, так и руководителей, поощрение их к достижению более высоких результатов. В процессе улучшения работы лечебное учреждение должно стремиться не допускать ошибок рядовых сотрудников и руководителей.

Для осуществления реорганизаций необходимо, чтобы медицинские сотрудники осмыслили суть новых требований. Эти новые принципы пока не преподаются в медицинских образовательных учреждениях, хотя они необходимы для работы в сегодняшней системе здравоохранения и должны войти в арсенал врача в равной степени с классическими клиническими компетенциями, которые новая система обязана также поддерживать.

Развитие лечебного учреждения будет обеспечиваться там, где управленец рационально распределит функциональные обязанности среди подчинённых. Важна скорость реагирования на перемены. С повышением результативности работы лечебного учреждения достигаются следующие результаты: сокращение количества жалоб от пациентов; снижение периода ожидания приёма к врачу; уменьшение стоимости медицинской услуги; сокращение количества койко–дней; повышение качества обслуживания пациентов; обеспечение комфортных условий работы; формирование системы мотивации; сокращение текучести кадров.

Особенно важным представляется формирование коллектива, состоящего из профессионалов своего дела, который был бы как единая команда. Команда – это группа людей, имеющих высокую квалификацию в определённой области, и максимально преданных общей цели своей организации. Для её достижения она действует сообща в условиях открытости и доверия, взаимно согласовывая свою работу. Высококвалифицированные доктора всегда востребованы, и в случае их ухода часть больных, возможно, будет потеряна. Необходимо обеспечить врачам: достойный уровень оплаты труда, который находится в зависимости от результативности работы, комфортные условия

труда; гибкий график; здоровый психологический климат в коллективе; возможность профессионального роста. Подобные действия со стороны администрации лечебного учреждения откроют возможность перед каждым членом коллектива осознать своё место в организации, самореализоваться, а также стремиться к саморазвитию.

Список использованных источников

1. Баева, А.Л. Проблемы регионального управления в системе здравоохранения / А.Л. Баева // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. - 2017. - №6. - С. 80-85.

2. Банин, С.А. Справедливое финансирование – главная цель функционирования системы здравоохранения / С.А. Банин // Инновационное развитие экономики. - 2015. - №4 (40). - С. 129-135.

3. Дивеева, А.А. Проблемы управления здравоохранением: региональный аспект / А.А. Дивеева // Многоуровневое общественное воспроизводство: вопросы теории и практики. - 2017. - № 13 (29). - С. 99-105.

4. Чернышев, В.М. Экономические основы эффективного управления медицинской организацией / В.М. Чернышев, О.В. Пушкарев, О.В. Стрельченко. – М.: ГЭОТАР – Медиа. 2021. - С. 186.

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

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

Важную роль в качестве стратегического фактора успеха государственного управления играет кадровая функция, которую сегодня отождествляют с концепцией «кадрового менеджмента», «управления человеческими ресурсами». Данные определения, на самом деле, отображают абсолютно различные аспекты работы с персоналом.

Кадровый менеджмент – это концепция, которая отражает работу с человеческими ресурсами − экономическое явление, развивающееся в производственной и предпринимательской деятельности. В товарных и рыночных отношениях кадровый менеджмент основан на применении критериев для оценки труда работников как товара. Трудовые отношения в данном случае подчиняются общепризнанным нормам частного, трудового, гражданского права, а человек рассматривается как средство извлечения прибыли [1].

Как автономно функционирующая система, управление персоналом государственного органа является неотъемлемой составной частью системы управления государственной службой как важнейшего механизма государственного управления [2].

Отсюда логика понимания цели и содержания деятельности основных субъектов кадрового управления − деятельности государственного органа как основного, и кадровой службы этого органа, как функциональной и профессиональной административной службы. Ведь именно руководство государственным органом как основным субъектом управления персоналом

определяет кадровую политику в этой организации и обеспечивает функционирование механизма её реализации.

Таким образом, управление персоналом предполагает решение многих вопросов, связанных с регулированием и функционированием государственной службы, и является наиболее эффективным механизмом реализации государственной кадровой политики в сфере государственного управления.

Развитие персонала − это ещё одна центральная и важная сфера деятельности в области кадрового менеджмента, которая претерпевала серьёзные изменения в течение нескольких лет. Постоянные изменения, которым подвергаются органы власти (из-за изменения законов, задач, ожиданий населения и технологий), особенно влияют на их сотрудников, которые должны постоянно повышать свои навыки, чтобы соответствовать изменившимся профессиональным требованиям.

Неотъемлемой частью государственного управления в области управления персоналом является непрерывное обучение кадров. Следует уделять достаточно большое внимание качественной подготовке государственных служащих. Обучение госслужащих носит обязательный и непрерывный характер на протяжении всей их карьеры. *Обучение персонала* направлено на приобретение, сохранение, расширение знаний и повышение профессиональной квалификации, развитие возможностей всей команды и организации. Типичными инструментами обучения персонала являются профессиональная переподготовка и образовательные мероприятия. Данные мероприятия могут проходить как на рабочем месте − новые возможности могут, например, быть приобретены с помощью инструкций руководителей или выполнения новых заданий в организации, так и вне работы − обучение и развитие могут быть достигнуты путём посещения семинаров, прохождения онлайн-курсов, электронного обучения или курсов с частичной занятостью.

Государственная служба − это не только государственный и правовой, но и социальный институт. Он служит своеобразным связующим мостом, соединяющим государство и общество, а государственный служащий

одновременно берет на себя роль «слуги» государства и общества в целом. Поэтому кадровая политика государственной службы должна значительно укрепить свою социальную направленность. Чем глубже мы хотим улучшить государственную службу, тем больше необходимо повышать заинтересованность к ней у самих сотрудников, формировать у них убеждение в необходимости реформ и преобразований, активно вовлекать их в эти изменения.

Государственный служащий действует по системе «человек - власть - человек», работает среди людей, влияет на людей, стремится улучшить условия и качество жизни в обществе. Эффективность деятельности государственного служащего напрямую зависит от его профессиональной компетентности – гибкости ума, самообладания, ответственности, результативности своей деятельности, отточенных коммуникативных, командных навыков, навыков межличностного общения, способность определять посредством диалога истинную природу проблемы ещё до её решения, преданности своему делу. Для достижения наилучшего возможного баланса, система управления персоналом направлена на воплощение в своём содержании и выборе методов диалектику государственных, социальных, общественных и личностных интересов.

Кадровый менеджмент играет центральную роль в системе государственного управления, поскольку в конечном итоге государственные служащие имеют решающее влияние на то, сможет ли администрация реализовать и достичь своих целей и насколько хорошо она функционирует.

Список использованных источников

1. Егоршин, А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов / А.А. Егоршин. - Н. Новгород: НИМБ. - 2012. - 394 с.

2. Управление персоналом: Учебник / Под общ. ред. А.И. Турчинова. - Изд. 2-е, доп. и перераб. - М.: Изд-во РАГС. - 2008 - 608 с.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ИННОВАТИКА

Гамаюнов В.Г.,
канд. гос. упр., доцент, доцент кафедры
инновационного менеджмента и управления проектами
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Развитие социально-экономических систем напрямую зависит от образованности и воспитанности человеческих ресурсов. Особенности выполнения образовательной функции государства, исследование эффективности управления образованием на разных уровнях, его несоответствие требованиям информационного общества и «экономики знаний», актуализируют вопрос использования инноватики в образовании, в педагогике и андрогогике, в дидактике, в управлении образовательными системами и процессами.

Свобода и плюрализм, как принцип государственной образовательной политики ДНР, позволяют заниматься инновационной деятельностью в любом элементе системы образования – от школьного класса и студенческой группы, школы и вуза до органов управления образованием на всех уровнях. А также в образования взрослых, поскольку персонал предприятий составляют взрослые люди, обучение которых должно осуществляться с учётом их национальных, социально-психологических, возрастных и других особенностей, и с учётом андрогогики.

Объективная экономическая ситуация в современном мире обострила значимость разрешения противоречий в жизнедеятельности посредством образования взрослых, которое приняло массовый характер и рассматривается как «образование через всю жизнь». Концепция инновационного непрерывного профессионального образования человеческих ресурсов и управления таким образованием нуждается в теоретическом и методическом обосновании.

Проблемой инноватики в образовательных учреждениях в разное время занимались Ю.К. Бабанский, М.А. Данилов, В.И. Загвязинский, А.Ф. Закирова, В.В. Краевский [1], А.М. Новиков, А.М. Саранов, М.Н. Скаткин, Г.П. Щедровицкий и др.

Перемены в системе хозяйствования и смены парадигм социально-экономического развития повысили роль системы образования в формировании «экономики знаний». В условиях растущей конкуренции социально-экономические системы (компании, фирмы, предприятия и т.п.), на основе идей американских учёных К. Аргириса и Д. Шена о самообучающихся организациях, были вынуждены использовать самообучение своего персонала.

Персонал начинает учиться управлять профессиональными знаниями, их своевременным поступлением на каждое рабочее место. Зарубежная и отечественная практика подтвердила, что «самообучающиеся организации» гарантируют успех в развитии своим компаниям Самообучающийся персонал предприятия, демонстрируя интеллектуальные возможности самообучающейся организации, рассматривается теперь как непрерывно обновляющийся её человеческий капитал.

Под воздействием инновационных образовательных технологий и развития рыночных механизмов, например, в Российской Федерации, в основном формируются экономические инновации. Освоение экономических инноваций в условиях развития рыночных отношений позволяет усилить конкуренцию, увеличить число потребителей, спрос и предложение образовательных продуктов и услуг.

Управление спросом и предложением на образовательные инновации, сбалансирование затрат и доходов в инновационном образовательном учреждении и в обучении персонала организаций выходят на первый план.

Цель статьи – привлечь внимание руководителей школ и вузов к использованию инноватики в обучении и воспитании обучающихся, руководителей предприятий в обучении и воспитании персонала.

Инновационные образовательные процессы обусловлены общественной потребностью создания, внедрения, распространения новшеств и изменения образовательной среды.

Под инновациями в образовании понимается процесс совершенствования, как педагогических технологий, так и совокупности методов, приёмов и средств обучения. В настоящее время инновационная педагогическая и дидактическая деятельность является одним из существенных компонентов образовательной деятельности любого учебного заведения. Она создаёт основу для создания конкурентоспособности того или иного учреждения, определяет направления профессионального роста педагогов, реально способствует личностному росту воспитанников.

Инновационное развитие экономики невозможно без высококвалифицированных кадров, которые генерируют новые идеи и осуществляют их реализацию. Образование делает более производительным труд каждого отдельного человека и повышает способность к восприятию и использованию на практике инноваций.

Как система, образование имеет сложную структуру, взаимное влияние её элементов носит нелинейный характер. Эффективность образовательного процесса в этих условиях определяется, в основном, совершенством организационных форм образования. Поэтому назрела необходимость перехода от экстенсивного пути развития образования к интенсивному, чему и способствует образовательная инноватика, изучающая инновационную модель образования, инновационные процессы в традиционной модели образования [3].

А таких моделей достаточно, чтобы выбрать образовательному учреждению модель развивающего образования, или модель систематического академического образования, рационалистическую модель, феноменологическую модель, неинституциональную модель, адаптивную модель обучения, модель разноуровневого обучения, эвристическую модель обучения. Модель образования как государственно-ведомственной организации

выбирать не нужно, она предложена государством и 90% образовательных учреждений привычно, не задумываясь, её используют.

Инновационные модели профессионального образования формируются благодаря проектированию, организации и управлению инновационными сетевыми образовательными учреждениями в форме университетских научно-образовательных сетевых комплексов и в системах открытого дистанционного образования персонала предприятий [4].

Закон «Об образовании» Донецкой народной республики определяет понятие «образование» так: «образование - единый целенаправленный процесс воспитания и обучения…». Следовательно, составными частями образовательной инноватики являются педагогическая инноватика (учение о создании, оценке, освоении и использования педагогических новаций) [2], а также и дидактическая инноватика, занимающаяся научно-обоснованной разработкой и освоением дидактических новшеств [5]. Педагогическая и дидактическая инноватика, определяющие научные основы разработки, освоения и распространения педагогических новаций и дидактических новшеств могут стать средством анализа, обоснования и проектирования инновационных моделей образования.

В системе образования инновационные процессы являются не просто внедрением нового. Они реализуются как целенаправленные изменения целей, условий, содержания, средств, методов, форм деятельности, которым свойственны новизна, высокий потенциал повышения эффективности образовательной деятельности в целом или в воспитании и обучении учащихся и персонала.

Используя инноватику, руководители учебных заведений всех уровней (школы, колледжи и техникумы, вузы) могут решить проблему привлечения дополнительного контингента обучающихся, снизить затраты на образовательный процесс, повысить качество обучения, внедрять современные интерактивные технологии, повысить имидж своего учреждения, а руководителей предприятий в обучении и воспитании персонала.

При разработке концепции инновационного непрерывного профессионального образования человеческих ресурсов и управления таким образованием нужно учитывать инновационные модели сетевых учреждений профессионального дистанционного образования, применение которых создаёт предпосылки развития процесса закрепления в экономическом обороте инвестиционных механизмов развития человеческого, интеллектуального и научного капиталов.

Список использованных источников

1. Краевский, В.В. Методология для педагога: теория и практика: учеб. пособие / В.В. Краевский, В.М. Полонский. - Волгоград: Перемена, 2001. – 324 с.

2. Лазарев, В.С. Педагогическая инноватика: объект, предмет и основные понятия / В.С. Лазарев, Б.П. Мартиросян // Педагогика. - 2004. - №4. – С. 11-21.

3. Масликова, Т.И. Образовательная инноватика: к постановке вопроса / Т.И. Масликова, С.А. Тимощук, И.И. Зинева // Молодой ученый. - 2015. - № 7.3 (87.3). - С. 42-44.

4. Саранов, А.М. Противоречия как фактор развития инновационной школы: учеб. пособие / А.М. Саранов, К.Ю. Грачев, В.В. Арнаутов. - Волгоград: Перемена. - 2002. - 215 с.

5. Хуторской, А.В. К обоснованию дидактической инноватики / А.В. Хуторской // Вестник Института образования человека. – 2011. – №2. – С. 4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://eidosinstitute.ru/journal/2011/204.

ОТБОР ПЕРСОНАЛА КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВЕННОГО СОСТАВА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Гарагашко В.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Ляхова Л.С.
канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Современные быстроразвивающиеся технологии и производство требуют высокой квалификации работников и их исполнительской дисциплины. Кроме того, в последнее время актуализируются вопросы обеспечения творческого участия персонала в производственной деятельности, рационального использования трудового потенциала каждого участника трудового коллектива предприятия.

Предприятие, принимая на работу нового сотрудника, может столкнуться с определёнными проблемами, поскольку он представляет собой источник риска, такой же, как и закупаемый новый товар. Это обусловлено тем, что персонал может, как принести колоссальную прибыль предприятию, так и оказаться безрезультативными или принести существенные убытки.

Поэтому мероприятия по привлечению и отбору новых соискателей на рабочие места должны быть тщательно подготовлены и проведены. Руководителям и исполнителям следует быть предельно внимательными.

Со стороны предприятия важно не только отсеять непрофессиональных, недобросовестных, безынициативных, ленивых, претендентов, но и «не

просмотреть» перспективные кадры, которые в последствии могут составить «золотой фонд» организации.

Проблемным вопросам отбора персонала посвящены работы многих зарубежных и отечественных авторов. Так, теоретические аспекты отбора персонала рассматрены в своих трудах Егоршина А.П., Кибанова А.Я., Травина В.В. Источники набора персонала, их преимущества и недостатки исследовали Веснин В.Р, Иванникова Н.Н., Магура М.И., Егоршин А.П., Одегов Ю.А.

Однако, несмотря на наличие достаточно большого количества исследований в данном направлении, вопросы отбора персонала продолжают представлять научный интерес. Учитывая это, целью данного исследования является рассмотрение отбора персонала как эффективного инструмента оптимизации качественного состава человеческих ресурсов предприятия.

Результаты исследования теоретически подходов к определению понятия «отбор персонала» позволили установить, что существует достаточно большое количество определений этого понятия. Ниже приведены некоторые из них.

Травин В.В. дает следующее определение: «отбор персонала - это формирование резерва кадров на замещение вакантных рабочих мест; включает способы профессионального отбора кадров и общие принципы формирования резерва кадров на вакантные должности» [1].

Кибанов А.Я. считает, что отбор персонала - это «комплекс мероприятий, позволяющий выявить лиц, наиболее пригодных по своим индивидуальным качествам и возможностям для профессиональной деятельности по конкретной специальности и должности» [2].

Егоршин А.П. отмечает, что отбор персонала - это «специальная функция кадрового менеджмента, суть которой заключается в выборе наилучших кандидатов на вакантные места, направленная на формирование такого состава персонала, который бы обеспечил наибольшую конкурентоспособность организации при сбалансированности интересов организации и персонала» [3].

Таким образом, обобщив взгляды известных авторов на исследуемое понятие, целесообразно рассматривать отбор персонала как систему мероприятий, включающих составление требований к соискателям на вакантные места, организацию процесса подбора и выбора наиболее подходящих по характеристикам кандидатов с целью последующего их приёма на работу.

Отбор персонала может быть разбит на ряд последовательных этапов, после каждого из которых часть кандидатов отсеивается как не соответствующие требованиям предприятия (рис. 1).

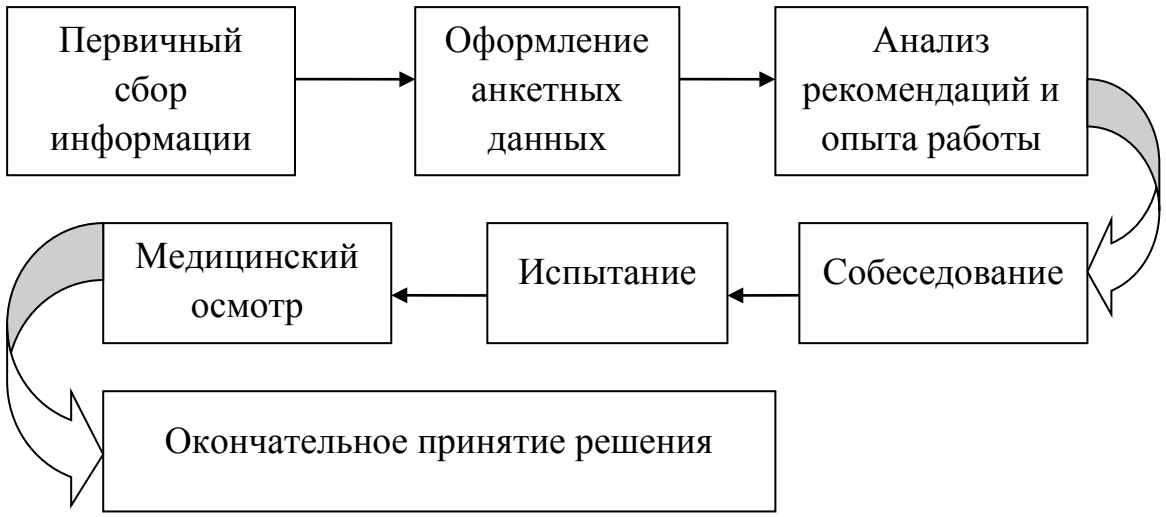

Рис. 1. Основные этапы отбора персонала

Отбор персонала сводится к претенденту, обладающего личностными и профессиональными качествами, наиболее полно соответствующими требованиям вакантной должности.

Для обеспечения эффективности процедуры отбора необходимо чётко определить перечень критериев отбора персонала, перечень информации, подтверждающей соответствие кандидата данным критериям и методы оценки их достоверности. Критериев не должно быть слишком много, иначе это усложнит процедуру отбора.

На рис. 2 приведены, наиболее распространённые методы отбора персонала, применяемые современными предприятиями

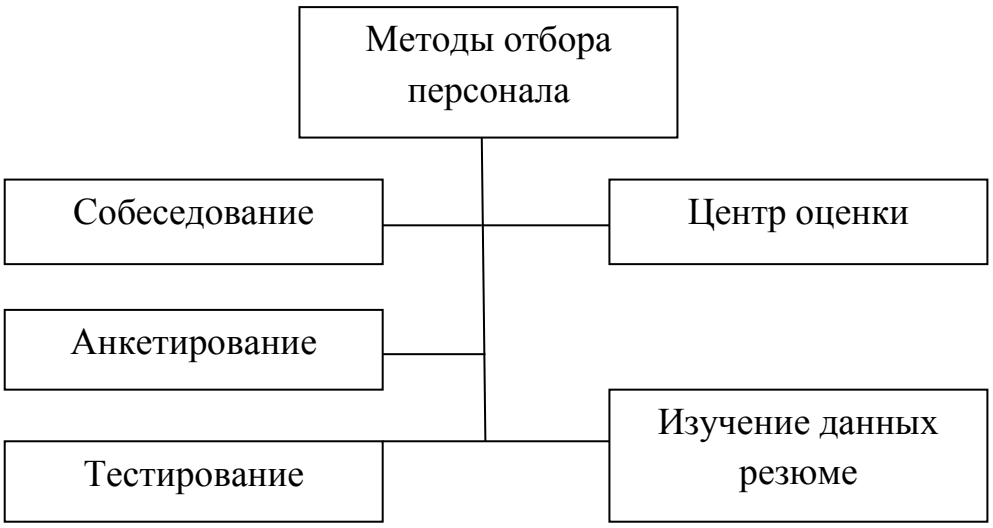

Рис. 2. Методы отбора персонала

Следует отметить, что не существует единственного оптимального метода отбора персонала, который бы в полной мере позволит быстро, эффективно, с минимальными затратами осуществлять отбор кандидатов. Выбор метода зависит от: вида и характера предполагаемой работы, должности, ситуации на рынке труда, кадровой политикой предприятия.

Учитывая это, организовывая отбор персонала, следует использовать определять набор методов исходя из конкретного случая. Для успешного отбора следует использовать, как правило, несколько методов. При этом следует ориентироваться на сокращение срока отбора, повышение качества подбираемого персонала, оптимизацию финансовых издержек на организацию данного процесса.

Рациональная организация отбора персонала определяет целый ряд факторов, которые могут либо существенно усилить позиции предприятия, либо создать для него критическую ситуацию. Ошибки отбора относятся к числу наиболее дорогостоящих, особенно если речь идёт об отборе управленцев.

Список использованых источников

1. Травин, В.В. Основы кадрового менеджмента: учебное пособие / В.В. Травин, В.А. Дятлов. - М. : Дело, 2014. - 264 с.

2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 267 с.

3. Егоршин, А.П. Основы управления персоналом: учебное пособие / А.П. Егоршин - М. : Инфра-М, 2015. - 512 с.

ПРОБЛЕМЫ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Гарагашко В.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Смирнов С.Н.
канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Во многих организациях руководители и рядовые сотрудники сталкиваются с проблемой конфликтов на рабочем месте. Незнание путей выхода из создаваемых ситуаций создаёт в коллективе множество нерешённых ситуаций. Конфликт может рассматриваться как составная часть взаимного общения между участниками трудового коллектива. Люди по-разному оценивают сложившиеся ситуации, часто не соглашаясь друг с другом. В большинстве случаев конфликты осложняют положение дел в организации. В то же время имеют место случаи, когда конфликт приносит определённую пользу. Конфликт может служить стимулом к плодотворной интенсивной работе в будущем, а также может определять альтернативы для решения различных спорных вопросов. Это также может побудить сотрудников делиться своими идеями и предложениями.

Бесконфликтное управление возможно, если научиться управлять ситуацией, в которой удаётся наладить конструктивное сотрудничество. Это очень сложная задача. Но знания и опыт решения проблем в этой области человеческих отношений могут стать основой успешного взаимодействия.

В основе каждого конфликта лежит ситуация, которая включает в себя:

1. Противоречивые позиции сторон под любым предлогом.

2. Разные цели или способы их достижения.

3. Несовпадения потребностей и намерений двух сторон.

По мнению ряда специалистов, конфликты необходимы и полезны. Выделяются положительные функции конфликтов:

1. Информационно-познавательная функция. У этой функции есть две стороны: сигнальная и коммуникативная. Например, можно выяснить, что в организации имеют место разного рода злоупотребления. Коммуникативная сторона заключается в том, что оппонентам нужна информация, которая позволяет им делать выводы о стратегии и тактике оппонента, имеющихся у него ресурсах. Любой конфликт посылает руководству сигнал о том, что существует проблема, которую необходимо решить.

2. Интегративная функция. Участие в конфликты объединяет сотрудников в различные группы, действующие в противовес против аналогичных групп в масштабе одной организации. Этот эффект может работать в самых разных ситуациях. В результате устанавливается граница между теми людьми, которые по некоторым критериям считаются своими или чужими.

3. Функция активизации готовности организации и подразделений к возможным изменениям [1, с. 13-15].

Причины конфликтов в организации:

1. Распределение ресурсов - необходимость совместного использования ресурсов почти всегда приводит к различным типам конфликтов. Например, несправедливая оценка работы сотрудников, а также заработная плата, незаслуженные привилегии одних и игнорирование достижений других участников коллектива.

2. Сложные формы зависимости при решении производственных задач. В некоторых организационных структурах управления сотрудник вынужден подчиняться нескольким руководителям, например, в функциональной структуре. Матричная структура ещё более сложная. Не с каждым руководителем может быть найдено взаимопонимание, что может стать источником конфликта.

3. Сотруднику может быть недостаточно точно поставлена задача, из-за чего он затрудняется с её выполнением. Соответственно, неадекватная оценка выполнения задачи может привести к конфликту.

4. Различные жизненные принципы и ценности. Например, начальник просит подчинённого выполнить определённую работу, которая не соответствует его моральным принципам.

5. Противоречивые цели. Например, когда руководство ставит перед сотрудниками цели, противоречащие друг другу [2, с. 136-144].

Типы конфликтов в организации:

1. Внутриличностный конфликт. Основную роль играют различные психологические факторы. Одним из наиболее распространённых является ролевой конфликт, когда один человек вынужден одновременно играть разные роли, исходя из сложившейся ситуации.

2. Межличностный конфликт. Самый частый вид конфликта. Конфликт проявляется в организациях по-разному. Многие руководители предполагают, что причина кроется в разнообразии характеров. Но тщательный анализ показывает, что такого рода конфликты имеют в основе объективные причины. Например, подчинённый считает, что руководитель незаслуженно к нему придирается.

3. Конфликт между отдельным человеком и группой. В основном они связаны с несоответствием индивидуальных и групповых норм поведения. Кто их не воспринимает, становится противником, рискует остаться один.

4. Межгрупповой конфликт.

Список использованных источников

1. Авдеенко, А. Мотивация и системный подход / А. Авдеенко // Управление персоналом: журнал. - 2018 - №10. - С. 13-15.

2. Третьякова, Е.П. Организация деятельности организации / Е.П. Третьякова // Менеджмент в России и за рубежом: журнал. - 2019. - № 1. - С. 136 - 144.

К ВОПРОСУ ОБ ЭВОЛЮЦИИ ОРГАНИЗАЦИЙ КАК ОБЪЕКТОВ СОЦИАЛЬНОЙ РЕАЛЬНОСТИ

Железняк В.Ю.
канд. экон. наук, доцент
ГБУ ВО «Академия Министерства внутренних дел
Донецкой Народной Республики им. Ф.Э. Дзержинского»,
г. Донецк

Организацию как объект социальной реальности общепринято рассматривать как некую общность людей, объединенных стремлением к достижению определенной цели. При этом для обозначения такой общности в социально-экономических исследованиях используется широкий круг понятий: «группа людей» («группировка»), «совокупность людей», «сообщество человеческих существ», «социальная система», «социальное образование». Многообразие содержательных и формальных определений и употреблений вышеуказанных понятий отражает как многообразие их содержания, так и возможных задач их изучения.

Тем не менее у каждого из этих понятий могут быть выделены свои отличительные признаки. Так, понятие «совокупность людей» означает множество людей, объединенных определенным значимым признаком (признаками); «группа людей» – множество людей, расположенных близко друг от друга либо имеющих общий значимый признак; «сообщество» – множество людей, имеющих общие интересы, цели. Таким образом, вышеуказанные понятия, равно как и понятие «социальная система», подчеркивают, что структурной и функциональной единицей организации является человек. Однако, социальная составляющая хоть и играет основополагающую роль в организации как объекте, но не исчерпывается ею.

В данном случае имеет место выражение всего комплексного понятия посредством слов, означающих наиболее характерный (основополагающий) его признак, в качестве которого в данном случае выступает именно социальная составляющая, не характерная для систем иной природы.

Мир современных организаций как объектов социальной реальности многогранен и простирается от отдельных организаций до государств и надгосударственных образований. Несмотря на существенную разницу в масштабах и решаемых задачах все это многообразие объединяет тот факт, что их краеугольным камнем выступает человек (индивид), как субъект, создающий эту искусственную систему, наделяющий ее определенными целями, свойствами и оказывающий управляющее воздействие на все сферы ее функционирования: от конфигурации до направлений развития. Поэтому исторически формирование и развитие организации как системы во многом определялось эволюцией человеческого общества.

В научной литературе наиболее распространено выделение в истории человечества трех этапов (стадий, фаз). Так, Д. Беллом выделяется аграрная, индустриальная и постиндустриальная (информационная) стадия; Э. Тоффлером – аграрная, индустриальная и постиндустриальная волна. С учетом того, что все три этапа отражают период так называемой «производящей экономики», а предшественником производящей экономики была экономика присваивающая, представляется обоснованным выделять еще один этап – архаичное общество, т.к. организации возникли на самых ранних этапах развития человечества, хоть и в их простейшем виде (семья, род, племя).

Нынешний этап развития человечества общепринято относить к постиндустриальному. При этом Д. Белл, Й. Масуда, Э. Тоффлер, Т. Стоуньер, М. Маклюэн, В.Л. Иноземцев, Ю.А. Нисневич именуют его информационным обществом, П. Дракер – посткапиталистическим, М. Кастельс – информационным капитализмом, информационализмом, сетевым, информациональным обществом, В. Пекар – когнитивным обществом, З. Бжезинский – технотронным обществом, Т. Сакайя – knowledge-value society,

А. Турен – программированным. Несмотря на различие в терминологии и порой противоречие во взглядах, подавляющее большинство исследователей постиндустриального этапа развития в целом придерживаются общей постиндустриальной парадигмы, признавая в качестве основных сил, формирующих новое общество, информацию и информационные технологии.

Социальная эволюция сопровождалась изменениями в структуре общества, циклической сменой доминирующих парадигм поведения, основополагающих принципов построения организаций (рис. 1).

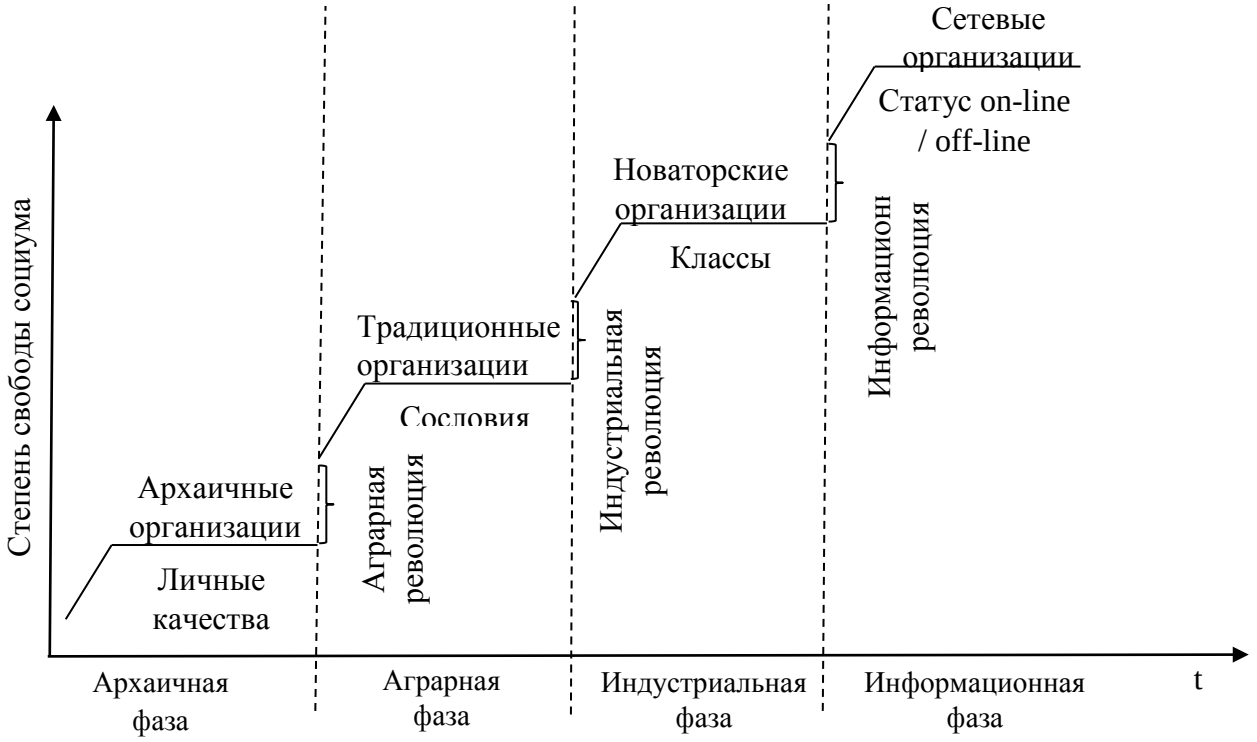

Рис. 1. Эволюция организаций как объектов социальной реальности

Основополагающим принципом построения архаичных организаций был инстинкт, постепенно сменившийся ритуалом. Традиционные организации строились по принципу власти, место которых постепенно стали занимать правила.

Появление и дальнейшее развитие новаторских организаций было связано с необходимостью создания реальных экономических ценностей на устойчивой и постоянной основе путём поиска и реализации всех имеющихся в этом направлении возможностей. Сетевые организации в отличие от доминировавших до них структур, которые стремились обладать всем необходимым спектром ресурсов, используют возможность использовать активы нескольких сетевых партнёров. В ходе социальной эволюции основополагающими принципами построения поочерёдно выступали сила и власть (архаичная фаза), обладание ресурсами и принадлежность к сословию (аграрная фаза), реализация возможностей и конкуренция (индустриальная фаза) и, наконец, свобода и независимость (информационная фаза). Переходы между отдельными фазами, по большей части, носили форму социально-экономических революций, связанных с существенными социальными потрясениями и делящих все человечество на общества, сумевшие и не сумевшие преодолеть фазовый барьер. Первым таким фазовым барьером была аграрная революция, о которой мало что известно по причине отсутствия письменности на том этапе развития. За аграрной революцией последовали промышленная и информационная (информационно-технологическая) революции, результатом которых была смена лидирующих стран и очередное изменение карты мира.

Отдельно следует отметить, что в процессе социальной эволюции по мере появления и последующего доминирования новых форм организаций, типовые формы организаций предшествующих фаз развития не исчезали как таковые, а продолжали своё существование в определённых сферах общественных отношений. Так на данный момент мир организаций представлен не только сетевыми и новаторскими организациями, свои ниши занимают также основанные на обладании ресурсами традиционные организации и базирующиеся на силе и власти архаичные организации. При этом последние в основном носят неформальный характер и нередко представлены в нелегальном, криминальном секторе современной экономики.

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ КАЧЕСТВА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ГОСУДАРСТВА

Заремба П.А.
докт. экон. наук, профессор, профессор
кафедры административного и финансового права
ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия»,
г. Донецк

Усиленное внимание к проблеме качества высшего образования на современном этапе развития государства свидетельствует о наличии устойчивых причинно-следственных связей между качественной составляющей образования и социально-экономическим развитием. Высшее образование увеличивает человеческий капитал людей, занятых в сфере производства, экономике, сфере услуг, способствуя тем самым возможностям распространения и передачи знаний, необходимых для внедрения новых технологий, создания новых продуктов и увеличения инновационного потенциала социально-экономических систем. Все это даёт как прямой вклад в ВВП, так и косвенный — через рост совокупной факторной производительности. Среди экстерналий человеческого капитала — более высокое качество социальных связей, гражданской активности и общей культуры общества [1].

Качество высшего образования следует рассматривать в двух аспектах: в общегосударственном плане — это его соответствие современным жизненным потребностям развития страны. В педагогическом аспекте — это ориентация образования не только на усвоение студентами определённой суммы знаний. Вуз должен формировать новую систему универсальных знаний, умений, навыков и личной ответственности студентов в виде ключевых компетенций, что и составляет современное содержание образования [2].

В научной среде давно ведутся дискуссии о необходимости создания системы управления качеством образовательных услуг. Как правило, реализовать эту идею предлагают двумя способами: разработать систему стандартов качества для всех субъектов оказания образовательных услуг либо ввести системы стандартов, общеобязательных для соблюдения. Однако в ближайшее время создание такой системы контроля качества вряд ли возможно [3].

Задача гарантированного обеспечения качества высшего образования всегда отмечалась как главная в деятельности высших учебных заведений и всегда являлась актуальной, какой остаётся и по сегодняшний день. Значимость этой проблемы и послужила толчком к появлению систем менеджмента качества образования (СМК). Этому способствовало и то, что с 2004 года необходимым условием для прохождения государственной аккредитации стало наличие в вузах РФ системы контроля качества обучения. Наличие и действенность сертифицированной системы менеджмента качества значительно облегчает процедуру комплексной проверки образовательной деятельности высшего учебного заведения.

Поэтому на сегодня можно уверенно говорить не столько о необходимости создания в вузе СМК, а о том, какой именно должна быть концептуальная модель этой системы и в каком направлении следует продвигаться для ее выстраивания [4].

Национальная доктрина образования РФ определяет качество высшего образования следующими положениями:

— выстраивание такой системы образования, которая на демократических принципах является гарантом условий обеспечения качественного образования на всех уровнях;

— индивидуализацию образовательного процесса при обеспечении наличия разнообразных видов образовательных программ, учитывающих интересы и способности конкретной личности;

— достижение значительного конкурентоспособного уровня отечественного высшего образования, как по содержанию образовательных программ, так и по качеству образовательных услуг [5].

Все существующие модели управления качеством построены на принципах процессно-ориентированного подхода и имеют много совпадающих структурных элементов, которые взаимно дополняют друг друга. Отличие состоит только в полноте и глубине охвата всех рабочих процессов организации высшего образования. В ряде случаев различие заключается лишь в соотношении системы менеджмента качества и общей системы менеджмента вуза [6].

Наличие сертифицированной СМК в вузе следует рассматривать как гарантию качества образовательного процесса в глазах потребителей образовательных услуг.

Стратегическими задачами СМК на долгий временной период должны стать следующие направления работы:

— создание непрерывной системы аттестации как системы регулярной практики анализа и самоанализа;

— разработка системы образовательных стандартов вуза на принципах компетентностного подхода;

— стабильное развитие и расширение охвата автоматизированной системой управления всех сторон образовательного процесса;

— разработка и внедрение в учебный процесс системы качественных образовательных программ, предусматривающих использование современных технологий обучения;

— обеспечение действенного функционирования системы повышения качества профессорско-преподавательского состава вуза [7].

Роль и место человеческих ресурсов в системе социально-экономических отношений определяется как наиболее полная реализация всех человеческих способностей работников в сфере общественно полезной деятельности. В период переходной экономики государство должно решать назревшие

социальные и экономические проблемы не за счёт экономии на высшем образовании, а на основе его опережающего развития, рассматривая это как вложение средств в социально-экономическое развитие страны при участии как государства, так и всех заинтересованных в качественном образовании.

Список использованных источников

1. Как увеличить человеческий капитал и его вклад в экономическое и социальное развитие : тез. докл. / Бирюкова С.С. и др. ; под ред. Я.И. Кузьминова, Л. Н. Овчаровой, Л. И. Якобсона ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2018 — 63 с.

2. Пути повышения качества образования [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://cl.rushkolnik.ru/docs/8037/index-1795259. (Дата обращения 24.10.2021 г.)

3. Мирошниченко, М.А. Современная концепция системы менеджмента качества: учебное пособие / М.А. Мирошниченко; М-во образования и науки Российской Федерации, Кубанский гос. ун–т. - Краснодар: Кубанский гос. ун-т. - 2012. - 130 с.

4. Моисеев, Ю. И. К вопросу о создании системы качества образования в региональном вузе / Ю.И. Моисеев // Вестник КГУ. Серия «Гуманитарные науки». Выпуск 2. – 2006. - №3. - С 210-211.

5. Осипова, М.В. Управление качеством образования в системе вуза // Научно-методический электронный журнал «Концепт». - 2017. - Т. 25. – С. 56 — 57 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://e-koncept.ru/2017/770499.htm. (Дата обращения: 25.10.2021 г.).

6. Болочагина, В.В. Система менеджмента качества как эффективный инструмент управления вузом: опыт Московского государственного университета культуры и искусств / В.В. Болочагина, Е.В. Воронина // Вестник МГУКИ. — 2011. - №5 (43) — С. 164-170.

7. Ковальчук, А.Н. Система менеджмента качества образования в вузе / А.Н. Ковальчук, А.В. Рубин // Вестник Сибирского юридического института МВД России. - №1 (5). - 2010. - С. 41- 43.

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Киселева А.А.
канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Ляхова Л.С.
канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Проблема эффективности использования ресурсов одна из ключевых проблем в экономике организации. Эффективное использование ресурсов (человеческих, производственных, финансовых) способствует достижению больших результатов при меньших затратах труда, времени, средств. Эффективное использование человеческих ресурсов при прочих равных условиях, дает возможность получить максимум валовой продукции, способствует росту производительности труда, эффективности и рентабельности производства. Под использованием человеческих ресурсов обычно понимается комплекс мероприятий, направленных на обеспечение условий для наиболее эффективной реализации творческого и физического трудового потенциала каждого работника. Система использования человеческих ресурсов наиболее эффективна тогда, когда работник готов трудиться с наибольшей отдачей на своём рабочем месте.

В современных условиях факторами, влияющими на снижение эффективности использования человеческих ресурсов организаций, часто выступают:

- невозможность улучшения работы инициативных сотрудников из-за бюрократизма руководства;

- отсутствие у сотрудников инновационного мышления;

- игнорирование разработки стратегии развития организации;

- боязнь внедрения преобразований, нововведений и ожидание негативных последствий от их внедрения.

Ощутимый убыток наносит использование работника с хорошим потенциалом на должности, где его действия ограничены узким кругом обязанностей и нет возможности проявления своих способностей в полной мере. При неполном использовании профессиональных способностей работника снижается его деловая активность, наступает неудовлетворенность собой и своей трудовой деятельностью. Немаловажным фактором также является несоответствие способностей работника, уровня его образования и квалификации занимаемой должности, что, в конечном итоге, приводит к браку в работе и наносит ущерб организации.

Обычно для оценки эффективности использования человеческих ресурсов организаций (предприятий, учреждений) используются следующие показатели:

1) производительность труда (выработка, трудоемкость) – рассчитываются с целью отразить специфику производственной деятельности (например, объем произведённой продукции или оказываемых услуг на одного работника);

2) движение персонала (текучесть кадров) – рассчитывается отношением числа работников, уволенных по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины к среднесписочной численности персонала организации за анализируемый период, и призванный выявить причины нестабильности трудового коллектива;

3) показатель абсентеизма – рассчитывается отношением рабочего времени, пропущенного персоналом в течение периода (года), к общему балансу рабочего времени организации за этот период с целью выявления потерь рабочего времени;

4) коэффициент внутренней мобильности (профессиональной,

должностной, территориальной) – определяется отношением численности персонала, сменившего должности в течение периода, к среднесписочной численности персонала организации за период. Данный показатель определяет динамику внутреннего рынка труда и выступает одним из аспектов, обеспечивающих его гибкость;

5) наличие трудовых конфликтов в организации (широта, частота, продолжительность) – характеризует состояние социально-психологического климата в коллективе;

6) частота производственного травматизма – характеризующая состояние охраны и безопасности труда в организации;

7) общие издержки организации на рабочую силу за период (базовая и переменная зарплата, все виды премиальных выплат, стоимость социальных льгот, издержки на уплату налогов на заработную плату и т.п.).

Отдельного внимания в рамках данного исследования заслуживают вопросы эффективного использования персонала медицинских учреждений.

Для медицинских работников, в соответствии со спецификой деятельности, практикой выработаны свои критерии определения эффективности использования человеческих ресурсов (табл. 1).

При оценке эффективности использования человеческих ресурсов медицинских учреждений целесообразно учитывать показатели, по которым оценивают работу медицинского персонала пациенты. К числу таких показателей относятся:

- способность медиков обеспечить своевременное оказание услуг;
- время ожидания приёма врача в поликлинике;
- отношение медицинского персонала к пациенту;
- возможность получить интересующую пациента информацию в доступном виде;
- удобство сдачи анализов и получения результатов лабораторных исследований;
- степень комфортности условий пребывания в медицинском учреждении;

- использование передовых методик обследования и лечения;

- удовлетворённость пациента результатом лечения.

Таблица 1

Критерии определения эффективности использования некоторых категорий персонала медицинских учреждений

Категория персонала	Умения, подлежащие оцениванию при определении эффективности использования человеческих ресурсов
Руководитель медицинского учреждения	- планировать, распределять и контролировать деятельность и ресурсы; - организовывать работу подчиненных; - управлять в критических и стрессовых ситуациях; - работать с документами; - делегировать полномочия; - мотивировать сотрудников к эффективному выполнению своих обязанностей; - развивать подчиненных; - осуществлять внутренние и внешние коммуникации; - поддерживать морально-этические нормы трудового поведения; - обладать высокими профессиональными знаниями и опытом; - отслеживать и внедрять в практику деятельности своей организации осуществлять инновации.
Медицинский персонал	- деятельность и ее результаты (сложность, качество труда; степень достижения цели; качественные и количественные характеристики индивидуального результата; вклад в общий результат подразделения и организации в целом; знание работы, понимание ее проблем; оперативность действий; количество ошибок; масштабность, технологическая сложность выполняемых заданий; творческий подход к делу); - деловые качества (дисциплинированность, аккуратность, выполнение заданий в срок; готовность к дополнительной работе; умение преодолевать трудности, доводить дело до конца; отношение к обучению и самообучению; инициативность; способность принимать решения; умение оптимизировать деятельность, рационально использовать своё время; ориентация на сотрудничество, организаторские способности; общительность, коммуникабельность) - профессионализм (способность и склонность человека к эффективному выполнению определённой деятельности); - моральные качества (трудолюбие, принципиальность, честность, ответственность, добросовестность, обязательность; самокритичность).

Критерии, которые позволяют оценивать эффективность использования медицинского персонала, качество и результативность его труда, по мнению специалистов, должны соответствовать следующим требованиям:

- учитывать имеющиеся в медицинском учреждении профессионально-

квалификационные группы медицинских работников и занимаемую ими должность (заведующий отделением, врач-специалист, фельдшер и др.);

- отражать специфику вида и профиля деятельности медицинского персонала и тип медицинского учреждения;

- быть систематизированными по качественным и количественным характеристикам;

- наиболее полно отражать суть медицинской деятельности персонала;

- максимально отражать личный вклад каждого медицинского работника в достижение запланированного конечного результата;

- быть объективными для осуществления оперативной оценки;

- быть конкретными, не допускать двояких толкований;

- быть информативными.

Указанные критерии позволяют оценивать эффективность использования медицинского персонала учреждения, основываясь на свойствах качества медицинской помощи, которые определены международным стандартом ISO-9000:2000, а именно: адекватность, доступность, достаточность, оптимальность, непрерывность, преемственность, результативность, своевременность, удобство, профессиональная компетентность, межличностное взаимодействие, удовлетворенность потребителя, эффективность.

Таким образом, существуют общие и специфические, в зависимости от сферы деятельности, показатели оценки эффективности использования человеческих ресурсов. Их анализируют с учетом влияния внутренних и внешних факторов, проверяют на соответствие разработанным критериям для принятия соответствующих управленческих решений (выявление причин низкой эффективности использования персонала, поощрение сотрудников с высокими показателями эффективности и др.). Для эффективного использования персонала необходима работа по подготовке кадров, повышению квалификации, планированию карьеры и эффективное стимулирование качественных и количественных показателей труда.

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

Ковшова А.И.
магистрант ,
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,
г. Донецк
Булах И.В.
канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и хозяйственного права
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,
г. Донецк

В настоящее время в Донецкой Народной Республике происходят кардинальные изменения в экономической, политической, социальной и духовной сфере. Под их воздействием меняются государственная политика, которая представляет собой систему взаимосвязанных, последовательных управленческих воздействий, объединённых единством цели, объекта и принципов деятельности. Непосредственно аппарат управления способствует влиянию и формированию совершающихся в государстве реформ, гарантирует реализацию решений, направленных на модернизацию жизни общества в целом. Главным условием эффективного решения важных, стоящих перед обществом вопросов, а также поддержания государственного строя является усовершенствование системы управления.

Чтобы эффективно управлять изменениями в различных областях общественной жизни, государственные и муниципальные служащие должны иметь особый уровень профессиональной подготовки, изменения в сфере жизни

общества в свою очередь, приводят к изменениям умений, знаний и навыков последних.

В органах государственной власти должности должны замещаться гражданами, основываясь на уровне образования последних, профессиональных навыков и личных качеств, а также практического опыта работы. Соответственно, указанный подход к созданию кадрового состава государственной гражданской службы приведет к построению эффективной системы управления, в которой обязанности по реализации государственными органами установленных законом полномочий исполняют высококвалифицированные специалисты, осуществляющие свои служебные обязанности сверхэффективно.

Учитывая изложенное, можно сказать, что аттестация государственных служащих признана главным инструментом повышения результативности и эффективности деятельности органов государственной власти, потому как государственные служащие выступают в роли представителей публичной власти и действуют в интересах государства и общества в целом.

В большинстве стран аттестация государственных служащих включает в себя ряд мероприятий и методик, в которых участвуют все государственные гражданские служащие. Соответственно, комплекс методов и мер, применяемых для проведения аттестации государственных гражданских служащих - служит формированию высококвалифицированного кадрового потенциала, и его эффективного использования.

«Цифровые технологии» внедряются во все сферы жизнедеятельности человека, становясь ее неотъемлемой частью [1]. Цифровизация является глобальной тенденцией, ее внедряют практически все страны, направленные на развитие экономики и улучшение качества жизни населения, оказание государственных и муниципальных услуг, а также создание условий для перехода экономики на принципиально новую траекторию — цифровую экономику будущего.

Внедрение цифровой системы аттестации, в настоящее время будет способствовать актуальности вызванной ориентацией на реальные нужды государственного аппарата, а не сложившийся шаблон административной процедуры. Кроме этого, изменение системы аттестации персонала на цифровую становится необходимым не только для того, чтобы установить адекватные схемы оценки, но и для уменьшения временных, человеческих и материальных затрат, устранения дублирующих функций (дублирующего заполнение и движение документов в электронной форме) в кадровом делопроизводстве.

Поэтому внедрение цифровой системы аттестации государственных служащих на данном этапе является не формальной необходимостью, а необходимостью, обусловленной спецификой политических событий и явлений в мировом сообществе.

В свою очередь возможности цифровой системы аттестации будет способствовать прозрачности и независимой, экспертной, объективной оценке, повышению профессионализма в работе государственных служащих.

Такая цифровая система аттестации государственных служащих, будет отвечать эффективным принципам государственной службы: законности, гласности, демократизма, результативности, объективности [2].

Внедрение единой цифровой системы аттестации государственных служащих запустит процесс совершенствования института аттестации, включающий в себя целый комплекс мер по совершенствованию механизма аттестации государственной гражданской службы: внедрение качественно новых способов аттестации, критериев оценки, методы оценки персонала.

На сегодняшний день, следует разработать единую информационную систему аттестации государственных служащих, интегрировать в нее ряд общих сервисов и ведомственные порталы, цифровой профиль госслужащего, включая систему идентификации и аутентификации, электронную защиту информации, и разработать соответствующие законодательство, регулирующее указанные отношения.

Интеграция цифровой системы аттестации государственных служащих с ориентацией на нужды государства в рамках единого портала будет способствовать и поможет решить проблему кадрового резерва государственных служащих, поскольку указанную систему можно использовать и для проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включения в кадровый резерв государственных органов по единой методике.

Единая цифровая система аттестации даст возможность повышения, а также более полно задействовать потенциал человеческих ресурсов в государственном управлении, так как государственный служащий призван осуществлять государственные функции, а с административно-правовой точки зрения, государственный служащий имеет особые властные, организационно-распорядительные полномочия. В этом, собственно говоря, и заключается роль человеческих ресурсов в государственном управлении.

Учитывая вышеизложенное, можно сказать, что внедрение единой цифровой системы аттестации государственных служащих на современном этапе реформирует непосредственно институт государственной гражданской службы сложившийся ранее, а сам переход на новые технологии управления и управленческие решения государства положительно скажется на результативности и эффективности государственного управления, и как следствие качестве предоставления государственных услуг.

Список использованных источников

1. Батырбаева, А.К. Глобальные тренды цифровизации и международный опыт / А.К. Батырбаева // Молодой ученый. — 2019. — № 15 (253). — С. 16-17.

2. Ростовцева, Ю.В. Основные принципы аттестации государственных гражданских служащих/ Ю.В. Ростовцева [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://igpran.ru/trudy/vypuski/2007/2007-3/74-85.pdf.

ИЗМЕНЕНИЕ РОЛИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Линник Б.Б.,
аспирант кафедры инновационного
менеджмента и управления проектами
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Волна коронавируса привела к экономическим потерям предприятий различных сфер деятельности. Сокращение спроса, как на продукцию, так и на рабочую силу на рынке труда, привело к ситуации значительного роста уровня безработицы – особенно в регионах, ориентированных на металлургию и машиностроение, что, в свою очередь, привело к сокращению поступления от налога на прибыль промышленных предприятий этого сектора [1].

Снижение занятости населения происходило в большинстве регионов, охваченных COVID-19. Международная организация труда привела цифры, согласно которым в 2020 году без работы осталось 114 миллионов человек, в т.ч. в молодёжной среде средняя цифра по миру составила – 8,7% от общего числа занятых. Пандемия обернулась убытками в сумме 3,7 триллиона долларов. Существует много форм адаптации предприятий к кризису, одна из которых – это рост неполной занятости, приводящий к снижению расходов на оплату труда.

По России рост неполной занятости составил от 4,2% в целом до 9-10% в Москве и Санкт-Петербурге. За весь 2020 год доход населения снизился на 4% [2, с. 55]. Это серьёзно усугубляет как экономическую, так и социальную напряжённость в обществе. Исследования, проведённый сайтом Econs.online показали, что 63,6% населения не имеют накоплений на случай потери работы. Правительство и компании, предприятия стремятся задействовать различные антикризисные меры, включающие: компенсацию упущенных доходов,

отсрочку уплаты налогов, обслуживание кредитов и ипотек, открытие государственного льготного кредитования, компенсацию утраченного дохода, выплату компенсаций потерявшим работу и т.п. В некоторых странах эти компенсации составляют до 1,5% ВВП [3]. Компании отправляют сотрудников в неоплачиваемые отпуска, сокращают рабочее время. Сложившаяся ситуация ставит вопрос о эффективности социально-экономической системы, не способной гарантировать гражданам экономическое благополучие и социальную защиту.

Решение данного вопроса лежит в плоскости роста эффективности работы компании, которое заключается в повышении квалификации работника, влияющего на доходность предприятия, либо в его переквалификации на сопутствующую или другую специальность. При этом происходит переориентация процесса обучения с целеориентированного на ценностно-ориентированное что, в случае неполной занятости работников, значительно уменьшает эффект недоиспользования рабочей силы.

Преимущества ценностно – ориентированного обучения стали особенно заметны в период пандемии, когда ценность произведённых действий по ориентации клиентской базы, управлению качеством, построению идеологии совладения, повышению уровня занятости сотрудников заменяет понятие цели, не поддающейся описанию. Выигрыш использования квалифицированных работников, обеспечивающих экономически эффективную деятельность предприятия – это общемировая тенденция, начинающая более широко показывать свои преимущества в период пандемии [4].

Формирование человеческого капитала – одна из основных составляющих повышения экономической эффективности предприятия. Неотъемлемой составной частью которой является формирование корпоративного и индивидуального человеческого капитала (рис. 1). Именно, из процесса формирования человеческого капитала предприятия, вытекает необходимость переориентации процесса обучения с целеориентированного на ценностно-ориентированное.

Рисунок 1. – Механизм формирования человеческого капитала компании

Минимизация сроков процесса обучения, выстраивание программ в соответствие с требованиями предприятия позволяют значительно сократить накладные расходы и получить преимущества работы сформированного коллектива.

Особенно в случае, если, в процессе корпоративного образования, в качестве преподавателей, будут задействованы сотрудники собственных производственных структур. Проведение мастер-классов ведущими сотрудниками компании увеличивает процент коммуникационного

пространства предприятия, интегрируя процесс взаимосвязи и взаимопроникновения различных производственных сфер [5, с. 464].

Показательно, что демонстрация механизма решения одной или нескольких производственных задач позволяет на практике отрабатывать умения и навыки, существенно повышая процент усвоения материала, внося изменение в компетенцию участников обучающего процесса. Такой процесс обучения позволяет выстраивать механизмы горизонтальных коммуникаций, цементирующих и укрепляющих как организацию, так и её систему управления.

В свою очередь эти корпоративные коммуникации формируют медийный имидж предприятия, организации, дают возможность установки новых связей и взаимодействий с заинтересованными сторонами, что, в период пандемии, носит стратегический характер. Включение, в процессе обучения, в коммуникационный пул заинтересованных сотрудников позволит расширить возможность их присоединения к единому информационному пространству предприятия, даст возможность формирования корпоративной модели, основанной на компетентностном подходе.

Таким образом, задействование медиаобразовательных механизмов, в период пандемии, носит мотивационный фактор, позволяющий использовать менторинг и наставничество в виде комплексного подхода в управлении человеческим капиталом компании, предприятия при проведении обучения. Т.е. медийный процесс в корпоративном образовании позволяет сформировать единую, структурированную базу знаний предприятия, организации, использование которой и формирует механизмы работы с массивами данных, методы структурирования информационных потоков предприятия.

Создание привычной обучающей среды повышает усвоение изучаемого материала и развитие компетенций сотрудников предприятия, увеличивает скорость обучения, повышает отдачу от работающих сотрудников, становится более эффективным и экономичным для компании. Механизм корпоративного образования позволяет осуществить формирование так называемой «подушки

безопасности» – кадрового резерва предприятия, что позволит предприятию, компании формировать и направлять идеи в соответствие со стратегией развития, повышать вовлеченность, результативность работников, конкурентоспособность и привлекательность предприятия на рынке.

Таким образом в период пандемии происходит, по мнению автора, рост роли человеческих ресурсов, прошедших корпоративное обучение, включающее в себя выработку концептуальной, идеологической составляющей компании путём личностного развития и самореализации.

Список использованных источников

1. Дмитриева, А. Д. Экономические последствия эпидемии COVID-19 / А.Д. Дмитриева// Молодой ученый. – 2020. – № 24 (314). – С. 174-177.

2. Зубаревич, Н.В. Влияние пандемии на социально-экономическое развитие и бюджеты регионов / Н.В. Зубаревич // Вопросы теоретической экономики. – 2021. – №1. - С. 48–60.

3. Рябова, И. Социальные последствия пандемии / И. Рябова, О. Кувшинова, М. Лютова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://econs.online/articles/ekonomika/sotsialnye-posledstviya-pandemii/ (дата обращения 20 октября 2021 г.)

4. Перова, М.Б. Влияние уровня образования на занятость на рынке труда / М.Б. Перова // Социальные и экономические системы. – 2020. – № 6 (18) – С. 101-121.

5. Ярных, В.И. Корпоративные коммуникации: возможности развития в системе корпоративного образования / В.И. Ярных // Кант: научный журнал. – 2021. – №2 (39). – С. 463-467.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Лысенко Д.Ю.
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Ляхова Л.С.
канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

В последнее время для современных организаций актуализировались новые проблемы, связанные с развитием карьеры сотрудников. При этом делается акцент на карьере с последовательным вводом, обучением и развитием с накоплением ценного опыта и квалификации на рынке труда. В такой ситуации работники и работодатели должны быть готовы соответствовать изменяющейся среде и работать должным образом.

Широкий круг публикаций, посвящённых проблемам развития карьеры персонала, а также управление ею свидетельствуют об их актуальности для современных организаций и определённой степени изученности. Тем не менее каждая организация имеет свои особенности, как в сфере управления персоналом, так и в управлении карьерой в частности, что обуславливает необходимость постоянной работы в данном направлении.

Учитывая это целью данного исследования является обоснование предложений по совершенствованию управления карьерой персонала современных организации.

В большинстве случаев процесс карьерного роста оценивают по двум основным параметрам: продвижение в организации и продвижение в

профессии. При этом традиционно в качестве критерия успеха рассматривают рост по служебной лестнице. При этом конкретно для каждого человека критерием карьерной успешности чаще всего выступает собственная оценка своих карьерных достижений.

Анализ теоретических подходов к определению сущности и содержания карьеры позволил установить, что в процессе развития карьеры работника в организации приобретаются определенные ценности и блага. Претендент на занятие более высокой должности, прежде всего, как правило, мотивирован перспективами приобретения ценностей и благ. Наиболее значимые из них представлены на рис. 1.

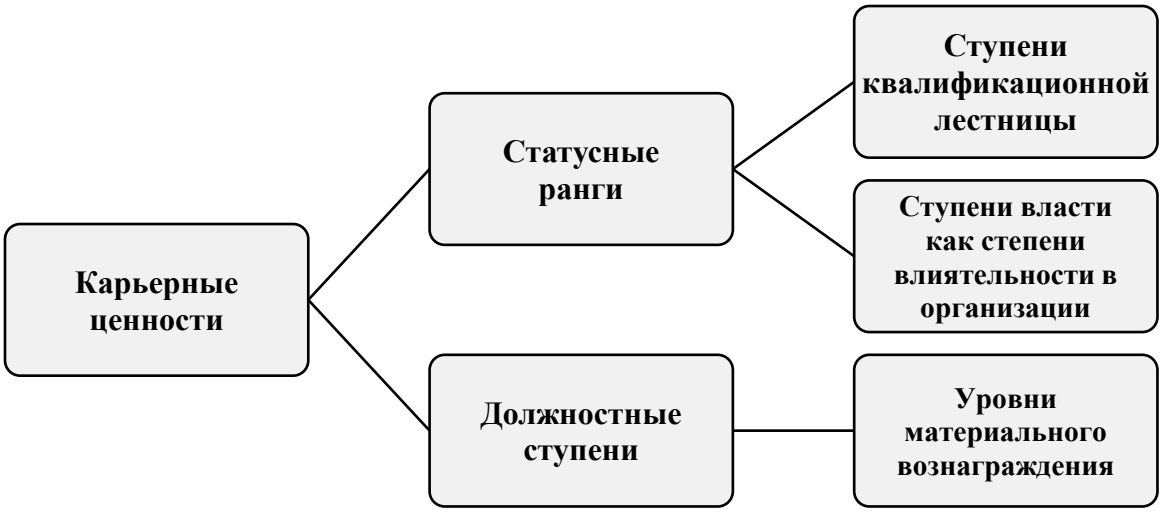

Рисунок 1. – Ценности и блага, приобретаемые в процессе развития карьеры

Таким образом, следует рассматривать карьеру, как процесс движения человека по пути овладения определенными ценностями, благами, признанными в обществе или организации.

Управление карьерой может быть охарактеризована как система мероприятий, осуществляемых службой управления персоналом организации, связанных с планированием, мотивацией и контролем служебного-профессионального продвижения работника с учётом его личностных и

профессиональных качеств, заслуг, достижений, наличия вакантных рабочих мест.

Исходя из этого, управление карьерой персонала должно осуществляться поэтапно. Основные этапы управления карьерой представлены на рис. 2.

Рисунок 2. – Основные этапы управления карьерой персонала в организации

Исследование практики управления карьерой персонала современных отечественных организаций позволили установит следующие проблемы:

ситуативный характер управления карьерой персонала, без отражения в локальных документах организации;

персонал не осведомлён о возможностях осуществления карьеры в организации. Работники не являются участниками процесса планирования карьерного продвижения.

функционирование кадрового резерва носит формальный характер, в основном используется при необходимости срочного замещения имеющейся вакансии.

В связи с этим обеспечение эффективности управления карьерой персонала организации требует формирования определённой системы. Предлагаемая система управления карьерой персонала современных организаций представлена на рис. 3.

Рисунок 3. – Система управления карьерой

Формирование и развитие системы управления карьерой позволит повысить заинтересованность сотрудников в результатах своего труда и эффективность всей системы управления персоналом организации.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Ляхова Л.С.,
канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Киселева А.А.,
канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Во многих странах в малом и крупном бизнесе, а также, в организациях государственного сектора, значительное место уделяется поиску путей повышения эффективности осуществляемой ими деятельности. Одним из таких путей является формирование и развитие индивидуальной организационной культуры.

Проблемным вопросам, связанным с формированием и реализацией организационной культуры посвящены научные разработки многих зарубежных и отечественных ученых. Однако следует отметить, что данная проблема не теряет своей актуальности. Особую остроту она приобрела для современных организаций Донецкой Народной Республики, которые осуществляют свою хозяйственную деятельность не только в условиях социально-экономического кризиса и блокады, но и военных действий.

Учитывая актуальность данной проблемы, целью исследования является разработка рекомендации по совершенствованию управления организационной культурой современных предприятий и организаций.

Анализ и обобщение теоретических основ управления организационной культурой организации, позволил сделать вывод о том, что организационная культура — это сложное системное образование, в основе которого лежат ценности, подсознательно определяющие поведение людей. Эти ценности формируются и развиваются совместно с организацией.

Организационная культура каждой организации уникальна. Она формируется как стихийно под воздействием внешних и внутренних факторов, так и путём целенаправленных управленческих воздействий. Изменения, происходящие в организационной культуре организации в зависимости от стадии развития, представлены в табл. 1.

Таблица 1

Механизмы изменения организационной культуры организации

Стадия развития организации	Механизмы изменения
Основание и ранний рост, развитие	Изменения путем общей и частной эволюции.
Средний возраст	Изменение посредством «подпитки» из избранных субкультур; Структурные изменения в организации; Технико-технологические внедрения.
Зрелость и закат	Изменение посредством внедрения сторонних менеджеров; Изменение посредством скандалов и развенчания мифов; Управление посредством преобразования; Изменение путем навязывания убеждений; Разрушение и перерождение.

Управление организационной культурой организации состоит из трех взаимосвязанных процессов: формирование, поддержание и изменение организационной культуры. Их содержание приведено в табл. 2. Осуществление этих процессов требует значительных усилий и затрат времени, высокого профессионализма руководителей.

Исследование практики управления организационной культурой современных организаций позволило установить, что практически для каждой

из них, характерно отсутствие комплексной диагностики и коррекции социально-психологического климата трудового коллектива на регулярной основе.

Таблица 2

Элементы управления организационной культурой

Управленческое воздействие	Ситуация, обусловливающая необходимость реализации	Реализуемые мероприятия
1	2	3
Формирование	осуществляется в период создания и развития организации заключается в разработке системы норм, правил, ценностей, представлений для достижения стоящих перед организацией целей	определение целей организации; разработка ценностей и норм организации; разработка фирменных знаков и символов; формирование образов и образцов поведения, воплощающих ценности и нормы организации; разработка кадровой стратегии
Поддержание	имеет место в тех случаях, когда сформировавшаяся организационная культура соответствует требованиям внешних и внутренних сторон организации, а также соответствует миссии и стратегии, избранной организацией	*в процессе набора персонала*: предоставление информации об организации; сравнение ценностей, норм и убеждений кандидата и организации
		в процессе социализации работников: формирование у новичков определенных норм и ценностей, которые сократят срок адаптации на новом месте и помогут осознать свою причастность к культуре, сформировавшейся в организации
		в процессе признания и продвижения сотрудников: постановка сотрудника в пример другим; моральное и, при возможности, материальное поощрение; продвижение по карьерной лестнице

1	2	3
Изменение	осуществляется если существующая организационная культура: не соответствует основным требованиям, предъявляемым к организации; не отвечает требованиям выбранной стратегии; не содействует организационному развитию	изменение ключевых элементов организационной культуры с целью обеспечения выживания организации и повышения ее эффективности деятельности

В лучшем случае, такую диагностику и коррекцию осуществляют руководители структурных подразделений опираясь на свои профессиональные и управленческие знания, жизненный и профессиональный опыт.

Реализуются эти мероприятия, как правило, при возникновении конфликтных ситуаций с целью устранение их последствий. Вместо того, чтобы быть направленными на предотвращение их возникновения и развития.

Кроме того, фактически в современных организациях не декларируются корпоративные модели межличностного взаимодействия. Правила внутреннего трудового распорядка формализуют только модели делового общения.

Учитывая это, с целью совершенствования управления организационной культурой предложена соответствующая модель управления (рис. 1).

Выводы. Результаты проведённого исследования позволяют сделать вывод о том, что организационная культура современных организаций считается главным фактором их конкурентоспособности и престижа. Она является не только потенциалом организации, но и инструментом эффективного управления, результаты которого напрямую зависят от взаимоотношений в коллективе, от принципов и норм деятельности организации.

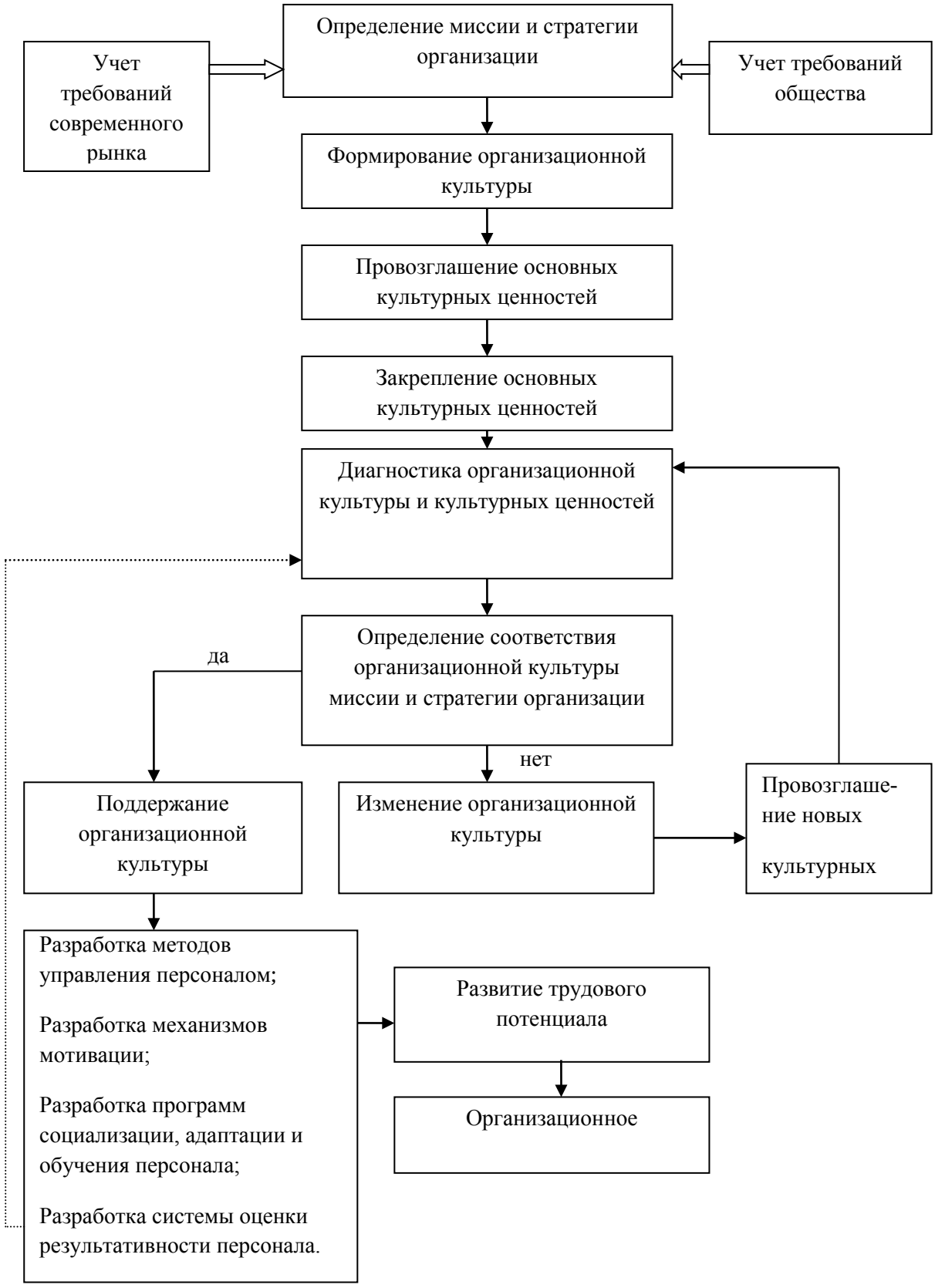

Рисунок 1. – Модель управления организационной культурой современных организаций

Таким образом, организационная культура определяет эффективность деятельности организации. Организационная культура как объект управления обладает противоречивым характером. Это противоречие проявляется в том, что, с одной стороны ее необходимо поддерживать с помощью традиций, с другой – осуществлять изменения, соответствующие требованиям меняющейся внешней среды.. Процесс формирования организационной культуры и управления ею непрост и требует значительных усилий и затрат времени, высокого профессионализма руководителей. Тем не менее, сильная организационная культура организации, выполняя свои функции, обеспечит создание особого отличительного образа организации, что позволит, как контрагентам, так и потенциальным работникам, принимая решение о сотрудничестве с данной организацией, выделить ее среди аналогичных В качестве основных путей совершенствования управления организационной современных организаций следует использовать:

развитие профессиональных знаний и навыков менеджеров по персоналу;

внедрение системы диагностики и коррекции социально-психологического климата в коллективе;

совершенствование нормативно-правового регулирования процесса управления организационной культурой.

Формирование позитивного имиджа организации является ключевым фактором обеспечения конкурентного положения на рынке.

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

Невмывака В.С.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Приходченко Т.А.
канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Несмотря на серьёзные изменения, происходящие в структуре современной экономики, вызванные ее компьютеризацией и развитием информационных технологий, первоочередным в любой социально-экономической системе остается человеческий ресурс.

Современная экономическая парадигма существенным образом отличается от тех подходов, моделей и теорий, которые были актуальны еще полвека назад. Рост инноваций и проникновение в социально-экономическую жизнь общества информационных технологий уничтожили устаревшие экономические подходы и взгляды. Несмотря на радикальные изменения в большинстве секторов экономики, неизменным осталась потребность всех субъектов экономической жизни в высококлассном и эффективном «человеческом ресурсе».

В экономической теории человеческие ресурсы имеют как узкий, так и широкий смысл трактовки. В узком смысле «человеческий ресурс» – это человек, его время и силы, которые он предоставляет государству, организации и т.д. взамен на получаемые экономические блага. Трактовка человеческих ресурсов в широком смысле такова: «человеческие ресурсы» – совокупность

навыков, физических и умственных способностей отдельного человека, возможность их потенциального развития, рост которых увеличивает качество и эффективность его трудовой деятельности. Широкий смысл данного понятия более модернизационный и сопоставимый с современной оценкой значения человека в социально-экономических системах [3, с. 29].

Использование «человеческих ресурсов», подразумевает их рациональное распределение и максимально эффективное применения для решения различных операционных задач.

В странах СНГ в последние годы наблюдается отрицательная динамика в обеспечении «человеческим капиталом». Снижение данного показателя коренным образом вызвано естественным уменьшением населения и другими отрицательными явлениями, такими как снижение естественного прироста, тенденции к снижению уровня рождаемости и повышению смертности, отрицательные показатели в структуре половозрастного населения, рост и неравномерность экономической нагрузки на трудоспособную часть населения, неэффективная миграционная политика государства, приводящая к большому оттоку трудоспособного населения. В тоже время, несмотря на отрицательные явления в структуре «человеческого капитала» стран СНГ, проявляются некоторые положительные тенденции, которые свидетельствую о потенциале к дальнейшему росту на рынке «человеческого ресурса». Так, в последние годы наблюдается повышение качества кадров, существенно увеличился уровень профессиональной подготовки специалистов, выросла доля узкопрофильных специалистов в образовательной структуре.

Особенностью «человеческого капитала», которая делает его исключительной категорией экономической теории, является не только выработка производственных мощностей за счет своих внутренних ресурсов, но и наличие у данной экономической категории интеллектуальных, моральных, нравственных, эмоциональных качеств, которые носят персональный характер [1, с. 190].

Согласно данной специфики, человеческие ресурсы можно привести к определенной классификации по эмоциональной вовлеченности в социально-экономическую систему организации.

По показателю эмоциональной вовлеченности «человеческие ресурсы» можно разделить на:

- «человеческий ресурс», в котором преобладает самостоятельный подход, представители этой группы являются слабоуправляемыми, так как зачастую они руководствуются исключительно личными убеждениями и задачами. Для представителей данной категории место их деятельности – организация – является площадкой для реализации своих целей и установок. В тоже время, данный вид сотрудников способен применять те инструменты и модели, которые другие сотрудники не использовали в силу страха совершить ошибку или невозможности преступить установленный регламент. Большое количество представителей данной категории сотрудников в социально-экономической структуре может давать как положительный эффект, в случае предоставления им необходимых условий для профессиональной реализации, но возможен и обратный результат, в случае слишком активной конкурентной среды, где на первое место выйдут не организационные задачи и цели, а личная конкуренция.

- хорошо обучаемый «человеческий ресурс» является важным профессиональным контингентом. Навык обучаемости играет важнейшую роль в выстроенной социально-экономической системе, так как создает дополнительные возможности и перспективы для системы в целом.

- эмоционально неустойчивый «человеческий ресурс» – это сотрудники, легко возбуждаемые, вследствие чего зачастую нерационально мыслящие, данные характеристики мешают принимать правильное решение. Однако эмоциональность может сохранять мотивацию у данных сотрудников и на их примере побуждать других на активные действия.

Эффективность любой социально-экономической системы, зависит от возможности ротации. С точки зрения экономической теории, ротация «человеческого ресурса» может, происходит на макро- и микроуровне.

Макроэкономический уровень может быть представлен на уровне государства, под ротацией на данном уровне подразумевается сменяемость трудоспособного населения. В этом случае государственная политика большинства стран мира направлена на улучшение демографических показателей и повышение качества человеческих ресурсов страны. В связи с такими целями вырабатываются определенные политические и экономические шаги, которые позволяют получить положительную динамику в обеспеченности государства высококлассными кадрами.

Развитие человеческого капитала государства может производиться на основании экономических программ развития человеческого потенциала, реализуя которые достигается баланс между экономическим и социальным развитием «человеческого капитала» страны. К экономическим программам развития человеческого потенциала относятся:

- повышение уровня инвестиций в систему здравоохранение, образовательный сектор, предоставление возможностей для реализации способностей человека и его участия в производстве и распределении благ;

- достижение более эффективного распределения дохода и капитала, обеспечивая тем самым материальную основу развития человека и реализации его способностей;

- достижение сбалансированной системы социальных расходов, тем самым упрочение экономической основы социального сектора;

- предоставление больших возможностей для граждан в правах выбора в политической, социальной и экономической сферах, концентрируя внимание на населении, которое не имело ранее всех социально-экономических возможностей.

Помимо этого в странах с развитой экономикой, активно внедряются различные программы, направленные на увеличение продолжительности жизни, воспитание персональной ответственности за здоровье каждого гражданина страны.

Микроуровень затрагивает менее глобальные вопросы, связанные с «человеческим капиталом». Основной задачей микроэкономического субъекта, является обеспечения себя «человеческими ресурсами», которые соответствуют определенным требованиям и задачам. Показатели эффектности социально-экономической системы на микроуровне отражаются в благоприятном течении бизнес-процессов [2, с. 50].

Таким образом, ключевым звеном всех социально-экономических систем является человеческий ресурс (человек, кадр). При этом использование данной производственной единицы должно соответствовать определенной цели, принципам и задачам. Социально-экономическая, инвестиционная политика экономического субъекта любого уровня, должна быть направленна на формирование моделей развития и эффективных систем управления «человеческими ресурсами». В связи с этим, заинтересованность в развитии «человеческих ресурсов», является важнейшим фактором достижения экономического роста, а создание благоприятных условий и поддержки реализации человеческого потенциала, создает наиболее сильные и долгосрочные конкурентные преимущества.

Список использованных источников

4. Андриянов, В. Национальное богатство, природные и трудовые ресурсы России / В. Андриянов //Общество и экономика. 2013. – № 4-5. – С. 186-196.

5. Бреслав, Л. Кадровый потенциал и пути его повышения / Л. Бреслав // Человек и труд. – 2017. – №4. – С. 48-53.

6. Волгин, В.В. Производство и менеджмент: Практическое пособие / В.В. Волгин. – 5-е изд., изм. и доп. – М.: «Дашков и К», 2017. – 132 с.

РЕЙТИНГ РАБОТНИКА КАК ИНСТРУМЕНТ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Никольская А.С.,
ассистент кафедры управления
персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

На сегодняшний день вопросам мотивации и стимулирования работников медицинских организаций, как государственной, так и частной формы собственности, необходимо уделять особое внимание, поскольку, от мотивации врача зависит качество предоставляемых медицинских услуг и, соответственно, здоровье пациентов.

В связи с этим возникает необходимость использования наиболее эффективных механизмов мотивации и стимулирования труда персонала организаций сферы здравоохранения. Поскольку здравоохранение является специфической сферой деятельностью, необходим особый подход к механизмам мотивации медицинского персонала. Исходя из этого, целесообразным представляется создание системы, которая будет автоматически составлять рейтинг медицинского работника на основании оценки и отзывов пациентов. Данная система будет выступать инструментом мотивации и стимулирования персонала в организациях сферы здравоохранения.

Рейтинг является числовым показателем оценки деятельности специалиста и может служить одним из механизмов мотивации и стимулирования в сфере здравоохранения на нескольких уровнях:

- на уровне организации;
- на уровне руководства;

- на уровне работника

- на уровне пациента [1, с. 97].

На уровне организации данная система поможет решить проблему с очередью, поскольку в неё будет включена возможность записи на приём на определённое время. Это также облегчит работу регистратуре медицинской организации, поскольку у пациента появиться возможность записаться на приём без звонка и отпадёт необходимость звонить, чтобы уточнить график приёма того или иного врача.

На уровне руководства, рейтинговая система может служить оценкой деятельности подчинённых, а также медицинского учреждения в целом. Чем выше рейтинг у врачей данной организации, тем выше рейтинг самой организации, что служит мотивирующим фактором для руководства. Также, согласно данных рейтинговой системы, руководитель организации может облегчить решение вопроса о премировании и вознаграждении своих работников.

Следует принять во внимание, что в большинстве случаев конкуренция повышает эффективность труда. Врач будет заинтересован лучше работать, повышать свой рейтинг для того, чтобы к нему обратилось больше пациентов, которые оставят положительный отзыв, а также для того, чтобы руководитель принял решение о его вознаграждении [2, с. 211].

Данную систему необходимо реализовать на региональном уровне. В неё целесообразно включить все государственные и частные организации сферы здравоохранения. Используя карту, пациенты смогут выбрать наиболее удобные для себя по расположению медицинские учреждения.

Далее необходимо добавить в систему весь медицинский персонал по каждой организации, включая все квалификационные уровни и график работы (приёма) всех сотрудников. Необходимость добавлять все квалификационные уровни медицинского персонала в систему обусловлена тем, что позитивная оценка мотивирует каждого работника, а негативная, соответственно, влечёт за

собой последствия, поскольку данные будут переданы руководству, о чем каждый сотрудник будет проинформирован при приёме на работу.

После этого необходимо добавить возможность регистрации пациента в системе. После регистрации пациенту присваивается логин и пароль, который можно будет также ввести на любом другом устройстве. Регистрацию необходимо привязывать к номеру телефона и электронной почте для того, чтобы один пациент мог создать только один личный кабинет.

В связи с тем, что в медицинских организациях возможна текучесть кадров, данная система должна постоянно наполняться и обновляться. Исходя из этого, целесообразно в каждой организации выделить штатную единицу для должности администратора системы.

После заполнения всех необходимых данных, система сможет выполнять следующие функции:

1. Поиск ближайшего (наиболее удобного) медицинского учреждения, в котором принимает необходимый врач.
2. Выбор наиболее подходящего врача, принимая во внимание его рейтинг и отзывы.
3. Просмотр графика приёма у необходимого врача, без необходимости звонка в регистратуру.
4. Запись на приём к выбранному врачу в один клик, без необходимости звонка в регистратуру.
5. Оценка работы врача после посещения (при контакте со вспомогательным медицинским персоналом можно оценить также их работу).

Данную систему целесообразно реализовать в трёх вариантах:

- в виде мобильного приложения;
- в виде сайта;
- в виде терминалов, непосредственно, в самой медицинской организации.

Необходимость терминалов обусловлена тем, что не у всех есть техническая возможность воспользоваться системой со смартфона или

компьютера, а для достоверности данных необходимо давать возможность оставить оценку и отзыв каждому пациенту [3, с. 171].

Это может быть реализовано посредством установки терминала в регистратуре. Шкалу оценивания рекомендовано определить от «0» до «5», где «0» - «полностью не удовлетворён», а «5» - «полностью удовлетворён». Для того, чтобы быть уверенным в том, что оценка «0» выставлена справедливо, пациент сможет выставить оценку только с прикреплённым к ней отзывом [4]. Также необходимо предусмотреть, как избежать фиктивных отзывов. Для этого необходимо, чтобы каждый пациент был отмечен в системе. Целесообразно, чтобы регистратура и, непосредственно, сам врач, отмечали посещение пациента в системе.

После этого у пациента автоматически, при входе в личный кабинет, будет высвечиваться всплывающее окно с предложением поставить оценку и оставить отзыв.

Список использованных источников

1. Алмазов А.А. Критерии оценки мотивации персонала. создание и развитие ценностей медицинской организации / А.А. Алмазов // Здравоохранение. - 2014. - № 5. - С. 94-101.

2. Кучковой В.В. Аспекты кадровой политики в здравоохранении Донецкой Народной Республики/ В.В. Кучковой //Сборник научных работ. Серия «Государственное управление». Вып. 18: Экономика и управление народным хозяйством; ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2020. – С. 209-218.

3. Ефимова Е.К. Основные аспекты разработки медицинских информационных систем / Е. К. Ефимова, И. А. Аполлонова // Молодой учёный. — 2017. — № 16 (150). — С. 169-173. — URL: https://moluch.ru/archive/150/42438/ (дата обращения: 14.10.2021).

4. Теплякова Е.Д. Профосмотры и диспансеризация: автоматизация учёта и отчётности / Е.Д. Теплякова, С.М. Щербаков // Вестник новых медицинских

технологий. Электронное издание. - 2014. - №1. - Публикация 7-14 [Электронный ресурса]. – Режим доступа: http://www.medtsu.tula.ru/ VNMT/ Bulletin/ E2014 - 1/5026.pdf (дата обращения: 19.10.2021).

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Павловец А.С.,
преподаватель кафедры управления
персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Кадровый потенциал организации рассматривается как уровень кадровых возможностей обеспечения развития организации. Содержание кадрового потенциала заключается, в первую очередь, в возможности участия сотрудника (или всего трудового коллектива) в общественно-полезной деятельности в качестве специфического производственного ресурса. Кроме того, кадровый потенциал включают характеристики качеств работников, отражающих уровень их подготовки, готовность выполнять определённую работу, отношение к профессиональным обязанностям, возможность реализовывать на рабочем месте свои способности [1, с. 69].

Кадровый потенциал выступает неотъемлемой составляющей системы управления персоналом. Он представляет собой соединение навыков и возможностей персонала, позволяющих обеспечить эффективное функционирование организации. Управление кадровым потенциалом подразумевает увязывание возможностей участников трудового коллектива и целей организации. Задача системы управления персоналом не сводится только лишь к кадровому обеспечению потребностей организации, но и к всестороннему удовлетворению потребностей сотрудников. Рациональное управление кадровым потенциалом даёт возможность повысить качество трудовой жизни. В этом случае удовлетворить свои личные потребности сотрудники могут в процессе трудовой деятельности в организации. Задача организации состоит в создании условий, в которых между руководством и

подчинёнными складываются доверительные и равноправные отношения, и члены трудового коллектива имеют все возможности для применения своих навыков и знаний [2, с. 229].

Развитие кадрового потенциала, основанного на ключевых компетенциях (профессиональных и личных), обеспечивает организации устойчивое положение на рынке товаров (услуг), для чего необходимо своевременно проводить оценку и расстановку персонала на соответствующие позиции. Поскольку внешняя среда организации постоянно изменяется, работа с персоналом требует гибкости и своевременности принятия решений по всем кадровым вопросам [3, с. 224]. Компетентностный подход в управлении персоналом представляет собой инструмент, позволяющий организации при нехватке кадровых ресурсов, проблемах адаптации и введения в должность вновь принятого персонала, возрастающей зависимости от квалификации сотрудников не только поддерживать имеющийся уровень эффективности деятельности, но и повышать его в дальнейшем.

При использовании компетентностного подхода необходимо в первую очередь определить, какие компетенции сотрудников могут быть отнесены к ключевым. Кроме того, нужно составить перечень компетенций, необходимых для решения поставленных задач в будущем. Это связано с тем, что требования к персоналу с течением времени претерпевают изменения [4, с. 311].

Поскольку в организации будут востребованы новые качества персонала, необходимо внедрение обновлённой модели компетенций. Основная цель заключается в систематическом, эффективном развитии участников трудового коллектива по приоритетным компетенциям организации, формировании необходимых умений, навыков, знаний, необходимых работникам и руководителям для эффективного выполнения обязанностей на существующей должности, подготовке кадрового резерва, создании необходимых условий для руководства и сотрудников в процессах создания, сохранения и приумножения знаний и навыков в организации. Люди, которые вкладывают свой труд в работу организации, должны быть мотивированы на саморазвитие [3, с. 225].

Формирование и развитие компетенций сотрудников должно быть связано с развитием кадрового потенциала организации. По мере развития организации необходимо максимально расширять диапазон компетенций, которые содействуют развитию лидерских качеств сотрудников, занимающих руководящие должности. Компетентностный подход может быть применён при поиске и приёме на работу новых сотрудников. Претендент на вакантное место нередко выбирает работодателя, который создаст условия для его профессионального роста.

При подборе персонала специалисты кадровой службы разрабатывают компетенции и формируют требования к соискателям на вакантное место. Линейные руководители разрабатывают для претендентов на вакантную должность компетенции, например, требования к знаниям, профессиональному опыту. Внутренние источники привлечения кандидатов предполагают применение возможностей собственных сотрудников без дополнительного найма персонала, что подразумевает рациональное и оптимальное использование имеющихся кадровых ресурсов.

Усиливается интерес к кадровому резерву, так как квалифицированные кадры пользуются определённым спросом на рынке рабочей силы. Даже если на ответственных должностях находятся высококвалифицированные специалисты, необходимость наличия кадрового резерва не отпадает. Нахождение на должностях положительно проявивших себя специалистов не всегда означает, что в будущем организации не потребуется их заменять.

Во-первых, некоторые сотрудники, завоевавшие определенный авторитет как профессионалы, могут получить приглашение на работу от другой компании (часто конкурирующей).

Во-вторых, некоторые из руководителей могут выразить несогласие с собственниками организации в вопросах методов управления и предложат свое видение решения проблем. Но не всякая инициатива наемного руководителя найдет поддержку у собственников. Если к его инициативам проявят интерес представители другой компании, он перейдёт в неё на работу.

В-третьих, не каждый сотрудник, даже находясь на высокооплачиваемой должности, будет долго довольствоваться своей должностью. Если последует приглашение от другой компании, оно будет принято, даже если размеры зарплаты не повысятся [5, с. 164]. Внутренний конкурс проводится отделом управления персоналом методом письменного или устного извещения всех структур организации о наличии вакансии с предложением выдвинуть кандидата на такую должность из числа действующих сотрудников, их друзей или родственников.

Список использованных источников

1. Скороходова О.Р. Человеческие ресурсы: понятие, сущность, основные характеристики / О.Р. Скороходова // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. - 2015. - № 24. - С. 67-71.

2. Пурыжова Л.В. Кадровый потенциал организации: особенности формирования и управления / Л. В. Пурыжова, Г. А. Арутюнян // Молодой учёный. - 2016. - №24 (128). - С. 228-231 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://moluch.ru/archive/128/35531/ (дата обращения 30.09.2021).

3. Зеленцова Л.С. Компетентностный подход к стратегии развития человеческих ресурсов / Л.С. Зеленцова, А.В. Мурадян // Вестник университета (Государственный университет управления). - 2012. - № 11. - С. 222-228.

4. Высочина М.В. Компетентностный подход в управлении персоналом предприятия / М.В. Высочина, Н.В. Святохо, З.О. Османова // Вопросы и проблемы экономики и управления в современном мире. Сборник научных трудов по итогам III Международной научно-практической конференции (г. Омск, 11 мая 2016 г.). - Омск: Инновационный центр развития образования и науки. - 2016. - С. 309-312.

5. Смирнов С.Н. Подбор и наём персонала в организации / С.Н. Смирнов // Государственное управление: Сборник научных работ. Экономика и управление народным хозяйством. – Донецк: ГОУ ВПО «ДОНАУИГС». - 2021. - Вып. 21. - С. 159-168.

НАПРАВЛЕНИЯ МАРКЕТИНГОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Петенко А.В.,
канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Маркетинговые исследования имеют множество применений в процессе принятия маркетинговых решений. Он может исследовать любую проблему в маркетинге. Тем не менее, основное применение маркетинговых исследований, если для разработки продукта, рекламы, оценки продаж и психографических исследований.

1. Исследование продукта. Исследование продукта - одно из важнейших направлений маркетинговых исследований.

Исследование продукта даёт ценный вклад в принятие решений на всех этапах процесса разработки нового продукта. Деятельность по исследованию продукта сосредоточена в таких областях, как разработка спецификаций продукта, разработка концепции и тестирование, тестирование продукта и маркетинговые исследования.

Разработка технических характеристик продукции. Разработка спецификации продукта является самой основной формой исследования продукта.

В маркетинге необходимо определить набор оптимальных атрибутов продукта или наилучшую комбинацию атрибутов. Оптимальные характеристики продукта формируют основу, на которой разрабатываются и проектируются будущие продукты для данного сегмента рынка. Это исследование проводится среди потенциальных потребителей. Исследование концентрируется на сборе различных атрибутов продукта, желаемых

потенциальными потребителями, и оценке их важности или предпочтений по различным атрибутам.

На этом этапе у компании даже нет концепции продукта, и большинство атрибутов должно быть основано на уровне удовлетворённости потребителей текущими брендами.

Разработка и тестирование концепции. Идея продукта является наиболее важным элементом продукта; потребители могут легко реагировать на концепцию продукта, не видя самого физического продукта. Исследование проводится на убеждении, что людей обычно привлекает идея, лежащая в основе продукта, прежде чем они заинтересуются физическим продуктом.

Потребитель хочет красивое лицо, более чистые волосы или удобную кухню. Продукты - это просто средство для получения конечных выгод. Концепция продукта - это идея продукта, написанная на бумаге [1].

Концепция продукта основана на оптимальных характеристиках продукта, полученных в результате исследования спецификации продукта. Концепции продуктов, как правило, тестируются на центральном рынке. Используется техника перехвата интервью, при которой ответы останавливаются и запрашиваются для краткого интервью.

Испытания продукта. Тестирование продукта - одно из самых основных и широко используемых маркетинговых исследований. Тест продукта очень важен в области часто покупаемых потребительских товаров, таких как продукты питания, косметические средства и предметы домашнего обихода. Испытания исследователя требуют полного ослепления продукта. Ослепление включает в себя стирание всех идентификационных знаков на изделии [2].

Тестовое маркетинговое исследование. Тестовый маркетинг пытается в ограниченном масштабе проверить коммерческую жизнеспособность нового или модифицированного продукта и маркетингового комплекса, предназначенного для продукта в контексте сегмента рынка.

Существуют две цели тестового маркетингового исследования:

1. Обеспечить разумную оценку продаж и доли рынка для продукта.

2. Скорректировать маркетинговую смесь для продукта.

2. Исследование рекламы. Реклама запускается маркетинговой фирмой с чётко сформулированной целью, такой как узнавание бренда, пробная покупка, влияние на покупки при виде покупки, добавление ценности к продукту, помощь в личных продажах и стимулировании продаж и напоминание покупателям о бренде или компании.

Исследовательское сопровождение формулировки рекламной цели лежит в области измерения отношения текущих и потенциальных потребителей к конкретному сегменту рынка [3].

Тестирование копирования. Эффективность рекламы оценивается в три этапа:

1. Предварительное тестирование в момент завершения разработки макета.

2. Исследование отслеживания во время рекламной кампании.

3. Посттестирование после кампании.

Рекламодатели часто готовят несколько копий и их эффективность, чтобы выбрать и запустить наиболее эффективную копию через кампанию. Эффективность во время кампании проводится обычно через одну-две недели после запуска. Эффективность измеряется по потребительскому запросу на продукт и фактическим продажам. Пост - тесты проводятся для измерения эффективности рекламы после окончания кампании.

Медиаисследования. Медиаисследования связаны с выбором наиболее эффективных и экономически эффективных рекламных носителей. Медиаисследование помогает рекламодателю определить различные средства массовой информации, доступные на целевом рынке, их охват, тираж, затраты и воздействие.

3. Анализ распределения. Он проводится для оценки эффективности каналов распределения и стоимости распределения. Анализ распределения использует различные комбинации анализа продаж для расчета затрат, связанных с распределением различных продуктов, в различных группах клиентов и в различных размерах заказов.

Анализ эффективности работы отдела продаж. Она включает в себя и оценку эффективности работы торгового персонала, работающего на компанию в данной области. Эффективность работы торгового персонала в основном основывается на отчётах о продажах, представляемых полевым торговым представителем компании.

Анализ продаж или рыночного потенциала. Он проводится для оценки потенциала каждого географического сегмента рынка. Такой анализ помогает лицу, принимающему решение, определить объем продаж, необходимый для каждого сегмента рынка. Потенциальный анализ проводится в отношении товарной позиции или линии для конкретной рыночной области, за определённый период времени.

Прогнозирование продаж. Это необходимая часть маркетингового решения. Большинство маркетинговых решений зависит от прогноза продаж. Любая ошибка в прогнозах продаж имеет далеко идущие последствия для компании. Исследователи рынка полагаются на ряд методов для обеспечения надёжных прогнозов продаж. Методы прогнозирования продаж можно разделить на субъективные и объективные. Субъективные или субъективные методы включают в себя оценку мнения руководства и оценки сотрудников отдела продаж. Объективные методы включают в себя анализ тенденций, регрессионный анализ и опрос.

4. Исследование мотивации и отношения. Исследование мотивации. Исследование мотивации фокусируется на скрытых мотивах покупки потребителей. Для того чтобы сформулировать маркетинговую стратегию, менеджеру по маркетингу необходима информация по таким вопросам, как:

- Почему потребитель ведет себя именно так?

- Почему он купил тот или иной товар, в том или ином магазине в определённый период времени?

Ответы на эти вопросы лежат во внутренних мотивирующих силах. Наука психология внесла ценный вклад в технику понимания внутренних мотиваций

людей. Применение метода поведенческой науки в маркетинговых исследованиях широко известно, как исследование мотивации.

Исследование отношения. Измерение отношения занимает важное место в исследованиях потребителей. Отношения не могут быть измерены непосредственно, и поэтому для их измерения применяются косвенные методы.

Методы можно разделить на две группы:

- метод анкетирования. Отношение измеряется с помощью масштабированного опросника;

- метод наблюдения. Отношение также измеряется путём наблюдения за поведением людей во время покупки или обращения с товаром.

Список использованных источников

1. Кеворков, В.В. Политика и практика маркетинга на предприятии : учебно-методическое пособие / В.В. Кверков, С.В. Леоньев.– Москва: Прогресс, 2014. – 287 с.

2. Кузин, Б.И.Методы и модели управления фирмой : учеб. пособие / Б.И. Кузин, В.Н. Юрьев, Г.М. Шахдинаров. – Санкт-Петербург, 2014. – 432 с.

3. Голубков, Е.П. Основы маркетинга / Е.П. Голубков: Учебник. М.: Финпресс, 2018. - 325 с.

ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

Прокофьев Н.А.,
аспирант кафедры гражданского
и предпринимательского права
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Внедрение современных технологий управления персоналом в государственной службе зависит от определенного ряда факторов.

Во-первых, целесообразно учитывать формальные характеристики деятельности организации (ориентация, прежде всего, на удовлетворение главных, основных потребностей своих членов, без чего невозможно их включение в организацию) и более высокие потребности, касающиеся внедрения инновационных технологий, способствующих интенсификации труда, или повышения ее результативности. В последнем возможности государственных гражданских служащих крайне ограничены. Это обусловлено тем, что формальная организация, с определенной системой подчинения и субординацией, дает служащему определенное признание со своей стороны и повышает шансы на признание другими. Последнее дает индивиду больше возможностей для самоутверждения, собственного развития, перспективы и т.д.

Внедрение инноваций больше носит личностный характер и зависит не только от инициативности и ответственности руководителей и исполнителей, но и от неформального функционирования коллектива, обусловленного четко спланированной и слаженной деятельностью всех ее участников. Результат такого взаимодействия характеризуется степенью организации труда в рамках формальной структуры коллектива (настроенность коммуникаций, специализация и координация функций и т.п.).

Во-вторых, умелое использование конкурентности позволяет делать дела, в реальность которых никто не верил. В этом контексте конкурентность характеризуется как получение удовольствия от работы, удовлетворение от того, что личность может больше, чем могут другие и это важнее, чем мотив «прибыли». Конкурентность необходимо воспринимать как реальный показатель, не менее объективный, чем экономические показатели, данные физических измерений и прочее.

В-третьих, это инициатива и ответственность на государственной гражданской службе. Сами термины имеют общеизвестное определение: инициатива представляет собой опережающие внешние требования или встречные в отношении них свободную активность человека, затем реализуемая в интеллектуальной или практической сферах, выражается в определенных начинаниях, предложениях с которыми выступает человек, а также является отражением побуждений, желаний и мотивов человека; ответственность – это добровольное принятие правил, требований и т.п. и необходимость их выполнения.

В-четвертых, следует учитывать известную в психологии управления классификацию относительно ответственного и исполнительного человека. Ответственный человек характеризуется тем, что он знает, что делает и предполагает последствия своих действий. За ним не нужен контроль, на него можно положиться. Исполнительный человек делает ровно столько, сколько ему поручат, сколько предложено инструкцией, правилом.

В-пятых, актуальными становятся вопросы адаптивности не только персонала, но и государственной гражданской службы как системы. При этом следует акцентировать внимание мнениям исследователей, которые считают, что адаптация не означает абсолютной приспособленности системы, что является обычной ошибкой теории систем. Адаптация направлена на поддержание ее центральных процессов и является стратегией выживания, а не стратегией развития. С этой точки зрения адаптивное изменение по существу не есть изменение, а, наоборот, является даже основой для более глубоких

изменений. Выделяют изменения первого и второго порядка. Активные конфигурации являются переменами первого порядка. Они не изменяют структуру. Если нужно ее изменить, то здесь требуется изменение второго порядка, а именно выход за пределы системы.

В-шестых, целесообразно опираться на теорию деятельности. Это касается понимания деятельности как подсистемы системы более сложного и более высокого уровня. Такие уровни, чаще всего, рассматриваются как триады: человек – деятельность – среда; человек – деятельность – жизненный процесс; человек – деятельность – деятельность. Наиболее распространенной основой является третий вид триад. Именно они характеризуют деятельность индивида в отношении деятельности других индивидов или социальных групп. При этом общая структура деятельности касается выделения соотношения между элементами любой индивидуальной деятельности, а также отношения между элементами, из которых состоит сама деятельность. Важно учитывать отличие понятия деятельности от понятий движения и действия. Их нельзя отождествлять, поскольку движения - это моторная функция живого человеческого организма, которая включает в себя врожденные и приобретенные свойства, которые становятся навыками; действия – это движения, направленные на предмет и преследуемую определенную цель, включающие физические (моторные), умственные (психические), волевые (продуманность целей и возможных последствий), импульсивные (малая степень осознанности целей и возможных последствий); деятельность – это динамическая система.

Следовательно, эффективность внедрения современных технологий управления персоналом на государственной гражданской службе следует рассматривать сквозь призму управленческих отношений, характеризующихся распределением функций управления по уровням, временем реагирования управляемой системы на принятое решение, степенью качества выполнения обязанностей, решения задач и соответствия организационной системы и условиям управления.

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ТЕРРИТОРИИ

Смирнов С.Н.,
канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Экономическая безопасность территории рассматривается как способность создать все необходимые условия для защиты экономических интересов и устойчивого развития субъектов хозяйственной деятельности, предпринимательских структур, государственных организаций. В качестве важной составляющей экономической системы региона выступают трудовые ресурсы – необходимые участники общественного производства. В первую очередь именно трудовые ресурсы обеспечивают экономическое развитие [1, с. 87].

Состав трудовых ресурсов, как качественный, так и количественный, определяется трудовым потенциалом. Структуру трудового потенциала работника составляют природные склонности и способности, достигнутый уровень квалификации, результаты деятельности в профессии, возможности и резервы, которые развиваются в процессе труда в бизнесе, производстве, государственной службе, сфере услуг.

Результативность использования трудового потенциала определяется научно обоснованными программами регионального развития, деловыми и личностными качествами руководителей производств, обоснованностью управленческих решений в кадровой работе, компетенциями работников и трудовых коллективов, величиной имеющегося человеческого капитала [2, с. 4].

Взаимосвязанными компонентами трудового потенциала выступают стратегический и фактический потенциалы [3, с. 29]. Развитие стратегического потенциала предполагает разработку и реализацию различных проектов и программ, нацеленных на получение долгосрочных результатов в будущем. Условием успешности стратегии развития трудовых ресурсов является обеспечение соответствия между спросом и предложением на рынке труда. Вместе с тем, это возможно лишь при условии высокого уровня экономического развития региона [4, с. 345].

Показателями трудового потенциала выступают: здоровье населения; уровень образованности; нравственность, моральные качества; творчество, способность создавать качественно новые объекты и ценности; профессионализм, способность осуществлять сложную деятельность с учётом изменяющихся требований; трудовая активность, интенсивная деятельность по выполнению поставленных задач.

Перед государственной системой здравоохранения стоит задача пропагандировать среди населения здоровый образ жизни. Это предполагает выездные и просветительские мероприятия, распространение наглядных пособий, групповые встречи с трудовыми коллективами.

Система образования призвана воспитывать и обучать будущих работников, специалистов, обеспечивать овладение профессиональными компетенциями. В масштабах региона должна быть внедрена единая образовательная стратегия. Деятельность образовательных учреждений должна быть нацелена на решение актуальных социально-экономических проблем.

На предприятиях должны быть внедрены системы оповещения руководства о случаях несоблюдении норм этики сотрудниками. Стандарты деловой этики могут быть установлены каждой организацией самостоятельно.

От профессионализма работников существенно зависят результаты работы всего предприятия. Вместе с тем профессиональный рост персонала нередко затруднён. Руководство далеко не всегда заинтересовано в повышении квалификации подчинённых: более высокая квалификация требует более

высокой оплаты; квалифицированный работник предъявляет более высокие требования к профессионализму руководителя, а нередко проявляет готовность заменить его на руководящей должности, что может вызвать конфликт.

В современной, постоянно развивающейся и технологически инновационной бизнес-среде особенно важно «вооружить» работников навыками и знаниями. Необходимо внедрение системы оценки результатов трудовой деятельности работников и подразделений, по результатам которой осуществляется профессиональная переподготовка, перевод на другую должность, повышение размеров заработной платы, зачисление в кадровый резерв. Перспективным и успешно проявившим себя сотрудникам, зачисленным в кадровый резерв, создаются возможности для профессионального роста и замещения более высоких должностей в будущем [5, с. 86].

Творческий потенциал рассматривается как навыки, способности и намерения личности к осуществлению активной профессиональной деятельности, преобразований в различных сферах теории и практики, не выходя при этом за рамки общечеловеческих норм морали и нравственности. Индикаторами творчества могут выступать обоснованные инициативы на рабочем месте, наличие рационализаторских предложений и изобретений, умение совмещать профессии.

Многие предприятия разработали и внедрили собственные системы повышения квалификаций персонала, при этом расходуя значительные финансовые средства на поддержание здоровья работников и членов их семей, создание условий для инновационных инициатив и творчества.

Профессиональному росту в неформальном секторе препятствует то, что в нём преимущественно используются простейшие виды деятельности, занятость является непостоянной и малопроизводительной. Как правило, от работников не требуют высокой квалификации, что в конечном счёте тормозит повышение производительности труда, не создаёт условий для инновационного развития и др.

Перед государством стоит задача активного содействия соискателям в трудоустройстве, приобретении профессии, профессиональной переподготовке [6, с. 83].

Список использованных источников

1. Голышева, Е.В. Ресурсный анализ экономической безопасности региона: трудовая составляющая/ Е.В. Голышева, С.М. Степанова // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. - 2019. - № 3 (77). - С. 86-90.

2. Третьякова, Л.А. Сущность категории "трудовой потенциал": социально-экономический аспект / Л.А. Третьякова, М.А. Бессонова, Е.Н. Трофименко // Региональная экономика. Теория и практика: научно-практический и аналитический журнал. - 2014. - № 34 (361) - С. 2-10.

3. Сорокина, Н.Ю. Формирование концепции наращивания трудового потенциала региона/ Н.Ю. Сорокина // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. - 2011. - № 34. - С. 27-33.

4. Бардовский, В.П. Управление трудовым потенциалом региона / В.П. Бардовский, И.В. Ильин, Е.В. Трошина // Фундаментальные исследования: научный журнал. - 2016. - № 11-2. - С. 343-347 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://fundamentalresearch.ru/ru/article/view?id=40978 (дата обращения: 14.10.2021).

5. Павловец, А.С. Формирование и развитие профессиональных компетенций персонала на предприятии / А.С. Павловец // Организатор производства. - 2021. - Т. 29. - № 1. - С. 80-89.

6. Защитина, Е.К. Повышение трудового потенциала как аспект модернизации экономики страны / Е.К. Защитина, Е.А. Кобец // Известия Южного федерального университета. Технические науки: научно-технический и прикладной журнал. 2012. - Т. 133. - №8. - С. 80-85.

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Стадник А.М.,
канд. гос. упр., доцент, заведующий кафедрой
управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Население выступает главной производительной силой общества, оно составляет природную основу формирования трудовых ресурсов и является потребителем материальных благ, и тем самым влияет на развитие отраслей экономики, ориентирующихся в своём размещении на потребителя.

Обеспечению занятости в значительной мере могут способствовать государственные программы профессиональной ориентации и подготовки незанятого населения. Они направленны на содействие профессиональному самоопределению, оказание населению практической помощи при выборе новой профессии или совершенствовании имеющихся знаний, а также при необходимости оказание психологической помощи в адаптации к изменившимся условиям.

Современное состояние системы профессиональной ориентации, подготовки и переподготовки требует реорганизации с целью ориентации населения на получение непрерывного образования и совершенствования своих навыков в соответствии с потребностями рынка, так как на данный момент переподготовка нацелена на борьбу с нарушением структуры рынка труда вследствие нерационального выбора профессии частью населения.

Нерациональных выбор профессии во многом обусловлен недостатками в проведении профориентационной работы на этапе выбора человеком профессии и ограниченным влиянием изменений рынка труда на содержание образовательных программ и количество обучающихся по ним. Выбор молодым человеком профессии нередко осуществляется с упором на мнение

знакомых и родственников, под влиянием средств массовой информации. Менее половины специалистов выбирают профессию, ориентируясь на содержание деятельности, но даже среди них высок процент некорректного учёта личных психофизиологических характеристик для выполнения работы [1, с. 204].

Совмещению интересов работодателей и кандидатов на вакантные рабочие места, том числе студентов, способствуют посредники на рынке труда. Компании этого сегмента организовывают ярмарки вакансий в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, организуют бизнес-кейсы с представлением инвестиционных решений в стратегическом контексте, турниры. Проводятся «Дни карьеры» - мероприятия, имеющие целью привлечение обучающихся младших и старших курсов, выпускников образовательных учреждений на работу на предприятия работодатели. В рамках мероприятий проводятся стендовые сессии, семинары и тренинги, предоставляется книжная продукция. Посетители имеют возможность получить представление о реальной ситуации на рынках труда, кадровой политике перспективных работодателей, зарегистрироваться в базах данных предприятий, участвующих в Днях карьеры.

С развитием сети Интернет существенно снижаются диспропорции на рынке труда, поскольку ко всей актуальной информации о выгодных предложениях трудоустройства имеют доступ все желающие. Предприятие может на платной основе получить доступ к базе резюме. Этот способ получил широкое распространение как наиболее простой и удобный, хотя и требует затрат. Результативность привлечения работников с помощью Интернет-ресурсов более всего определяется профессионализмом специалистов по персоналу организации и востребованности позиции [2, с. 129].

С развитием бизнеса на рынке труда всё более активно действуют кадровые агентства.

Особенности работы с кадровыми агентствами:

1. С помощью наёмных посредников проблематично быстро закрыть вакансию. Процесс поиска может затянуться, он может составить срок три недели и более.

2. Услуги кадровых агентств платные, исполнители требует от предприятия-работодателя предоплату в размере 20-30% от предположительной суммы их гонорара.

Тем не менее, использование услуг кадровых агентств при подборе персонала может оказать существенную помощь предприятию. Включение агентства процесс поиска осуществляется на совершенно определённом этапе принятия решения руководством, а именно на этапе обоснования и выработки альтернатив. При обращении в кадровое агентство предприятие составляет заявку на подбор определённого специалиста на свободную вакансию. Каждое кадровое агентство составляет собственную форму заявки (хотя основные пункты, как правило, практически не отличаются). Но информацию, указанную в заявке, кадровому агентству просто необходимо уточнить: выяснить все особенности работы в данной конкретной должности в данном конкретном подразделении предприятия. От того, насколько полными будут все предоставленные данные, зависят результаты работы кадрового агентства, то есть конечный итог работы в виде кандидата, полностью соответствующего запросам предприятия-заказчика.

Соответствие деловых и личностных качеств кандидата требованиям зависит и от обширности базы данных потенциальных претендентов. С получением заявки кадровое агентство проводит предварительный анализ, просматривает свою базу данных и сопоставляет анкеты на предмет соответствия заявленным требованиям [3, с. 351].

Одновременно кадровое агентство может использовать и такие инструменты поиска кандидатов, как публикация объявлений о имеющейся вакансии в периодической печати, Интернете. Могут также собираться сведения о коллегах по работе у кандидатов, отзывы бывших руководителей и

т.д. Далее кадровое агентство организовывает встречу заинтересовавших претендентов с рекрутёром.

Выявляется наиболее подходящий претендент по результатам собеседования. Оставшиеся претенденты ранжируются по степени значимости; в дальнейшем они могут быть приглашены на должность в том случае, если первый кандидат по каким-либо обстоятельствам перестанет соответствовать требованиям предприятия или сам откажется приступить к работе [4, с. 352].

Все кадровые агентства перед тем, как соискатель будет направлен на собеседование к представителю предприятия, организовывают с ним предварительное собеседование. Такое предварительное собеседование по существу является для соискателя безоплатным тренингом, в определённой степени экзаменом готовности к встрече с представителем работодателя.

Такое мероприятие даёт возможность претенденту подготовиться к собеседованию непосредственно с работодателем, и выяснить по результатам общения с рекрутёром по свободной вакансии кадрового агентства: как будет проходить собеседование на предприятии, к каким возможным вопросам следует подготовиться, какая корпоративная культура сформировалась на предприятии.

С целью достижения запланированного результата предприятию-работодателю следует придерживаться следующих основных принципов «квалифицированного поиска»:

1. Обоснование достижений и возможностей предприятия.

2. Подробное и точное описание должности.

3. Соответствие деловых качеств сотрудника с личностью руководителя и организационной культурой предприятия.

4. Тесное деловое сотрудничество предприятия и агентства.

5. Тщательное поэтапное планирование будущей работы - детальное изучение каждого шага в работе по подбору наиболее подходящего претендента на должность.

Список использованных источников

1. Бунтовская, Л.Л. Профессиональное обучение безработных в Донецкой Народной Республике/ Л.Л. Бунтовская, Д.И. Стрельченко // Донецкие чтения 2019: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности: Материалы IV Международной научной конференции (Донецк, 31 октября 2019 г.). Том 3: Экономические науки. Часть 1. - Донецк: Изд-во ДонНУ. - 2019. - С. 203-205.

2. Цыганкова, И.В. Виртуальная занятость форма занятости будущего / И.В. Цыганкова // Омский научный вестник. Серия «Общество. История. Современность». - 2018. - № 2. - С. 128-131.

3. Шуфлинская, В.А. Современные стратегии найма персонала в российских фирмах / В.А. Шуфлинская // Экономика и социум: электронное научно-практическое периодическое издание. - 2016. - №6(25). - С. 349-355 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://readera.org/sovremennye-strategii-najmapersonala-v-rossijskih-firmah-140120928 (дата обращения: 12.10.2021).

4. Колесниченко, М.Н. Кадровые услуги на региональном рынке труда / М.Н. Колесниченко // Социально-гуманитарные знания: научно-образовательный журнал. - 2016. - №3. - С. 348 - 353.

СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ РАБОТЫ

Фирсова О.В.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Горячева Е.А.
канд. экон. наук, доцент кафедры теории управления
и государственного администрирования
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Кадровая работа представляет собой совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации.

Человеческие ресурсы имеют важное, а иногда даже решающее значение для организаций во всех областях, начиная от стратегического планирования до общего имиджа. От эффективности работы отдела кадров зависит успех деятельности организации. Основными направлениями кадровой работы являются следующие.

1. Стратегический менеджмент. Эффективная кадровая работа улучшает итоги работы компании, зная, как человеческий капитал влияет на успех организации. Лидеры с опытом работы в области стратегического управления персоналом участвуют в принятии корпоративных решений, которые лежат в основе текущих оценок персонала и прогнозов будущих потребностей в рабочей силе на основе потребностей деятельности.

2. Заработная плата. Специалисты по кадровой работе разрабатывают реалистичные структуры вознаграждения, которые устанавливают конкурентоспособную заработную плату организации с другими предприятиями в этой области, в той же отрасли или с компаниями, конкурирующими за сотрудников с аналогичными навыками. Они проводят обширные обследования заработной платы, чтобы сохранить расходы на компенсацию в соответствии с текущим финансовым состоянием организации и прогнозируемым доходом.

3. Анализ выгод. Специалисты кадровой работы по льготам могут сократить расходы компании, связанные с текучестью кадров, увольнением и заменой работников. Они важны для организации, потому что у них есть навыки и опыт, необходимые для согласования групповых льгот для сотрудников, в рамках бюджета организации и в соответствии с экономическими условиями. Они также знакомы с вознаграждениями работникам, которые могут привлекать и удерживать работников.

4. Безопасность и управление рисками. Работодатели обязаны обеспечить безопасные условия труда. Специалисты по управлению безопасностью и рисками на рабочем месте из отдела кадров отвечают за соблюдение нормативных актов по безопасности и гигиене труда, поддерживая точные рабочие журналы и записи, а также разрабатывая программы, которые снижают количество травм и несчастных случаев на производстве. Специалисты по безопасности на рабочем месте также привлекают сотрудников к повышению осведомленности и безопасному обращению с опасным оборудованием и опасными химическими веществами.

5. Минимизация вопросов ответственности. Специалисты по кадровым отношениям с сотрудниками сводят к минимуму подверженность организации и ответственность, связанную с заявлениями о недобросовестной практике приема на работу. Они выявляют, расследуют и решают проблемы на рабочем месте, которые, оставленные без присмотра, могут выйти из-под контроля и

втянуть организацию в юридические вопросы, касающиеся государственных законов.

6. Обучение и развитие. Специалисты по обучению и развитию персонала координируют ориентацию на новых сотрудников, что является важным шагом в установлении прочных отношений между работодателем и работником. В области обучения и развития персонала также проводятся тренинги, которые поддерживают принципы честного трудоустройства и развития сотрудников компании, чтобы подготовить начинающих лидеров на руководящие и ведущие должности.

7. Удовлетворённость сотрудников. Специалисты по связям с сотрудниками в отделе кадров помогают организации достичь высокого уровня производительности, морального духа и уровня удовлетворенности всей рабочей силы, создавая способы укрепления отношений работодатель-работник. Они проводят опросы общественного мнения, проводят фокус-группы и ищут мнения сотрудников об удовлетворенности работой и способах поддержания хороших рабочих отношений у работодателя.

8. Подбор и адаптация. Специалисты по кадровой работе управляют процессом трудоустройства от отбора резюме до планирования собеседований и обработки новых сотрудников. Как правило, они определяют наиболее эффективные методы набора кандидатов, включая оценку того, какие системы отслеживания кандидатов лучше всего подходят для нужд организации.

9. Процесс найма. Специалисты по кадровой работе работают в тесном сотрудничестве с менеджерами по найму, чтобы принимать правильные решения по найму, в соответствии с потребностями организации в рабочей силе. Они обеспечивают руководство для менеджеров, которые не знакомы с кадровой работой или стандартными процессами найма, чтобы гарантировать, что организация предоставит предложения подходящим кандидатам.

10. Поддержание соответствия. Сотрудники отдела кадров обеспечивают соответствие организации государственным законам о занятости населения. Они заполняют документы, необходимые для документирования того, что

сотрудники компании имеют право работать на данной должности. Они также контролируют соблюдение применимых законов для организаций, которые получают заказы от правительства, посредством ведения журналов потока заявок, письменных планов позитивных действий и разрозненного анализа последствий.

Следовательно, отдел кадров отвечает за создание, реализацию и надзор за политикой между сотрудниками и руководством организации. Роль отдела кадров в организации влияет на все аспекты ее деятельности, потому что сотрудники – самый важный и ценный ресурс.

СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Хоменко Я.В.,
докт. экон. наук, профессор, профессор кафедры
экономической теории и государственного управления
ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»,
г. Донецк
Солнцева Е.В.,
магистрант ГОУ ВПО «Донецкий национальный
технический университет»,
г. Донецк

В современном мире уже достаточно длительный период времени вопросы управления человеческими ресурсами являются актуальными. В настоящее время система развития человеческих ресурсов важна как никогда, ведь персонал рассматривается не только как рабочая сила организации, но и еще как стратегически важный ресурс, который обеспечивает предприятию дополнительные конкурентные преимущества.

В связи с этим и возникает необходимость создания и использования эффективной системы развития персонала, которая сможет поспособствовать комплексному и целостному решению проблем развития человеческих ресурсов [3].

На сегодняшний день ни одна успешная компания не сможет обойтись без работников умственного труда и их производительности. Так, производительность труда работников такого вида деятельности увеличивается благодаря развитию персонала организации, поскольку оно дает возможность объединить стратегические цели предприятия с личными целями каждого сотрудника [1].

Для полного понимания целесообразности процесса развития человеческих ресурсов в организации необходимо рассмотреть, как данное понятие трактуют ведущие специалисты в области управления персоналом (табл. 1).

Таблица 1

Содержание понятия «развитие человеческих ресурсов»

Автор	Определение
В.М. Маслова	Совокупность мероприятий, которые направлены на развитие человеческого потенциала организации.
А.П. Егоршин	Непрерывный и комплексный процесс всестороннего развития личности работников организации с целью повышения эффективности их работы.
П.Э. Шлендер	Система мероприятий, которые направлены на поддержку способных к обучению работников, обучение молодых квалифицированных сотрудников, осознание управленческим персоналом важности развития сотрудников и снижения текучести кадров, распространение знаний и передового опыта.

Как видно, развитие человеческих ресурсов организации является важным ключевым фактором длительной успешной деятельности предприятия. Так, процесс развития персонала включает в себя совокупность следующих мероприятий [2]:

1) обучение, переподготовка, повышение квалификации персонала;
2) планирование деловой карьеры;
3) оценка кандидатов на вакантную должность;
4) работа с кадровым резервом;
5) текущая периодическая оценка кадров;
6) профессиональная адаптация.

Следовательно, для работников умственного труда, принципиально важно постоянно повышать свой профессиональный уровень путем использования различных форм обучения [1].

Говоря про особенности системы развития персонала необходимо отметить, что у ведущих специалистов в области управления человеческими ресурсами несколько отличаются мнения о том, как же все-таки необходимо управлять процессом развития человеческих ресурсов. Так, например, российский ученый Кибанов А.Я. утверждает, что обучение является организованным, целенаправленным процессом получения новых знаний, приобретения умений, а также развития в себе навыков и способов общения под руководством опытных преподавателей, руководителей, наставников, специалистов и др. профессионалов в области образования [3].

Кибанов А.Я. также выделяет три основных вида обучения, к которым относит:

1. Подготовка кадров.

2. Повышение квалификации.

3. Переподготовка кадров.

Взгляды зарубежных ведущих деятелей в сфере управления человеческими ресурсами отличаются от российских специалистов. В частности, М. Хилб утверждает, что основной задачей развития человеческих ресурсов в организации считается, ситуация, когда все работники предприятия занимают такие позиции, которые содержат в себе свободу действий, удовлетворенность и непосредственно результат [3]. Система развития сотрудников организации должна быть направлена на то, чтобы работники сами стремились обеспечить равновесие между работой, обучением и досугом. Так, основные потребности сотрудников в развитии всегда должны соответствовать потребностям развития предприятия, ее как постоянных, так и не постоянных клиентов, а также общества.

М. Хилб в рамках концепции развития человеческих ресурсов делает упор на их саморазвитие, которое осуществляется на трех основных уровнях:

1) индивидуальный;

2) групповой;

3) организационный.

Для того, чтобы был виден значительный эффект от осуществления развития персонала компании, данный процесс должен быть основан на так называемом системном подходе. Определенная система развития человеческих ресурсов включает в себя две основные подсистемы [3]:

1) подсистему обучения, которая состоит из подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

2) подсистему формирования карьеры (или продвижения), где в качестве главных участников процесса развития выступает прежде всего сами работники, их линейные руководители и представители HR-отдела.

В заключении необходимо отметить, что современные условия работы экономики ставят перед предприятиями задачи не только укрепления позиций на рынке, но и их соответствующее удержание и сохранение, что порождает развитие конкурентных преимуществ. Так, в процессе достижения своих главных целей деятельности, предприятие, которое располагает высококвалифицированным персоналом, имеет больше возможностей выхода на новый уровень, чем предприятие, где нет системы управления развития персонала. Следовательно, для эффективного ведения своей деятельности и достижения успеха, каждой компании следует брать за основу управления персоналом систему развития человеческих ресурсов, с целью постоянного профессионального и должностного роста работников. Использование эффективной системы развития человеческих ресурсов поможет предприятию приобрести статус самообучающегося и саморазвивающегося предприятия.

Список использованных источников

1. Валишин, Е.Н. Управление развитием персонала организации в условиях социально-экономических изменений / Е.Н. Валишин //

Гуманитарные научные исследования. - 2016. – № 9 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://human.snauka.ru/2016/09/16509

2. Исаченко, И.И. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / И.И. Исаченко [и др.]. - М: Моск. гос. ун-т печати им. Ивана Федорова. – 2013. – 206 с.

3. Логунова, И.В. Понятие и элементы системы развития человеческих ресурсов в организации / И.В. Логунова, Б.А. Блхат // Экономинфо: научно-практический журнал. - 2013. – № 20. – С. 35-38.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ КАК СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ЧАСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Черемных В.Ю.,
преподаватель
ГБУ ВО «Академия Министерства внутренних дел
Донецкой Народной Республики им. Ф.Э. Дзержинского»,
г. Донецк

Современное республиканское предприятие следует рассматривать как сложную систему, в которой взаимодействуют материальная, имущественная, интеллектуальная, инновационная, а также человеческая составляющая развития, а эффективное их соотношение и использование обеспечивает режим экономической безопасности - стабильное функционирование субъекта хозяйствования, его динамичное научно-техническое, а также социальное развитие, предотвращение внутренних и внешних негативных воздействий.

Так, одной из главных составляющих экономической безопасности предприятия (учреждения, организации) по праву считается кадровая безопасность. Это обусловлено там фактом, что именно персонал влияет на все аспекты «жизнедеятельности» предприятия, а также неотъемлемо связан с его эффективной деятельностью, являясь ее вектором.

Экономическая категория «кадровая безопасность» может быть определена как комплекс действий и взаимоотношений персонала, посредством которого происходит эффективное функционирование предприятия, реализуется его способность к противостоянию внутренним и внешним воздействиям (угрозам), в т.ч. связанным с персоналом, диагностика и прогнозирование влияния кадрового состава на показатели работы, его интеллектуальный потенциал и как следствие - трудовые отношения в целом.

Кадровая безопасность является симбиозом отдельных направлений экономической теории, теории управления персоналом, экономики труда, социологии, политологии.

Ряд экономических исследований в области теории экономической безопасности объединяет тезис о том, что персонал составляет наиболее слабое звено в общей системе экономической безопасности предприятия, что, в свою очередь, подчеркивает крайнюю важность кадровой безопасности, а также целесообразность ее всестороннего изучения с целью дальнейшего качественного управления им [1-3].

В современной теории экономической безопасности сегодня нет единой определенной системы обеспечения кадровой безопасности, четко и логично построенной структуры и определенного механизма, что не дает возможности на практике эффективно использовать имеющиеся ресурсы и обеспечивать достаточный уровень кадровой безопасности вследствие односторонности восприятия.

Большинство субъектов хозяйствования на практике нивелируют меры экономической безопасности и сводит их только к физическим.

Построение схематического изображения системы обеспечения кадровой безопасности может решить часть общей проблемы в аспекте ее теоретического обоснования (рис. 1).

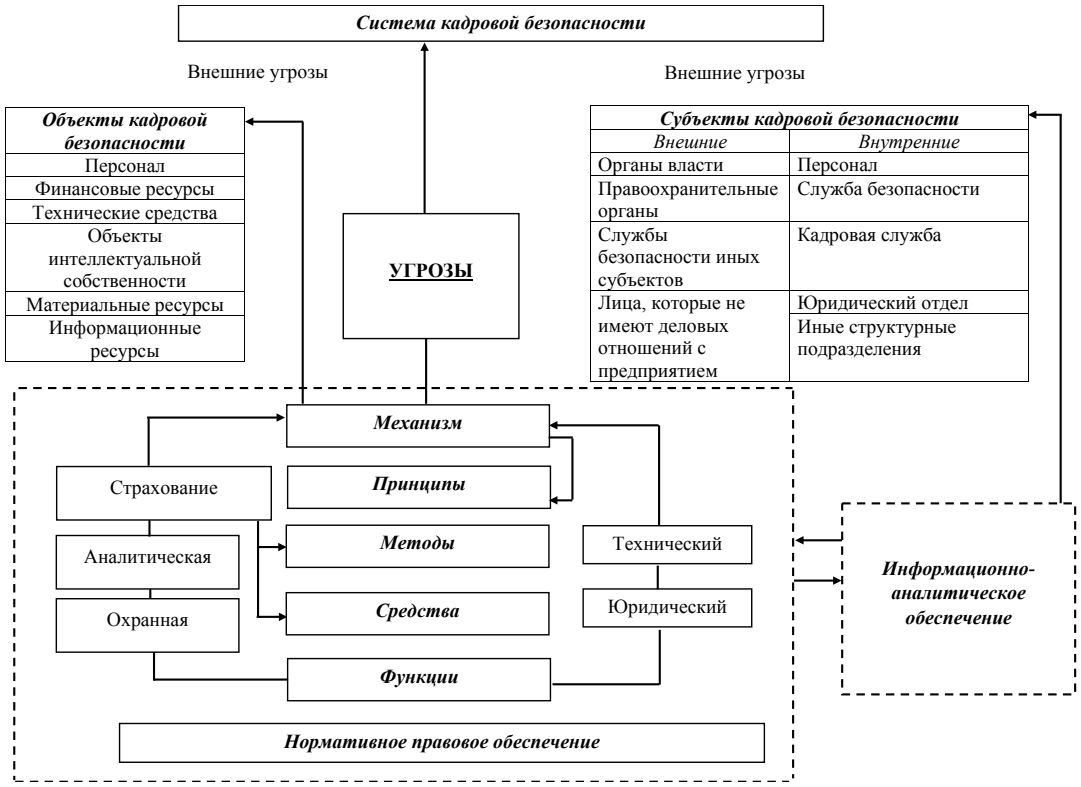

Рис. 1. Система обеспечения кадровой безопасности

Так, источниками негативных воздействий (угроз) со стороны персонала на экономическую безопасность могут выступать: ошибочные действия отдельных сотрудников как сознательные, так осуществленные несознательно; влияние должностных лиц органов государственной власти (местных администраций), правоохранительных, фискальных, таможенных и др.; действия различных контрагентов, в особенности - конкурентов (экономические, разведывательные и т.п.); череда неэффективных решений кадрового состава предприятия вследствие недостаточной квалификации, халатного отношения к должностным обязанностям и т.п.

В свою очередь кадровую безопасность можно рассматривать как симбиоз нижеследующих составных элементов: финансовая безопасность, карьерная безопасность, технологическая безопасность, пенсионно-страховая безопасность, патриотическая безопасность, психолого-коммуникационная безопасность, эстетическая безопасность.

Разумеется, все эти составляющие действуют не отдельно друг от друга, они связаны между собой разнообразными и часто завуалированными связями, а также взаимовлиянием [1].

Содержательная характеристика всего цикла обеспечения кадровой составляющей экономической безопасности представлена на рис. 2. С целью эффективного использования кадрового потенциала предприятия, а также реализации кадровой безопасности необходимо иметь современную службу по работе с персоналом, которая обязана включать помимо традиционных кадровых работников, специалистов по подбору кандидатов [2].

Рис. 2. Процесс обеспечения кадровой составляющей системы экономической безопасности

Процесс планирования и управления персоналом должен охватывать комплекс взаимосвязанных процессов - организацию системы подбора, найма,

обучения и мотивации труда необходимых работников, система которых представлена на рис. 3. Каждое республиканское предприятие также должно иметь в своей структуре собственную службу внутренней безопасности, круг задач которой весьма обширен. Кроме того, управленцы всех уровней также должны заниматься вопросами обеспечения кадровой безопасности [3].

Таким образом, категория «кадровая безопасность», ее составные части и направления обеспечения в современных реалиях становления Донецкой Народной Республики представляют собой недостаточно изученную область.

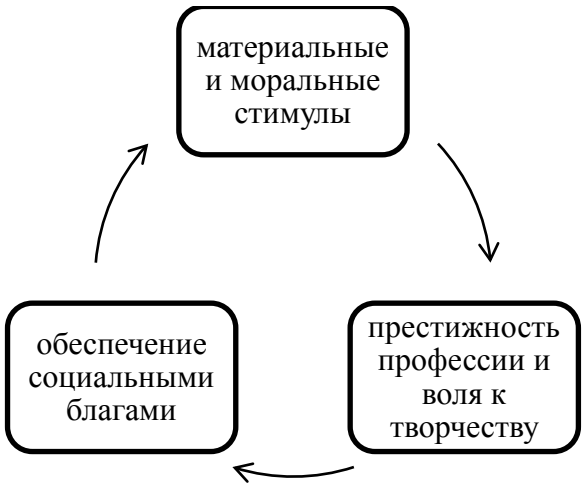

Рис. 3. Процесс управления кадровым потенциалом
как составляющая системы экономической безопасности

Предложенные классификационные категории не претендуют на полноту и завершенность - в частности, необходимо определить «удельный вес» каждой такой составляющей в общей системе экономической безопасности отдельно взятого предприятия ДНР, с последующей группировкой изучаемых показателей по отраслям функционирования.

Учитывая значительное (а возможно и решающе) влияние кадровой безопасности на экономическое функционирование предприятий целесообразно продолжать исследования в этом направлении.

Список использованных источников

1. Марова, С.Ф. Управление безопасностью жизнедеятельности: монография / С.Ф. Марова. – Донецк: изд.: «Вебер», 2009. - 342 с.

2. Осипов, Ю.М. Основы теории хозяйственного механизма/ Ю.М. Осипов. - М.: изд. МГУ, 1994. - С. 23.

3. Моргачёв, И.В. Организационно-экономический механизм управления эффективной деятельностью проектных организаций / И.В. Моргачёв // Восток. - 2006. - № 5. - С. 36-41.

ПРОЦЕДУРА ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Черныш Л.В.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Горячева Е.А.
канд. экон. наук, доцент кафедры теории управления
и государственного администрирования
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Эффективность государственной службы зависит, прежде всего, от эффективной работы органов государственного власти всех уровней и комплектования их высококвалифицированными кадрами, способными обеспечить экономическое и социальное развитие государства. Для решения этой проблемы необходимо проводить единую государственную кадровую политику, научно обосновать потребность государственных органов и их аппарата в специалистах, разработать эффективную систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих.

Реализация государственной кадровой политики обеспечивается в процессе организации работы с кадрами, действием всех их составляющих элементов, использованием соответствующих механизмов, форм, методов кадровой работы, что собственно и составляют ее технологию.

Ошибки, просчеты в подборе, расстановке работников могут свести на нет результат содержательного обучения или дать минимальный эффект от применения соответствующего опыта работы и конструктивного использования личных деловых качеств.

Политика кадрового отбора государственных служащих должна

базироваться на принципе системности и научного обеспечения. Предпосылкой привлечения на должности государственных служащих компетентных, высококвалифицированных работников является формирование действенного кадрового резерва.

Назначение кадрового резерва государственных служащих – быть гарантом:

– стабильности государственной службы;

– обеспечения профессионализма государственной службы;

– результативности и эффективности выполнения полномочий должностей;

– повышения профессиональной и деловой активности государственных служащих.

Неотъемлемой частью формирования состава кадров является организация работы с резервом как для принятия на государственную службу, так и на выдвижение, перемещение на более высокие должности.

При привлечении работников на новые должности выделяют два направления: внутреннее и внешнее привлечение работников.

Внутреннее – это резерв из числа служащих данного органа, его аппарата или той же системы.

Внешнее – это заказ выпускников учебных заведений, прием работников по конкурсу, то есть привлечение тех лиц, которые находились вне государственной службой и привлечены к резерву извне.

Оба направления имеют свои преимущества и недостатки. Преимущество внутреннего привлечения работников, бесспорно, в том, что качества работников известны, что они знают специфику работы учреждения, системы. При внешнем привлечении есть больше возможностей отобрать молодых, перспективных работников.

Кадровый резерв формируется из:

– руководителей и специалистов предприятий, учреждений, организаций;

– работников органов исполнительной власти и органов местного

самоуправления;

– государственных служащих, которые повысили квалификацию, прошли стажировку или по результатам аттестации рекомендованы для работы на более высоких должностях;

– лиц, рекомендованных конкурсными комиссия для зачисления в кадровый резерв;

– выпускников высших учебных заведений, в том числе зачисленных на обучение по образовательно-профессиональным программам подготовки магистров государственного управления.

В кадровый резерв зачисляются профессионально подготовленные работники, которые успешно справляются с выполнением служебных обязанностей, проявляют инициативу, имеют организаторские способности и необходимый опыт работы.

При формировании кадрового резерва обеспечивается пропорционально сбалансированное представительство кандидатур каждого пола с учетом состава работающих в соответствующих сферах управления.

Отбор кадрового резерва органов государственной исполнительной власти требует:

– учета влияния предполагаемых изменений в экономической, политической и социально-культурной жизни на кадровый состав государственной службы;

– комплексного решения вопросов отбора государственных служащих для всех должностей государственной службы;

– определение реальных потребностей в работниках для государственных органов различного уровня;

– учета уровня образования претендентов на государственную службу, их профессиональной подготовки, этики поведения, добросовестности и честности;

– недопущение к государственной службе лиц, имеющих установленные законом ограничения относительно принятия на государственную службу.

Кроме того, необходимо повышение роли и ответственности государственных служащих за будущее своего государства, поиска новых инструментов стимулирования экономического развития, в частности, объединение усилий бизнеса, общественности, самоуправления и государства. Органы власти должны стать ключевыми в организации развития государства. Государство должно предоставлять услуги административного и общественного характера населению. Для реализации этой задачи необходимо иметь мощный кадровый потенциал государственных служащих. Поэтому формирование качественного состава государственных служащих в органах государственной власти является одним из условий повышения эффективности государственной службы.

Понятно, что на государственную службу привлекаются специалисты высшей квалификации, прежде всего в среднее звено государственного аппарата. Подготовка и отбор кадров на государственную службу осуществляется на основе постоянного анализа фактического состава государственных служащих, прогнозирования количественных и качественных изменений в общественно-политической и экономической жизни, в законодательстве и вызванного в связи с этим обновление функций государственных органов.

Согласно законодательству, для качественного формирования состава государственных служащих руководители должны:

– определять ежегодную и на перспективу (пять лет) потребность в кадрах государственных служащих всех категорий с учетом должностей и профиля их деятельности;

– формировать заказ на подготовку, переподготовку и повышение квалификации государственных служащих, заключать соответствующие соглашения с учебными заведениями;

– подбирать кадры государственных служащих в соответствии с требованиями законодательства с учетом особенностей каждой должности;

– вести четкий учет государственных служащих и связанные с этим формы

статистической отчетности, а также личные карточки служащих;

– оптимально сочетать принципы комплектования кадрами государственных органов и их аппарата путем продвижения службой государственных служащих и отбора на государственную службу руководителей и специалистов предприятий, учреждений и организаций;

– проводить целенаправленную работу с кадровым резервом, в частности организовывать стажировку специалистов, входящих в его состав;

– постоянно совершенствовать организацию работы в аппарате органов исполнительной власти, прогнозировать развитие их структур;

– совершенствовать аттестацию государственных служащих, осуществлять контроль за повышением их квалификации и создавать надлежащие условия для работы и самообразования.

Трансформирование основной массы государственных служащих на всех уровнях государственного власти из безынициативных исполнителей, бюрократических статистов, административных контролеров и командиров в компетентных специалистов, способных к постоянному инициативному поиску оптимальных решений политических, экономических и социальных проблем каждого региона, каждой отрасли, каждого функционального направления государственного власти – это одна из главных и сложных проблем, которая требует существенных изменений как в базовой профессиональной подготовке кадрового резерва служащих, так и в организации их труда и профессиональной карьеры.

АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА ИННОВАЦИОННО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Шумкова Е.А.,
преподаватель кафедры инновационного менеджмента и управления проектами
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

В настоящее время вопрос о профессиональной компетентности привлекает внимание всего общества. Старую систему профессионального образования фактически разрушили, а новую ещё не создали. Очевидно, что в этих условиях уровень профессионализма трудовых ресурсов стал серьёзной проблемой развития Донецкого региона.

Специалисты и исследователи в области менеджмента пытаются комплексно проанализировать проблему формирования профессиональных компетенций: их внимание уделяется не только процессу профессионального обучения, но и личностным факторам, определяющим профессиональную эффективность. Поэтому первоочередной задачей является разработка понятийного аппарата, позволяющего наиболее полно и точно описать и исследовать проблему.

Компетентность специалиста только сейчас приобретает актуальность в изучении проблем в современном контексте.

Проблемы профессиональной компетенции специалиста привлекают внимание зарубежных учёных. Происходит смещение акцента на потребности современного работника от формальных факторов квалификации и образования к его социальным ценностям, так показывает анализ исследований данной проблемы в ведущих зарубежных странах (США, Великобритания, Германия, Франция).

Особую роль в исследовании вопросов компетенций специалистов в США занимают исследования Д. Ж. Мерилл, Д. Юл, И. Стевик. Учёные разработали модель «компетентного работника», подчеркнув комплекс индивидуально-психологических качеств специалиста: дисциплинированность, самостоятельность, коммуникабельность, стремление к саморазвитию.

Если рассматривать работы отечественных учёных, то исследования в данной области проводили А.К. Маркова; Н.И. Запрудский, Н.В. Кузьмина и другие.

Согласно исследованиям А.К. Марковой, под определением профессиональной компетентности понимают психологическое состояние человека, которое позволяет ему действовать самостоятельно и ответственно, обладая при этом способностью выполнять определённые трудовые функции.

А.К. Маркова связывает компетентность с созреванием личности и обретением такого состояния, позволяющего продуктивно действовать при выполнении трудовых функций. Основным компонентом компетентности являются умения и навыки личности.

Под профессиональной компетентностью Н. И. Запрудский понимает систему профессиональных качеств личности, знаний, умений и навыков, обеспечивающих определённый уровень выполнения профессиональных задач.

Модель профессиональной компетентности включает познавательные мотивы, ранее приобретённые профессиональные знания, избыточные или «несвоевременные» знания, аспекты подготовки, эффективную диагностику и самодиагностику.

Специалист, выступая как индивидуальный субъект профессиональной деятельности, является носителем общественных знаний и ценностей. Поэтому аксиологически когнитивная плоскость знания всегда связана с субъективными характеристиками специалиста. В этом случае когнитивная плоскость делится на: общекультурные знания и предметно - профессиональные знания.

Как часть трудового коллектива специалист всегда идентифицирует себя как личность во всем многообразии индивидуальных психологических, поведенческих и коммуникативных качеств.

Важной особенностью этой теории является саморазвитие личности. Под саморазвитием понимают процесс самообучения, в котором человек принимает потребности, трансформирует их в соответствии с уровнем сознания, развитием способностей, формированием потребностей.

В различных исследованиях, проблема субъективных свойств личности, определяющих производительность профессиональной деятельности специалиста, что стало предметом специального теоретического и экспериментального изучения. Это позволяет представить общую структуру субъективных характеристик компетентного специалиста.

В настоящее время многие предприятия используют модели компетенций, это необходимо для того, чтобы увязать корпоративные обязанности и практическую работу с человеческими ресурсами из-за необходимых требований к сотрудникам.

Наиболее распространёнными причинами реализации компетенций являются: необходимость и сформированность обучения персонала, эффективность и качество выполнения работы, мотивация работников, повышение стандартов качества, конкурентоспособность предприятия, определение общей стратегии работы с персоналом.

Анализ современных подходов к формированию профессиональных компетенций персонала инновационно-ориентированных предприятий показывает, что основными факторами компетентности и профессионализма специалиста являются: личные, индивидуальные и профессиональные знания и умения, то есть профессиональная компетентность определяется предметом и уровнем саморазвития.

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И СЛОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО ФИНАНСОВОГО РЫНКА

Русинов Н.В.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Горячева Е.А.,
канд. экон. наук
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Развитие международного финансового рынка играет ключевую роль в экономической глобализации. Сосредоточением мировых финансовых процессов является финансовый рынок, который за последние десятилетия показывает значительные темпы роста.

Международный финансовый рынок - это механизм купли-продажи финансовых активов и надлежащего удовлетворения спроса и предложения субъектов международных экономических отношений на деньги и капитал.

Основная цель этого рынка - обеспечение перераспределения временно свободных финансовых ресурсов между странами и получение определенного дохода от этих операций, а также обеспечение международной ликвидности [1].

Цель исследования заключается в определении определение путей решения проблем развития международного финансового рынка.

На данный момент одной из основных проблем международного рынка финансов является несбалансированное размещения финансового капитала. Финансовая транснационализация активизирует его концентрацию в небольшой группе сверх держав и создает своеобразный «финансовый колониализм» развивающихся государств.

В системе мирового рынка лидирующие позиции занимают такие государства как Япония и США. Итогом их внешнеэкономической политики практически во всех секторах мирового рынка привело к тому, что они сконцентрировали до 70% мировых финансовых активов. Государства, развивающиеся через механизмы внешнего финансирования наци ональных экономик, встречаются с проблемой экономической зависимости и финансового повиновения перед данными странами.

Решением проблемы развития международного финансового рынка занимались большое количество ученых. Из них можно выделить таких как: В.А. Алёшин, В.А. Кочмолы, В.Е. Шеремет, А. В. Галанов и т.д. Несмотря на большое количество учёных занимающихся решением этих вопросов данная проблема является актуальной.

Одним из главных факторов неустойчивости мирового рынка заключается в рецессии, в сфере экономики, что в свою очередь влечет к экономическим потерям. Для решения этой проблемы Международный валютный банк и Всемирный банк рассматривают изменения в сфере кредитной политики, в сторону ужесточения требования как к самим странам-заемщикам, так и к политике возврата ранее предоставленных кредитов [3].

Характерной чертой мирового рынка финансов является его не прогнозируемость, а основными проблемами мирового финансового рынка считается, непредсказуемость изменения потоков капитала, утрата правительственного контроля за международными транзакциями, невозможность регулирования финансовых действий.

Вследствие возникают спекулятивные операции на рынке, доля которых на сегодняшний момент составляет около 90% от всех операций. Неподконтрольные передвижения большего количества капиталов происходят как правило в виде кратковременных портфельных инвестиций, и их концентрация в области экономических спекуляций приводит к возрастающей нестабильности всей системы мирового финансового рынка. Под тверждением этого являются периодические валютно-финансовые кризисы.

Еще одной немало важной трудностью для развития международного финансового рынка является создание мировой валютной системы. На данный момент в мире основными обменными валютами являются: евро и доллар. Остальные национальные валютные системы не могут конкурировать с этими гигантами, и вынуждены использовать их как резервную валюту для международных расчетов. Из-за этого в международном финансовом рынке увеличивается нестабильность, вследствие необходима активизация правительства и центральных банков [2].

На данный момент в связи с острой ситуацией между Китаем и США. На международном уровне обсуждают возможность введения новых обменных валют в виде китайского юаня.

Основными угрозами и проблемами, с какими столкнулись сейчас мировые экономики, станут катализатором к формированию и употреблению качественно новых ресурсных потенциалов и инструментов бесконфликтного финансового развития [4].

Преодоление асимметрии в сфере объёмам финансовых услуг и реальным производством, углубления диспропорций между производственным и спекулятивным скоплением капитала даст почву формированию и приумножению положительной роли международного финансового рынка.

Таким образом, можно сделать вывод, что основными путями развития международного финансового рынка могут быть (рис. 1.).

Рисунок 1 – Пути развития международного финансового рынка

Подытоживая, стоит отметить, что международный рынок финансов развивается противоречиво, его проблемы и угрозы распределяются неравномерно между странами мирового хозяйства.

Список использованных источников

1. Алёшин, В.А. Анализ и оценка рынка ценных бумаг // В.А. Алёшин, государство и право. - 2015. - № 3. - С. 78-81.

2. Кочмолы, В.А. Динамика и тенденции развития российского и зарубежного рынков ценных бумаг в современных условиях // В.А. Кочмолы, социальная политика и социология. - 2019. - N 13. - С. 104-105.

3. Шеремет, В.Е. Финансовые рынки // В.Е. Шеремет, экономическое развитие России. - 2019. - Т. 18. - N 11. - С. 34.

4. Галанов, В. А. Фондовый рынок и инновационное развитие экономики // А. В. Галанов, Финансы. Деньги. Инвестиции. - 2016. - N 3. - С. 34.

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ПРОЦЕССЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Швакин М.В.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Человеческие ресурсы (human resources) – трудоспособное население, которое является вещественной основой людского потенциала, характеризующего степень развития физических и духовных возможностей человека.

Для начала рассмотрим значимость людских ресурсов в сфере школьного образования. В школе ресурсами выступают как школьные педагоги, так и учащиеся.

Учительский состав даёт возможность будущему поколению расти, развиваться, получать способности к общению; закладывает базу знаний, нужных для предстоящего существования в обществе; помогает воплотить себя как индивидуума, личность; даёт возможность стать всесторонне развитым человеком, подкованным во всех сферах работы.

Учащиеся в свою очередь представляют собой людские ресурсы, которые имеют большой потенциал, зачастую имеющие заинтересованность в том или ином школьном предмете, познание которого поможет для получения и освоения будущей профессии.

Для того, чтобы ученик развил свои умения и навыки по определённому предмету, проводятся конкурсы и олимпиады школьного, районного, областного этапов.

Именно благодаря «олимпиадному движению» учащийся становится более дисциплинированным, ответственным, который стремится получить всё

больше познаний и воплотить их в будущем. Это отличные черты характера, которые понадобятся для предстоящей работы.

Сейчас рассмотрим значимость человеческих ресурсов в сфере высшего профессионального образования.

Для студентов свойственны: образовательная функция, исследовательская, функция самоуправления, коммуникативная. Они сопровождаются и многими другими, сопутствующими или сопровождающими функциями. Преподавателем во взаимодействии исполняются функции: управленческая, содействующая, образовательная, преподавательская, поисковая, гносеологическая и многие другие. Специфичность института в том, что для развития людского ресурса субъектов данные функции можно производить лишь на базе сотрудничества педагогов и студентов.

Преподавательский состав является одним из значимых человеческих ресурсов. Преподаватели осуществляют свою деятельность, направленную на воспитание, обучение, образование и развитие высококвалифицированных профессионалов по разным фронтам: медицина, образование, экономика, право и т.д.

Студенты – немаловажный человеческих ресурс. Студенты – это будущие финансисты, юристы, доктора, шахтёры, судьи, разработчики ПО, преподаватели ВУЗов. Студенты в основном, «молодой актив», который сумеет развивать и строить просвещённое, социальное, новое общество, которое будет внедрять инновации, развивать все отрасли экономики, науки, техники; на базе зарубежного опыта создавать свои новейшие технологии по производству товаров, техники и т.д. Студенты – креативные интеллектуалы, которые могут поднять не только общество, но и государство в целом «с колен».

По моему мнению, государство должно производить обмен студентами, предоставлять стажировку за рубежом, предоставлять рабочие места, и, если необходимо рабочее место для проведения исследовательских работ в той или иной сфере, чтобы не было «оттока умов» за границу. Чем больше перспектив будет у молодого бакалавра, магистра или аспиранта, тем больший вклад он

сможет внести в развитие общества и государства; поднять экономику, наладить связи со многими ведущими странами, и стать одним из лучших государств на международной арене.

Поскольку образовательно-научный процесс университета затрагивает область всех отношений человека, имеющих отношение к его развитию, в качестве результата развития человеческого ресурса:

- на индивидуальном уровне он имеет индивидуализацию – интеграцию человека с самим собой;

- на групповом уровне он имеет персонализацию – интеграцию человека с другими людьми;

- на социальном уровне он имеет социализацию – это интеграция человека с внешним миром.

Приведенные аргументы вполне убедительны: преподавательский состав университета способен целенаправленно развивать человеческий ресурс субъектов, в частности, формировать компетентность выпускника, укреплять его (сохранять) здоровье, развивать личные качества. Предприятия, в свою очередь, оценивают эти результаты в виде более высоких стартовых зарплат и других условий найма выпускников.

Представленная характеристика направленного на развитие человеческого ресурса может стать общим основанием решения задач университетского образования. Ею можно пользоваться и на ступени бакалавриата, и в магистратуре. В то же время, направленность на развитие человеческого ресурса является лишь одной из задач университетского образования. То есть не сводится к решению соответствующей задачи, ёе необходимо решать в комплексе с другими задачами, поставленными перед университетским образованием в целом и перед каждым его направлением и уровнем (ступенью).

Вывод: ресурсами в сфере образования являются учащиеся, учителя, студенты, преподаватели. Каждый из этих лиц вносит вклад в развитие общества. В школе закладывается база познаний, формируется ученик, как

индивид и личность. Именно благодаря школьным знаниям учащийся определяется с выбором будущей профессии. Ученики, будущие студенты, сотрудничая вместе с преподавателями смогут стать высококвалифицированными специалистами в той или иной сфере. Полученный опыт, умения и навыки помогут выпускникам ВУЗов построить экономически развитое и процветающее государство.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВА И ОБЩЕСТВА

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

На сегодняшний день роль граждан в государственном и муниципальном управлении занимает одну из лидирующих позиций. Отталкиваясь от требований и интересов населения общество становится целостной системой с постоянно функционирующей организацией публичной власти. Благодаря обратной связи с гражданами, государство, как аппарат управления и принуждения, улучшается, не меняя своей сути. Т.е. это достигается не путем революции, а во время мониторинга насущных проблем.

В мире существует множество путей, которые способствуют более качественному обращению граждан к государству, и Донецкая Народная Республика не является исключением. Для этого, как фундамент правовой основы, был принят закон «Об обращениях граждан» № 13-IНС от 20.02.2015, действующая редакция по состоянию на 15.09.2018, также существуют две фракции общественных движений: «Донецкая Республика» и «Свободный Донбасс», которые активно помогают гражданам по всей территории ДНР. Государственный структуры открыты для общества и стараются всячески воздействовать на решение проблем, возникающих у жителей. Но здесь появляется другой казус, в виде пассивной реакции гражданского населения. Говоря простыми словами – люди попросту не идут за решением проблемы в нужные инстанции и на это есть ряд причин:

- недовольство работой предыдущих властей и отсутствие веры в целесообразность обращений;

- боязнь ответственности за высказывание своего мнения;

- незнание структуры государственных учреждений;

- плохая информированность о деятельности государственных и муниципальных органов;

- лень.

Как бы странно не звучал последний из причисленных пунктов – это правда. Людям намного легче, сидя дома жаловаться на власть, чем действительно что-то делать для улучшения жизни в Республике. Хоть гражданское общество и представляет собой динамическое образование и реагирует на все события государственной жизни, но процесс формирования гражданского мнения нужно контролировать, для предотвращения необратимых последствий.

Также необходимо учитывать еще один немаловажный фактор, что по предварительному анализу переписи населения 68% граждан в ДНР – это пенсионеры. В таком случае, люди могут активно не участвовать в жизни государства по состоянию здоровья.

В своей статье «Интернет как фактор активизации гражданского общества» И. А. Бронников утверждает, что современные информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) воздействуют на умонастроение социума, создают модель взаимоотношения власти и общества, которая способствует активному формированию гражданского общества. [1] Это замечательное изречение, которое подтверждается множеством факторов, но загвоздка состоит в том, что большинство людей пенсионного возраста не умеют пользоваться сетью интернет. В таких ситуациях, оповещающим фактором выступают бумажные или устные носители информации, которые не всегда являются достоверными.

В данном случае необходим такой механизм управления, который бы учитывал все недостающие факторы при обратной связи с общественностью, как для граждан преклонного возраста, так и для молодежи. Важно создать такие условия доверия и защиты населения, которые повлекут за собой

заинтересованность в участии жизни государства помимо жалоб, еще и безвозмездной помощью.

Исходя из вышесказанного, государству нужно не только донести до жителей необходимые оповещения, но обеспечить защиту личности как таковой.

Вначале разберемся в первом вопросе, где все можно решить открытым путем, установки больших электронных светодиодных баннеров, но только не рекламы, а необходимой информации. Часто, у обочины на дорогах стоят большие рекламные щиты, на которых изображена либо реклама, либо поздравления с очередными праздниками, но еще реже какая-либо информация о уже состоявшихся мероприятиях. Баннеры же будут работать как старые открытые кинотеатры во дворах и в определенное время. В таком случае, хочет человек того или нет, но он будет знать необходимую ему информацию, просто просмотрев так называемые «новости» в своем или соседнем дворе. У людей на подсознательном уровне, по средству ненавязчивых лозунгов и оповещений, будет формироваться желание помощи государству и вопросы на тематику: «А что сделал я, чтобы нам лучше жилось?». Кроме того, эти баннеры можно использовать при показе фильмов на патриотическую тематику, что у взрослых людей вызовет чувство ностальгии по прошлым временам, где люди были более сплоченные, а у молодежи будет вызывать интерес, как что-то новое и бесплатное.

Что же касаемо безопасности и защиты личности в обращениях, здесь проблема интенсивно возникла при переписи населения. Большая половина людей способствовала переписи, но были ярко не довольны, так называемыми «провокационными» вопросами, опасаясь, что их ответы попадут не в те руки или будут использованы против них. Для решения этой проблемы необходим целый ряд специалистов, которые используя программно-целевой подход к развитию местных инициатив и местной активности, завоюют доверие населения к власти. Это подразумевает создание оптимального организационного механизма подготовки муниципальных целевых программ

структурных подразделений и должностных лиц, которые будут нести ответственность за сотрудничество с местными инициативами. Данные программы должны быть оценены общественной экспертизой, организация которой разрешит интегрировать работу местных органов власти и научного сообщества.

Таким образом, государственные и муниципальные органы управления получат не только обратную связь с гражданами, но и смогут их задействовать в интересах самого населения. Эти два несложных пункта помогут быть ближе с людьми и понимать требования друг друга, что значительно снизить социальное напряжение и повысит индекс счастья в Донецкой Народной Республике. Все меры будут направлены на задействование большего количества людей с максимальной отдачей от государства. Ведь общество может существовать без государства, а государство без общества – нет.

ОСОБЕННОСТИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Морозова М.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Основной формой политической организации общества является государство, предназначение которого состоит в защите существующего общественного строя и порядка посредством воздействия на поведение людей волей, авторитетом власти, принуждением и другими методами. Признаками государства выступает наличие определенной территории, на которую распространяется юрисдикция власти, а также права, закрепляющего систему норм и нормативов, особых органов и учреждений, реализующих властные функции.

Управление в научной литературе рассматривается в различных аспектах, что подразумевает вкладывание в его понятие разного содержания. При трактовке данного термина используются не только разные подходы, но и кардинально различное понимание сущности управления (его смысла, содержания и предназначения). Однако, стоит заметить, что все многообразие подходов к определению обусловлено естественными причинами, поскольку понятие «управление» уникально своей многогранностью и достаточной сложностью. Исследователи, систематизировавшие основные подходы к трактовке понятия «управление», классифицируют различия в понимании его сущности следующим образом [1, с. 7-8]:

- характеризуется через термин «деятельность», означающий, что управление состоит из специфических видов человеческого труда, фиксируемого в адекватных им формах;

- раскрывается как особое отношение в человеческой жизнедеятельности:

в иерархической общественной структуре это отношение, как правило, вертикальное по характеру и связано с наличием у вышестоящей стороны способности властно выражать и осуществлять свою волю;

- рассматривается в виде отношения, ибо оно, действительно, входит в систему общественных отношений и формирует определенные отношения между людьми, как «по вертикали», так и «по горизонтали»;

- определяется посредством термина «воздействие», который указывает на главное в управлении – момент влияния на сознание, поведение и деятельность людей.

Если говорить об управлении как о процессе, то наиболее полно его суть раскрывает термин «управляющее воздействие». Оно означает реальное побуждающее, заставляющее и преобразующее влияние на сознание и поведение людей. В отличие от иных форм воздействия, управляющее воздействие непременно включает в себя ряд обязательных характеристик: анализ и оценку полученных результатов, прогнозирование, планирование, организацию, координацию, мотивацию и контроль.

Понятие «механизм государственного управления» является базовым при формировании управленческого воздействия, реализуемого системой государственного управления. Современная наука классифицирует механизмы государственного управления по функциональному назначению (экономические; политические; правовые; стимулирующие; организационные) и в зависимости от субъекта управления (механизмы используемые главой государства; механизмы используемые органами законодательной власти; механизмы используемые органами исполнительной власти; механизмы используемые органами местного самоуправления).

Проблемам совершенствования механизма государственного управления посвящено много научных исследований. Концептуальные основы механизма государственного управления отражены в трудах отечественных (Малышева М.А., Афанасьев В.С., Герасимов А.Л., Гойман В.И., Новосёлов А.С., Маршалова А.С., Волянская Т.В., Атаманчук Г.В., Марченко М.Н., Яценко Н.Е.

[1-6]) и зарубежных (Howlett M., Meier K., Peters B. [7-9]) ученых в области управления

Обзор научной литературы показал, что, будучи сложной управленческой категорией, механизм управления является многоаспектным понятием и трактуется разными учеными по-разному. Например, ряд ученых составными элементами государственного механизма определяют, систему органов исполнительной власти и совокупность правовых норм, регламентирующих организационную структуру системы органов исполнительной власти, процессы ее функционирования и развития [2]. Они отмечают, что через механизм государственного управления осуществляется реализация власти (властных отношений).

В контексте совершенствования механизмов государственного регулирования экономического развития территорий механизм государственного управления определяется как совокупность форм и методов воздействия территориальных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления на функционирование в желаемых направлении и интенсивности экономических субъектов во всех сегментах и звеньях производственно-хозяйственной деятельности [3].

Отдельные исследователи дают достаточно противоречивое определение механизму государственного управления отождествляя его с инструментом реализации исполнительной власти государства. При этом, раскрывая более детально свое видение сущности данного понятия, они уже более адекватно поясняют его содержания, говорят о том, что механизм государственного управления представляет собой сложную систему государственных органов, организованных в соответствии с определенными принципами для решения задач государственного управления. Поэтому, по их мнению, механизм государственного управления – это совокупность и логическая взаимосвязь социальных элементов, процессов и закономерностей, по которым субъект государственного управления «схватывает» потребности, интересы и цели общества в управляющих воздействиях, закрепляет их в своих управленческих

решениях и действиях и практически воплощает их в жизнь, несмотря на государственную власть [4].

Ученые, проводящие исследования в сфере права, сравнивают механизм государственного управления с материальным средством государственной власти [5]. Это крайне спорное утверждение, аналогично вышеназванному сравнению механизма государственного управления с инструментом государственной власти.

По мнению авторов толкового словаря, категория «государственный механизм» может быть рассмотрена через призму системы органов и учреждений государства, с помощью которых собственно и осуществляется реализация его внутренних и внешних функций [6]. Данная трактовка производит условное отождествление содержания категории «государственный механизм» с содержанием категории «механизм государства».

Подводя итог, необходимо отметить, что рассмотренные выше подходы к определению содержания дефиниции «механизм государственного управления», позволяет сделать следующие выводы.

1. Механизм государственного управления представляет собой институционально оформленную, структурированную и общественно признанную систему субъектов и объектов государственного управления в их совокупности с методами, инструментами, формами и способами достижению общественно значимых целей. В механизме государственного управления в диалектическом единстве взаимодействуют субъекты государственного управления и технологий формирования и реализации управленческих решений.

2. Механизм государственного управления определяется качеством воздействия субъектов государственного управления на его объекты с целью реализации функций государства.

Список использованных источников

1. Малышева М.А. Теория и методы современного государственного управления. Учебно-методическое пособие. – СПб.: Отдел оперативной полиграфии НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург, 2011. – 280 с.

2. Общая теория права и государства: учебник / (Афанасьев В.С., Герасимов А.Л., Гойман В.И. и др.); под ред. В.В. Лазарева. – М.: Юристъ, 2001. – 520 с.

3. Новосёлов А.С., Маршалова А.С., Волянская Т.В. Методологические основы концепции регионального и муниципального управления // Региональное и муниципальное управление: диагностика, планирование и мониторинг социально-экономического развития регионов Сибири / под ред. А.С. Новоселова, В.Е. Селиверстова; ИЭОПП СО РАН. – Новосибирск : Изд-во ИЭОПП СО РАН, 2016. – Гл. 1. – С. 8-43.

4. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления. Курс лекций. М.: Юрид. лит-ра, 1997. – 400 с.

5. Марченко М.Н. Теория государства и права. – М.: Проспект, 2004. – 640 с.

6. Яценко Н.Е. Толковый словарь обществоведческих терминов. – СПб.: Лань, 1999. – 528 с.

7. Howlett M., Ramesh M. Perl A. Studying public policy: Policy cycles and policy subsystems. – Toronto: Oxford University Press, 1995. – 239 p.

8. Meier K.J. Politics And The Bureaucracy: Policymaking In The Fourth Branch Of Government. – California: Wadsworth Publishing, 1999. – 288 с.

9. Peters B. Pierre J. Governance without government? Rethinking public administration // Journal of public administration research and theory. – 1998. – Vol. 8, Iss. 2. – P. 223–243.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

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

Персонал является наиболее сложным объектом управления, поскольку люди наделены интеллектом. Они постоянно развивают взаимоотношения, основанные на долговременной основе. В современных условиях ценность человеческих ресурсов постоянно увеличивается, что привело кформированию системы управления человеческими ресурсами.

В управлении организацией далеко не последнее место занимают человеческий фактор и психологические особенности коллектива, личные потребности и интересы определенных ее членов. Искусство руководства и заключается в том, чтобы найти именно такие подходы и методы, которые обеспечили бы желаемый ход событий на предприятии и побудили его работников к более производительному труду. В таких условиях управление человеческими ресурсами является важной составляющей менеджмента, что способствует повышению эффективности деятельности организации. Этим обусловлена актуальность выбранной темы исследования.

Общественное развитие неразрывно связано с динамическим обновлением системы управленческих отношений, что проявляется в

возникновении новых форм производства, формировании глобальной системы торговли и финансов, разработке современной концепции управления персоналом организации, деятельности промышленно-финансовых групп, транснациональных компаний и банков, которые являются собственниками значительной части созданных в мировой экономике товаров, капиталов и технологий. Составляющими кадрового хозяйства организаций является кадровая политика, управление (руководство) персоналом и административно-кадровое регулирование (кадровая работа) [1].

Управление персоналом разнообразно и существует в самых разных видах. Если обобщить информацию в изученных источниках, можно дать следующее определение понятию «Управление» − это труд людей, направленный на организацию и координацию деятельности трудовых коллективов и отдельных работников в процессе производства продукции, оказания услуг [2].

В самом широком смысле управление является целенаправленным воздействием на определенный объект с целью стабилизации или изменения его состояния так, чтобы достичь поставленной цели. Необходимость в управлении возникла с развитием специализации производства, увеличением его масштабов. Оно позволяет упорядочить и согласовать деятельность многих людей, занятых в производстве.

Управление персоналом предусматривает реализацию руководящих решений, принимаемых в рамках кадровой политики. В этих решениях проявляются принципы кадровой политики по взаимодействию между руководителем и подчиненным, мотивации, полномочий, дисциплинарной власти. На практике невозможно разграничить кадровую политику и управление персоналом. Кроме того, кадровая политика является системой управления людьми.

Цель управления заключается в эффективном использовании рабочей силы и ограниченных ресурсов для достижения желаемого и возможного состояния производства [3].

Процесс управления осуществляется в соответствии с определенными принципами, то есть правилами. На практике их может быть очень много, в частности: научность в сочетании с элементами искусства; целенаправленный характер процесса управления; функциональная специализация в сочетании с универсальностью; последовательность; непрерывность.

Таким образом, концепция управления персоналом предприятия − это система теоретико- методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования предприятий [4].

Основу концепцию управления персоналом предприятия составляет возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед предприятием [5].

Основным содержанием, сутью управления персонала является многогранный процесс воздействия субъекта на объект управления. Элементы, на которые направлена деятельность управления, образуют объект управления. Обычно он имеет пространственные границы и определенное бытие во времени. Иначе теряется конкретность, и самоуправление им становится невозможным и бессмысленным. Структуру этого влияния составляют методы управления людьми на производстве: административные (или организационно-распорядительные), экономические, правовые и социально-психологические [6].

Управление персоналом − явление очень сложное, многоуровневое. В нем можно различать отдельные функции, фазы, многочисленные задачи и тому подобное. Но все эти части единого целого пронизывает и объединяет информация − главный субстрат менеджмента персонала. Информация является главным предметом и продуктом деятельности каждого руководителя. На основании разнообразной информации определяется численность и

планируется деятельность персонала, происходит его текущее и итоговое оценивание, разрабатываются системы поощрения работников. Коммуникативный процесс между субъектом и объектом управления представляет собой обмен информацией. Все методы управления базируются опять же на разнообразной информации.

Управление персонала в организации должно осуществляться на следующих основных принципах: принцип планомерности; принцип единоначалия; принцип социального партнерства; принцип экономической эффективности; принцип демократизма; принцип экономической заинтересованности; принцип социальной целесообразности.

Организация управления характеризуется построением рациональной системы управления путем выделения взаимосвязанных уровней, функций и стадий управления. Разрабатывается иерархическая структура органов управления, которые специализируются на выполнении определенных управленческих функций и наделяются правами и полномочиями для их выполнения [7].

Таким образом, определено, что управлению персонала свойственная системность и завершенность на основе комплексного решения проблем, их воссоздания. Системный подход предусматривает учет взаимосвязей между отдельными аспектами проблемы для достижения конечных целей,определения путей их решения, создания соответствующего механизма управления, обеспечивающего комплексное планирование и организацию системы.

Список использованных источников

1. Аширов Д.А. Управление персоналом: Московский государственный университет экономики, статистики и информатики. − М., 2015. − 136с.

2. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом: 2-е изд. переделано и дополнено ЮНІТІ. − М., 2018. − 57 с.

3. Журавлев В.В., Саврукова Н.Т. Анализ хозяйственно-финансовой деятельности предприятий: Конспект лекций. − Санкт - Петербург, 2006. − 81с.

4. Татарников А.А. Управление кадрами в корпорациях США, Японии, Германии. − М., 2016. − 384 с.

5. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента: М. − "Дело", 2014. − 543 с.

6. Шаховой В. А. Кадровый потенциал системы управления : − М., 2015.

7. Управление персоналом в России: теория, отечественная изарубежная практика [Текст] / А. Я. Кибанов. – М. : Инфра-М., 2015. – 282 с.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ГОСУДАРСТВЕНЫХ СЛУЖАЩИХ

Рюмшина М.А.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Хасанова Е.В.,
канд.экон.наук.,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Вопрос мотивации государственных служащих является очень актуальным на сегодняшний день, так как необходимо знать, как правильно мотивировать государственных служащих и придерживаться этого на практике, чтобы достичь максимальной эффективности в работе.

Цель данной работы: описание и анализ системы мотивации государственных служащих на сегодняшний день.

Исходя из цели, можно определить следующие задачи:

- изучить теоретические аспекты системы мотивации;

- проанализировать систему мотивации государственных служащих на сегодняшний день в ДНР;

- выявить основные проблемы и предложить рекомендации по их решению.

Можно сказать, что мотивация — это процесс побуждения себя и других членов коллектива к деятельности для достижения, как личных целей, так и целей организации.

Мотивация напрямую зависит от потребностей людей. Поэтому руководители должны большое внимание уделять потребностям, а также учитывать интересы своих сотрудников и придерживаться этого в дальнейшем. Ведь потребности служат побуждением к действию.

Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления человеком.

Одной из первых методик мотивации людей был способ «кнута и пряника», используемый еще до появления самого понятия мотивации Тейлором. За выполнение задания человеку обещались золотые горы, а за провал его ждало наказание [1].

На сегодняшний день существует большое количество теорий мотиваций. В настоящее время эти теории принято разделять на содержательные и процессуальные. Основой содержательных теорий являются потребности человека. Содержательные теории описывают структуру потребностей, содержание и связь потребностей человека с его мотивацией к деятельности. Самые популярные из этих теорий - Пирамида потребностей Маслоу, теория Мак - Клелланда и Герцберга.

Процессуальные теории рассматривают процесс возникновения того или иного типа поведения, что его направляет и поддерживает. В них анализируется то, как человек распределяет усилия для достижения своих целей, и какой конкретный тип поведения он при этом выбирает. Основой этой группы теорий составляют такие теории, как теория ожиданий, теория справедливости, теория Портера-Лоутера и «X» и «Y» Мак Грегора [2].

На сегодняшний день имеется большинство проблем в области мотивации сотрудников. Проблемы мотивации государственных служащих остаются в настоящее время очень актуальными, так как от неё зависят результаты деятельности государственных учреждений. Следовательно, если не принять меры, то мотивация труда сотрудников будет иметь малоэффективные результаты.

Во-первых, мотивы личности и человеческие ценности сильно изменились в результате развития общества и новых технологий, а мотивация работников остается на достаточно невысоком уровне. Это является достаточно значимой проблемой.

Во-вторых, используется неполный потенциал работников, что обуславливает низкую эффективность функционирования трудовых ресурсов.

В-третьих, уровень оплаты труда довольно невысок, что снижает их мотивацию на дальнейшее достижение целей в этой организации. Поэтому сотрудники будут пытаться найти себе место более высокооплачиваемое. Возможно, даже в другой отрасли. Наравне с этим можно наблюдать снижение уровня профессионализма в Республике.

В-четвёртых, отсутствие равного доступа людей к трудоустройству в определённые организации, так как некоторым предприятиям не подходит статус работника, что подавляет желание населения устройства на работу.

В-пятых, мотивация в Республике не достаточно сформирована. В ней слабо изучены все аспекты. Следует провести исследования, а также можно будет обратиться к зарубежному опыту.

Осмыслив проблемы мотивации, следует подобрать правильные пути решения, чтобы максимально улучшить уровень мотивации в Республике.

Самыми действенными будут: увеличенная, стабильная и пропорциональная труду заработная плата и другие денежные выплаты; должны учитываться потребности сотрудников и их человеческие ценности. Именно это даст высокую эффективность в организации и быстрое достижение целей. Также уместно будет провести опросы и анкетирование среди работников, что является ещё одним из основных максимально эффективных путей решения.

Исходя из вышесказанного, с уверенностью можно сказать, что все работники нуждаются в разных личных потребностях и целях, которые они стремятся удовлетворить благодаря своей работе.

Таким образом, стоит признать, что для разных людей необходимы разные типы поощрений, только в этом случае можно добиться успеха в мотивации людей с разнообразными потребностями.

Список использованных источников

1. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – М. : Дело, 2000. – 704 с.

2. Шапиро, С.А. Мотивация и стимулирование персонала М.:ГроссМедиа, 2005.-224 с.

3. Основные проблемы мотивирования государственных гражданских служащих [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://studbooks.net/1360177/menedzhment/osnovnye_problemy_motivirovaniya_gosudarstvennyh_grazhdanskih_sluzhaschih (дата обращения: 01.10.2021).

РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО ФИНАНСВОГО КОНТРОЛЯ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

Иванина Е. А.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры теории управления и государственного администрирования,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Щербакова М. В. ,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Актуальность статьи обусловлена тем, что в современных условиях развитие государственного финансового контроля предопределяется необходимостью повышения эффективности государственного управления, задачами реформирования общественного сектора экономики, включая бюджетный процесс и всей системы управления государственными (муниципальными) финансами в целом. С учетом этих обстоятельств, роль государственного финансового контроля заключается не только в поддержании законности и обеспечении целевого использования бюджетных средств, но также в выявлении резервов роста эффективности и результативности государственных расходов, содействии реализации успешной стратегии управления.

В последнее время происходят мероприятия направленные на реформирование системы государственного финансового контроля, в целях его дальнейшего совершенствование. Данная тенденция обусловлена недостаточной эффективностью государственного финансового контроля. Исследованием вопросов функционирования системы государственного

финансового контроля занимались Ю. М. Воронин, Л. А. Чехонданских, С. Е. Прокофьев, Н. В. Фадейкина, А. Г. Лукин, Т. В., Конюхова, В. С. Котельников, А. Н. Дадашев и др., однако отдельные вопросы требуют дальнейшей проработки. В связи с чем, возникает необходимость в переосмыслении роли государственного финансового контроля на современном этапе развития экономики нашего государства и выработке рекомендаций по преодолению существующих проблем функционирования его системы.

Как бы ни трактовалось и не дополнялось понятие самого государственного финансового контроля, с годами организационная система его функционирования все больше приобретала упорядоченный характер. Таким образом, под государственным финансовым контролем можно понимать финансовый контроль, осуществляемый государством в лице уполномоченных органов в отношении объектов контроля при формировании, распределении и использовании бюджетных средств.

Государственный финансовый контроль в государстве призван обеспечить проведение в стране единой финансовой, кредитной и денежной политики в целях защиты ее финансовых интересов. Его осуществляют государственные и административные органы.

При осуществлении своих функций органы государственного финансового контроля имеют право проводить ревизии и проверки, получать письменные и устные объяснения от должностных лиц и граждан при проведении ревизий и проверок, направлять представления и предписания по результатам проведенной ревизии или проверки.

Применительно к детализации задач и объектов контроля, на основе анализа ряда литературных источников [3] представим следующую их детализацию.

Выделим основные задачи государственного финансового контроля:

1) проверка экономности и эффективности расходования средств, выделяемых государством;

2) обеспечение ведения бухгалтерского учета, а также правильности и

законности распределения государственных финансовых средств;

3) проведение бюджетной, денежной, валютной, финансовой, кредитной и налоговой государственной политики и обеспечение эффективности, рациональности и законности деятельности органов исполнительной власти;

4) обеспечение эффективности и законности использования субъектами управления государственных средств;

5) предупреждение незаконных махинаций государственной собственностью;

6) проверка уплаты налогов и правильности их расчета.

Непосредственное предназначение контроля проявляется при реализации государством своих финансово-экономических функций, обеспечивая стабильное экономическое развитие страны. Являясь основным инструментом оптимизации использования денежных фондов государства, направляет и ориентирует бюджетную политику, обеспечивает законность осуществления финансово-хозяйственной деятельности субъекта, а также защищает его экономические интересы [1].

Можно сказать, что государственная бюджетная политика представляет собой целостный комплекс мероприятий, для исполнения общественных, социально-экономических, научно-технических функций. Своеобразным ориентиром для дальнейшего проведения данной политики и показателем финансового потенциала государства становится анализ эффективности деятельности отдельных направлений. Так как каждое бюджетное учреждение систематически подвергается проверке, то с целью мониторинга использования бюджетных ассигнований важную роль играет финансовый контроль.

Таким образом, можно говорить о роли государственного финансового контроля для страны в целом. Прежде всего, он позволяет предотвратить потери, связанные с ненадлежащим использованием бюджетных средств, хищениями и мошенническими изъятиями. Благодаря действенным мерам, принимаемым органами государственного финансового контроля, становится

возможным не только не допускать возникновение отмеченных ситуаций, но и вернуть в бюджет средства, использованные не по назначению.

Вторым важным моментом является то, что чем эффективнее используются государственные финансовые ресурсы, тем меньше их требуется для достижения поставленных целей. Это позволяет сократить налоговую нагрузку на население и бизнес и повышает уровень жизни граждан [2].

Также, нельзя не отметить значимую роль государственного финансового контроля в обеспечении экономической безопасности страны. В сложившихся условиях для того, необходимо мобилизовать все имеющиеся ресурсы и не допускать их неэффективного использования. Поэтому можно говорить о том, что государственный финансовый контроль является одним из основополагающих факторов, обеспечивающих устойчивость национальной экономической системы.

Система государственного контроля имеет особую значимость в отношениях, связанных с формированием и использованием финансовых ресурсов государства. Для качественного выполнения функций органов государственного финансового контроля необходимо двигаться по пути комплексного взаимодействия, несущего всепронизывающий характер и учитывающего результаты работы иных контрольных органов на основе единой методологической базы проведения контрольных мероприятий, что ориентирует нас на детальное исследование элементов системы государственного финансового контроля государства.

Список использованных источников

1. Михайлова Н. С., Южакова Н. А. Роль финансового контроля в современной экономике // Символ науки. 2016. №2-2. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/rol-finansovogo-kontrolya-v-sovremennoy-ekonomike

2. Молодцова А. В. Роль государственного финансового контроля и

перспективы его развития // StudArctic forum. № 2 (10), 2018. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://saf.petrsu.ru/journal/article.php?id=3161

3. Румянцев А. В. Финансовый контроль: курс лекций. – М.: Дело. – 2017. –144 с.

КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ: СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ ОЦЕНИВАНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

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

Устойчивое социальное развитие любого государства в настоящее время напрямую зависит от качества жизни населения. Актуальность и значимость вопроса качества жизни населения также возрастает и в связи с тем, что в условиях увеличения процессов старения населения и уменьшения рождаемости, особенно в развитых странах, человеческий ресурс превращается в дефицитный ресурс. Вышеуказанным подтверждается актуальность исследования, доказывается необходимость выделения параметров качества жизни конкретно для определенной территории, оценивания качества жизни с учетом влияния различных факторов, разработка направлений повышения качества жизни населения.

Категория «качество жизни» является интегральным показателем, который включается в себя оценивание данных, касающихся практически всех сфер жизни и деятельности человека. Интегральный показатель может включать в себя заработную плату, уровень жизни, здоровье людей, знания и умения, жилищные условия, уровень безопасности, занятость трудоспособность населения, уровень преступности, свободу перемещения и путешествия, качество воды, уровень отходов, климатические условия, качество воздуха, досуг, культуру и другие составляющие.

Интегральный показатель может оцениваться как на основе официальных данных, так и на основе опросов, анкетирования, социологических исследований. Организация Объединенных Наций проводит исследования, оценивает показатель качества жизни и формирует рейтинг стран по качеству жизни. Данный рейтинг публикуется в официальных источниках и доступен всем структурам, организациям, учреждениям, населению любой страны.

В Российской Федерации научные институты, рейтинговые агентства формируют рейтинг качества жизни регионов, городов страны, используя собственные разработанные методики. Так, по данным Финансового университета при Правительстве Российской Федерации в 2020 году Москва, Санкт-Петербург, Грозный и Калуга стали городами с самым высоким качеством жизни [1].

При этом рейтинг РБК показал отличные данные. На первом месте в 2020 году выделен город Санкт-Петербург, затем город Москва и далее Белгородская область [2].

Различные результаты проведенных исследований говорят о том, что используются при оценивании различные методики, включающие различные показатели. При этом не теряется ценность каждой отдельной методики, а наоборот, позволяет их анализировать, дополнять с учетом различных факторов, весовых коэффициентов в интегральном показателе и так далее.

В настоящее время немаловажным является учет влияния внешних факторов на качество жизни населения. Например, состояние пандемии, вызванной новой коронавирусной инфекцией в странах, привнесло в жизнь людей достаточно сложностей и трудностей, в частности уменьшение заработной платы, потерю рабочих мест, увеличение смертности и уменьшение рождаемости. Такие факторы, влияющие на результат общего показателя качества жизни, необходимо учитывать при его оценивании и построении рейтинга городов, регионов, стран.

В Донецкой Народной Республике законодательно и методически не определены составляющие интегрального показателя «качества жизни»

населения. При определении методики оценки указанного показателя необходимым является учет следующих факторов:

- степень влияния пандемии, вызванной коронавирусной инфекцией, и других сезонных эпидемий на жизнь населения;

- уровень ограниченности передвижения населения за пределы Донецкой Народной Республики;

- уровень доходов населения за пределами Республики;

- уровень доходов с депозитов и других инвестиций, полученных в Республике и полученных за пределами Республики;

- другие факторы, определяющиеся в момент их внешнего влияния на социальное развитие в Донецкой Народной Республике.

Учет вышеуказанных факторов позволит сбалансировать интегральный показатель «качества жизни», учесть проседания показателя, рассчитать весовые коэффициенты пропорционально степени влияния факторов и получить более точные результаты.

Список использованных источников

1. Исследование качества жизни в городах с населением более 250 тыс. человек за 2020 год / Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации:: портал. – URL : http://www.fa.ru/News/2021-01-06-research.aspx (дата обращения: 01.10.2021). – Текст : электронный

2. Позиции в рейтинге качества жизни. – РБК : деловое информационное агентство : сайт. – URL : https://www.rbc.ru/economics/26/04/2021/607c61769a79477194cdd8ff (дата обращения: 01.10.2021). – Текст : электронный.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ РОЛИ РЕГИОНОВ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

Василенко Д.В.,
канд. экон. наук,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Г. Донецк
Садовский А.Н.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Г. Донецк

По своей сути государственное управление представляется в качестве деятельности органов государственной власти и их должностных лиц по практическому воплощению выработанного плана во благо общества и укреплению государства. Деятельность по государственному управлению традиционно противопоставляется, с одной стороны, политической деятельности, а с другой стороны, – деятельности по формулированию политического курса.

Рост роли регионов в формировании и реализации управленческих решений на государственном уровне является результатом проведения неэффективной политики высшими эшелонами власти в области распределения полномочий на местах. Это заставило органы местной власти и органы местного самоуправления пересмотреть межрегиональные отношения и начать устанавливать свои правила распределения ресурсов (природных, материальных, человеческих) за счет введения практических шагов по контролю (а иногда даже и ограничению) за перераспределением имеющегося потенциала. Начался этап активного внедрения на все уровни государственного управления региональной политики (политики территориального развития).

Государственная региональная политика является составной и неотъемлемой частью политики государства, которая направлена на пространственную

организацию территории страны и размещение производительных сил, поддержание баланса и сохранение культурно-национальной матрицы общества, устранение региональной дифференциации, поддержание достойного уровня жизни и т.д. в соответствии с принятой государственной стратегией развития.

Региональная политика государства включает в себя следующие ключевые элементы: стратегии, цели, задачи, правила, методы и инструменты. Основное значение в системе региональной политики имеет определение целей и выбор инструментов, которые определяют основы и перспективы развития страны, рассмотренное через призму региональной составляющей.

В настоящее время выделяют четыре основных типа политики территориального развития, каждый из которых направлен на отдельные факторы жизнедеятельности населения: стимулирующая, компенсирующая, адаптирующая и противодействующая региональные политики.

При этом необходимо понимать, что регион, несмотря на всю совокупность подходов к этому понятию, – это сложная, целостная хозяйственно-политическая система взаимосвязанных элементов, расположенных в пределах конкретной территории со своими устоями, правилами поведения, культурой, функциями. Именно регион выступает основным объектом осуществления государственной управления, направленного на улучшение качества жизни населения.

В настоящее время роли опорных точек организации государственного управления экономикой регионов выступает система городских поселений. Поселения различных уровней обладают набором функций и своим радиусом воздействия на окружающую среду. Города являются организационными центрами регионов. Они выполняют различные функции: административные, политические, экономические, культурные, научные. Города функционируют и тесно взаимодействуют друг с другом, что осуществляется посредством линий связи, которые формируются посредством транспортных сетей. Они играют роль организующих элементов, структурирующих территорию и экономику регионов.

ОСОБЕННОСТИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОПЕРАТИВНОГО КОНТРОЛЯ И НАДЗОРА ОРГАНОВ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ В СФЕРЕ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ

Михальченко А.М.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Бойко С.В.,
канд. экон. наук, доцент кафедры
финансовых услуг и банковского дела,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Нормативно-правовая база в области налогообложения подвержена постоянному совершенствованию, обнаруженные в результате проведения контрольных мероприятий пробелы и нестыковки устраняются путем внесения в налоговое законодательство соответствующих изменений. Тема исследования, связанная с оперативным контролем и надзором органов исполнительной власти в сфере налогообложения актуальна, поскольку сама природа налоговых отношений позволяет реализовать взаимодействие органов исполнительной власти и налогоплательщиков таким образом, что последние стремятся прибегнуть к минимизации налоговых платежей в бюджет, которая может выражаться как в правовой форме, так и в форме злоупотребления правом.

Анализ теоретических основ позволяет определить налоговый контроль как комплекс учетно-проверочных, профилактических и административно-процессуальных действий и мер, направленных на обеспечение своевременности и полноты уплаты налогов и сборов и укрепление налоговой законности в целом [1].

Применение действующих форм и методов для оценки эффективности налогового контроля позволит, в результате анализа, разработать стратегию укрепления налоговой дисциплины. Чтобы рассчитать эффективность одного мероприятия налогового контроля, необходимо воспользоваться формулой (1) [2]:

$$Э = \frac{Р}{n} \times 100\% \quad (1)$$

где: Р – доначислено в результате проверки;

n – количество проверок.

Динамика изменения количества камеральных проверок и расчет их эффективности представлена в табл. 1.

Таблица 1

Динамика изменения эффективности одной камеральной проверки

Год	Количество проведенных камеральных проверок, ед.	Темп прироста количества камеральных проверок	Средняя эффективность 1 камеральной проверки, тыс. р.	Изменение средней эффективности 1 проверки по сравнению с предыдущим годом, %
2010	36 355 622	-	0,69	Х
2015	31 932 225	-12%	2,32	+0,70
2019	62 843 660	97%	1,66	-0,40
2020	61 526 223	-2%	0,85	-0,95
2021 (01.07)	44 663 216	-27%	0,77	-0,10

Источник: [составлено на основе: 3]

При общем увеличении числа камеральных проверок средняя эффективность 1 камеральной проверки с 2015 г. имеет отрицательные показатели. Усреднено количество проведенных камеральных проверок с 2010-2020 г. возросло на 23%, а средняя эффективность за анализируемый период уменьшилась на 11 %.

Аналогичные расчеты по эффективности выездных налоговых проверок приведены в табл. 2.

Таблица 2

Динамика изменения эффективности одной выездной проверки

Год	Количество проведенных выездных проверок, ед.		Средняя эффективность 1 выездной проверки, тыс. р.	Изменение средней эффективности 1 проверки по сравнению с предыдущим годом, %
2010	67 351	-	4263,91	X
2015	30 662	-54%	8734,54	+0,51
2019	9 364	-69%	31971,89	+0,73
2020	6 159	-34%	31890,3	-0,002
2021 (01.07)	3 374	-45%	40276,76	+0,21

Источник: [составлено на основе: 3]

При ежегодном снижении количества проведенных выездных налоговых проверок отмечается стремительный и непрерывный ежегодный рост их результативности. Так, если в 2010 г. на одну выездную проверку приходилось около 4,3 млн. рублей доначисленных сумм, то в 2021 г. – более 40 млн. рублей. Данный факт вызывает особый интерес и связать его можно с ежегодным усилением применения цифровых технологий, что позволяет решить множество задач и концептуально изменить механизм налогового контроля [4]:

сокращение времени реализации процедур оперативного контроля обеспечивает снижение затрат налоговых органов;

повышение оперативности выявления схем уклонения от налогообложения и занижения налоговых обязательств;

сокращение затрат трудовых ресурсов налоговых инспекций на осуществление информационно-разъяснительных работ;

сокращение времени проведения налоговой проверки и снижение вероятности ошибок;

устранение вероятности рисков конфликта интересов в процессе реализации процедур налогового контроля.

В области контроля и надзора всегда будут спорные вопросы. На данный момент задача органов власти – сделать так, чтобы все процедуры контроля

были быстрыми, удобными, результативными, и с минимальными трудозатратами для обеих сторон. В данном случае применение информационных технологий позволит изменить механизм налогового контроля. В свою очередь, на качество выполнения социально-экономических программ развития страны или отдельного региона существенное влияние оказывает эффективность функционирования налоговой системы, неотъемлемой составляющей которой является налоговый контроль. Несовершенство механизма налогового контроля приводит к росту теневой экономики, мотивирует к уклонению от налогообложения и способствует накоплению больших объёмов задолженности по налоговым платежам в бюджеты, что указывает на необходимость корректировки существующего механизма осуществления оперативного контроля.

Список использованных источников

1. О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля: Федеральный закон от 26 декабря 2008 года No 294-ФЗ (с изм. и доп.) [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_83079.

2. Об утверждении основных направлений разработки и внедрения системы оценки результативности и эффективности контрольно-надзорной деятельности: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 мая 2016 года No 934-р (с изм. и доп.) [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_198076.

3. Стецюнич Ю.Н. Новые формы налогового контроля как современный инструмент государственного финансового контроля // В сборнике: Проблемы и пути социально-экономического развития: город, регион, страна, мир. XII Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием. Санкт-Петербург, – 2021. – С. 54-60.

4. Шатров А.Е. Проблемы разработки и внедрения новых критериев оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору // В сборнике: Актуальные вопросы контроля и надзора в социально значимых сферах деятельности общества и государства. Материалы V Всероссийской научно-практической конференции. Н. Новгород, – 2019. – С. 190-201.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ: АКТУАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ

Бондарь В.С.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Воробьёва Л.А.,
канд. экон. наук, доцент
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Вопросами правового регулирования в сфере государственной молодежной политики в Донецкой Народной Республике (далее ДНР) занимается Комитет Народного Совета ДНР (далее Комитет) по делам молодежи, физической культуре, спорту и туризму. В сфере молодежной политики Комитет занимается вопросами:

- правового регулирования;
- поддержки и развития новых форм деятельности;
- осуществления внешних (межрегиональных и международных) связей.

Комитет был образован решением Народного Совета ДНР 12 декабря 2014 года и его заседания проводятся два раза в неделю.

В своей работе Комитет активно сотрудничает с представителями Министерства молодежи, спорта и туризма (далее Министерство).

Министерство является республиканским органом исполнительной власти, проводящим государственную политику и осуществляющим функции по нормативному правовому регулированию, контролю и надзору, отраслевому или межотраслевому управлению в сфере молодежной политики, физической

культуры, спорта и туризма, оказанию государственных услуг и управлению государственным имуществом, а также координирующим в установленных случаях деятельность в этих сферах иных органов исполнительной власти ДНР.

Министерство подчиняется Правительству ДНР и ответственно перед ним за выполнение порученных задач. Правительство ДНР руководит работой Министерства и контролирует его деятельность.

В свою очередь Министерство:

– руководствуется Конституцией и законами ДНР, актами Главы ДНР и Правительства ДНР и иными нормативными правовыми актами;

– осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои подведомственные предприятия, учреждения, организации, во взаимодействии с другими органами исполнительной власти, администрациями городов и районов, общественными объединениями и иными организациями;

– имеет право вносить в Правительство предложения о создании, ликвидации или реорганизации государственных предприятий, учреждений и организаций по объектам, принадлежащим к сфере управления Министерства;

– осуществляет координацию и контроль деятельности в соответствии с законодательством ДНР субъектов всех форм собственности и организационно-правовых форм в установленной сфере деятельности.

Министерство возглавляет Министр молодежи, спорта и туризма ДНР, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Главой ДНР по предложению Председателя Правительства ДНР.

Министерство взаимодействует с Народным Советом ДНР, в том числе с комиссиями, комитетами Народного Совета, а также с другими органами государственной власти и администрациями городов и районов, институтами гражданского общества, предприятиями, учреждениями, организациями.

Проанализировав опыт стран ближнего и дальнего зарубежья, можно сделать вывод о том, что на сегодняшний день нормативная правовая база ДНР в сфере государственной молодежной политики находится на стадии развития. В 2020 году в рамках деятельности Комитета осуществлялась разработка

законопроекта «Об основах государственной молодежной политики». По состоянию на конец 2021 года можно констатировать о том, что закон «Об основах государственной молодежной политики» (далее Закон) так и не был издан.

Закон должен урегулировать сферу государственной молодежной политики в ДНР и быть направлен на создание правовых, социально-экономических, организационных и других условий, которые помогут в реализации разного рода инициатив молодежи ДНР.

Одним из возможных изменений после издания Закона станет наделение профильного органа исполнительной власти полномочиями для мониторинга и реагирования на реализацию молодежной политики в ДНР. Данная норма направлена на выявление и исследование тенденций в молодежной среде, оперативную выработку подходов к решению возникающих проблем, оценку результатов и прогнозирования возможных изменений в сфере государственной молодежной политики ДНР. В перспективе предполагается создание автоматизированной информационной системы, которая позволит своевременно получать информацию и оперативно реагировать на возникающие кризисные ситуации в жизни молодежи ДНР.

На сегодняшний день в ДНР осуществляют деятельность пять основных молодежных организаций – «Молодая Республика», «Республиканские Молодежные Студенческие Трудовые Отряды», «Молодежный парламент», «МОЛОДАЯ ГВАРДИЯ–ЮНАРМИЯ» и «Студенческая Лига». Все они значительно отличаются друг от друга по численности, дате основания и основным направлениям работы.

Основной проблемой функционирования вышеперечисленных молодежных организаций можно выделить их сильную разобщенность, несмотря на общность целей. Каждая организация ставит во главу цель вырваться на лидирующие позиции среди остальных, набрать наибольший показатель членства в организации, но вовсе не улучшить качественные показатели проводимой работы.

В качестве решения данной проблемы можно предложить создание всеобъемлющего Единого молодежного центра ДНР, на базе которого будут располагаться и работать различные молодежные организации. Обязательным условием является наличие единого контролирующего органа, а также четкой направленности в каждой организации, чтобы избежать сложившейся на сегодняшний день ситуации, когда несколько организаций избрали одинаковые или очень схожие направления деятельности. Это усложняет процесс работы данных организаций на самом низшем уровне, когда активные представители молодежи вынуждены выбирать членом какой организации им лучше стать.

В продолжение идеи создания Единого молодежного центра необходимо обеспечить возможность дистанционной работы на базе данной платформы (возможность решать некоторые проблемы в Интернете).

Одной из самых острых проблем развития молодежной политики и в целом активности молодого населения ДНР можно назвать отсутствие должной мотивации, которая была бы четко структурирована и понятна каждому, т.е. могла бы ответить на самый главный вопрос активиста «Зачем мне это?».

Все организации, которые сейчас функционируют в ДНР, предоставляют лишь возможность для некого самовыражения, самореализации, но без практического применения в настоящем.

Вопрос финансового поощрения особенно важен для молодых граждан ДНР. Основываясь на опыте Российской Федерации, можно предложить организацию ежегодного Форума Единого Молодежного Центра ДНР (далее Форум). Форум станет площадкой для реализации важнейших и остро стоящих вопросов, связанных с реализацией молодежной политики ДНР.

Конечно, нельзя сказать, что государство со своей стороны не предпринимает никаких мер. С определенной периодичностью проводятся различные съезды, соревнования, конкурсы, которые дают шанс особенно активным молодым гражданам ДНР получить должность в государственном секторе и на практике применить полученные знания.

Список использованных источников

1. Сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://dnrsovet.su/ru/

2. Сайт Министерства молодежи, спорта и туризма Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://xn--h1aheeehel.xn--p1acf/

3. Сайт Правительства Российской Федерации [Электронный ресурс] – Режим доступа:http://government.ru/

4. Федеральный Закон «О государственной молодежной политике Российской Федерации» [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://docs.cntd.ru/document/902044761

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Харьковская А.М.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

В процессе модернизации системы образования одними из центральных оказываются вопросы формирования инновационных механизмов развития образования и управления инновационными процессами.

Сегодня установка на модернизацию есть нечто большее, чем требование для «более отсталой» страны догнать другие, более развитые. Более развитые страны создали и с успехом используют инновационные механизмы перманентного развития, и поэтому подлинная модернизация состоит не в том, чтобы догнать и воспроизвести определенный (сегодняшний) уровень организации образования в этих странах, а в том, чтобы освоить инновационные механизмы развития производства и общества в целом, включая систему образования.

Основные проблемы в сфере образования, что нуждаются в изменении:

малоэффективное содержание общего образования;

недостаточно эффективное профессиональное образование;

неэффективное управление образованием;

устаревшая система социально-экономического обеспечения и подготовки педагогических кадров

Существующая организация образования в России ограничивает эффективность ее развития и не позволяет решить центральную задачу модернизации образования – обеспечить его современное качество, выстроить эффективную образовательную систему с действенной экономикой и

управлением, которая бы отвечала запросам современной жизни и потребностям развития личности, общества и государства.

Суть модернизации – в освоении механизмов развития: «Цель модернизации образования состоит в создании механизма устойчивого развития системы образования». Важнейшей целью модернизации управления отраслью должно стать создание системы постоянного обновления образования». Сегодня такими механизмами устойчивого развития и постоянного обновления выступают, прежде всего, инновационные способы развития производственных и общественных систем.

Приоритетные направления государственной политики в сфере образования:

1. Развитие современной системы непрерывного профессионального образования. Современная система непрерывного профессионального образования призвана обеспечить формирование эффективного рынка образовательных услуг в соответствии с потребностями экономики в квалифицированных кадрах на основе постоянного мониторинга рынка труда.

2. Повышение качества профессионального образования. Этого можно достичь путем установления уровней высшего образования. Важнейшим элементом комплексного преобразования сферы высшего образования является введение следующих уровней высшего образования: бакалавриат (первый уровень), магистратура или подготовка специалиста на базе бакалавриата (второй уровень). Такая система станет основой для формирования адекватной потребностям общества структуры квалификаций и образовательных программ.

В настоящее время в России сложилась и действует система высшего образования, которая состоит из одноуровневой подготовки дипломированных специалистов по специальностям Существенным недостатком такой системы является то, что обучение в магистратуре рассматривается преимущественно лишь как возможность увеличения сроков подготовки по специальности, а бакалавриат рассматривается как формальный уровень образования при фактическом отсутствии выпуска специалистов на рынок труда. Однако в

современных условиях для повышения качества высшего образования бакалавриат и магистратура должны стать самостоятельными уровнями образования, выделение каждого из которых имеет определенные цели и задачи.

В целях обеспечения современного качества подготовки кадров в системе профессионального образования следует:

1. Создать условия для продуктивного взаимодействия предприятий и образовательных учреждений по организации и управлению учебным процессом, построенным на современной технологической базе.

2. Разграничить механизмы социальной поддержки обучающихся, предоставления общего образования и организации профессиональной подготовки, разработав и внедрив механизмы раздельного финансирования общеобразовательных программ и программ профессиональной подготовки в учреждениях профессионального образования.

3. Создать организационные и правовые условия для интеграции образовательных программ начального и среднего профессионального образования, и включения их в систему непрерывного профессионального образования, имея в виду в первую очередь распространение модульной структуры программ подготовки по профессиям и специальностям.

Также необходимо провести модернизацию системы переподготовки и повышения квалификации преподавателей - практиков и мастеров производственного обучения.

Исходя из проблемы выравнивания стартовых возможностей детей из разных социальных групп и слоев населения, целесообразно апробировать следующую структуру общего образования:

1. «Предшкольное образование» (1 год).

2. Начальная школа (4 года).

3. Основная школа (5 лет).

4. Профильная школа, лицей, гимназия (2 года).

В течение всего периода организации обучения в общеобразовательной школе учащимся должны предоставляться услуги дополнительного образования.

Кроме указанных выше механизмов, значительную роль в развитии системы образования играет решение следующих задач.

1. Дальнейшая информатизация системы образования, создание условий для наращивания информационно-технологической базы образовательных учреждений, роста числа образовательных учреждений, имеющих выход в Интернет, повышения информационных компетенций работников образования, развития современных методов обучения на базе информационных технологий.

2. Оснащение современным научным оборудованием высших учебных заведений через центры коллективного пользования совместно с Российской академией наук.

3. Развитие косвенных финансово-экономических механизмов государственной поддержки высших учебных заведений - предоставление налоговых и иных преференций.

4. Создание институциональных механизмов совершенствования системы оказания образовательных услуг на территории России для иностранных учащихся, в первую очередь из стран СНГ и Балтии.

5. Создание современной системы мониторинга и статистики образования в соответствии с международными стандартами и другие.

Реализация приоритетных направлений развития системы образования Российской Федерации на основе стратегического партнерства государства, общества и бизнеса позволит создать условия для эффективного включения образования в процессы повышения уровня благосостояния граждан.

СОЦИАЛЬНАЯ ИНФРАСТРУКТУРА СЕЛЬСКИХ ПОСЕЛЕНИЙ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Романенко Н.В.,
магистрант,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк
Хасанова Е.В.,
канд.экон.наук.,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк

Одним из основных критериев социально-экономического развития сельских территорий является оценка социальной инфраструктуры территории. Экономико-географическое положение территорий в современных условиях зачастую является определяющим при формировании элементов социальной инфраструктуры. Районы, находящиеся в непосредственной близости к административному центру, имеют ряд особенностей в уровне развития социальной сферы и экономики. В этой связи считаем целесообразным определить особенности социально-экономического развития Донецкой Народной Республики.

Особого внимания заслуживает оценка социальной инфраструктуры как ключевого фактора социально-экономического развития. Основными приоритетами в развитии социальной сферы являются решение жилищной проблемы и развитие сферы обслуживания населения, в основе которой лежит доступность социальных услуг, а также их качество, поддерживаемое на современном уровне. В состав социальной инфраструктуры входят учреждения образования, здравоохранения, культуры (библиотеки, театры, дома культуры, музеи), физкультурно-оздоровительные и спортивные учреждения и др.

Донецкая Народная Республика в нынешнем ее состоянии подразделяется на 5 районов и 13 городов республиканского подчинения. Согласно перечню населенных пунктов Донецкой Народной Республики в ее состав всего входит 493 населенных пункта.

Анализ демографической ситуации, динамика основных параметров воспроизводства населения позволяет сделать следующие выводы:

- произошедший в Республике социально-экономический кризис, вызванный боевыми действиями, способствовал ухудшению демографической ситуации, выражающейся в смене естественного прироста естественной убылью населения. Таким образом, был ускорен переход к модели воспроизводства, характерной для европейских стран (низкий уровень рождаемости и высокий уровень смертности);

- в возрастной структуре населения происходит процесс «старения» - повышение доли лиц пожилого и старшего возраста в общей численности населения и снижение доли детей и подростков, что приводит к росту демографической нагрузки на трудоспособное население. В 2020 году численность постоянного населения Республики сократилась почти на 30 тыс. человек и составила, на 1 января 2020 года, по оперативным данным Госстата ДНР, 2276,6 тыс. человек. Уровень рождаемости уменьшился с 5,1 (в 2020 году) до 4,6 на 1 тыс. населения, а уровень смертности остался прежним - 14,6. При таких темпах «вымирания» через 10 лет Республика потеряет 300 тыс. человек, а через 75 лет - всё население. Удельный вес людей пенсионного возраста, среди обслуживаемых учреждениями здравоохранения, вырос и на сегодня составляет 31,7% (2020 год - 27,7%), граждан трудоспособного возраста - 55,4% (2020 год - 58,7%). На долю детского населения в возрасте до 15 лет приходится 12,9% (2020 год - 13,6%). Таким образом, демографическая нагрузка на 1 тыс. людей трудоспособного возраста, так называемый «коэффициент иждивенчества», возросла и составила 806 человек, что неблагоприятно сказывается на демографической ситуации.

Неблагоприятные демографические процессы оказывают существенное влияние на формирование трудовых ресурсов Республики.

В последние годы появились следующие негативные тенденции:

- снижение численности занятых в отдельных сферах экономики;

- обострение обстановки на рынке труда, приведшее к появлению новых категорий трудовых ресурсов: «лица, не занятые трудовой деятельностью»; увеличение количества работающих пенсионеров;

- увеличение масштабов трудовой маятниковой миграции.

Как отмечалось выше, характерной особенностью являются значительные масштабы трудовой миграции населения, что связано с непосредственной близостью России, куда направлен основной поток трудовых мигрантов.

В то же самое время в ДНР рабочих мест больше, чем ищущих работу. Об этом свидетельствуют данные, опубликованные Минэкономразвития. Как заявили в МЭР, ссылаясь на данные Республиканского центра занятости, в январе 2020 года количество лиц, ищущих работу, состоящих на учете, составило 9096 человек. При этом количество вакансий, заявленных работодателями в центры занятости, составило 16423. «На 10 свободных вакансий на конец января 2020 года претендовало 5 незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в центрах занятости», - заявили в министерстве.[2]

Стоит отметить, что всего трудоустроено 5121 человек, из них на постоянные рабочие места – 1078 человек, на работы временного характера – 4043 человек. Среди лиц, получивших работу в январе, 56% составили женщины, 35,4% - молодежь в возрасте до 35 лет.

Как известно, в состав социальной инфраструктуры входят также учреждения образования. В Донецкой Народной Республике систему образования и науки Республики представляют 1179 учреждений.

«В частности, это: 527 дошкольных образовательных учреждений и 23 общеобразовательные организации, реализующие образовательные программы дошкольного образования, в которых воспитывается более 49 тысяч детей; 521

общеобразовательное учреждение, в которых начальное общее, основное общее и среднее общее образование получают 146305 школьников; 82 учреждения дополнительного образования детей и 2 образовательные организации дополнительного профессионального образования; 97 профессиональных организаций, в которых программы среднего профессионального образования осваивают 24690 студентов; 16 образовательных организаций высшего профессионального образования, в которых программы бакалавриата, специалитета и магистратуры осваивают 51062 студента; а также 8 государственных научных учреждений.

Причем в сфере дошкольного образования в 2020 году увеличился охват детей до 76%. Наполняемость учреждений составляет в среднем 86%, что дает возможность планомерно решать проблему устройства детей в дошкольные учреждения. Также развивается сеть групп санаторного и специального назначения - их 70. Здесь 11 тысяч детей одновременно с дошкольным образованием получают необходимую квалифицированную коррекционную помощь специалистов почти получают, свыше 20 тысяч воспитанников приобретают дополнительные знания по гуманитарному, художественно-эстетическому, физкультурно-оздоровительному, и экологическому направлениям, а также лего-технологиям» [1].

Важнейшей задачей создания схемы территориального планирования является решение одной из основных проблем развития системы дошкольного и среднего образования - трансформация сети образовательных учреждений (упразднение малокомплектных сельских школ).

Однако важным моментом при планировании обеспечения территорий района образовательными учреждениями является необходимость доступности образовательных учреждений для всех сельских жителей. Одновременно руководство Республики должно способствовать повышению качества школьного образования, оптимизации школьных программ в соответствии с потребностями жителей. Обе этих проблемы должны решаться комплексно и

связанно друг с другом, только такой подход обеспечит достойное развитие молодого поколения Республики.

На территории Донецкой Народной Республики насчитывается 13 городов и 5 сельских административных районов, в которых функционирует 209 учреждений здравоохранения всех уровней оказания медицинской помощи государственной и муниципальной форм собственности. Первичную помощь в ДНР оказывают 35 Центров первичной медико-санитарной помощи (ЦПМСП), вторичную – 120 городских и 5 районных больниц; третичную – 23 учреждения. Оставшиеся 26 учреждений непосредственную медицинскую помощь не оказывают (учреждения статистики, различного вида медицинских экспертиз, образовательные учреждения, Республиканский центр санитарно-эпидемиологического надзора и прочее).

Сеть учреждений можно было бы признать достаточной для обеспечения базовых потребностей населения, но в последние 2-3 года нагрузка в связи с пандемией Covid-19 увеличилась, и это соответственно отразилось на качестве услуг здравоохранения.

Список использованных источников

1. Правительство Донецкой Народной Республики : официальный сайт. - URL : https://pravdnr.ru/news/mihail-kushakov-otchitalsya-o-rabote-ministerstva-obrazovaniya-i-nauki-za-2020-god (дата обращения : 20.12.2021). Текст электронный.

2. Занятость населения Донецкой Народной Республики. Январь-июль 2020 года. – Министерство экономического развития Донецкой Народной Республики : официальный сайт. - URL : https://mer.govdnr.ru/images/phocadownloadpap/news/zanyatost-naseleniya-yanvar-iyul-2020.pdf (дата обращения : 20.12.2021). Текст электронный.

3. Концепция Генеральной схемы развития территории Донецкой Народной Республики /Хоменко Я.В., Наумец С.С., Мизевич Р.С. - Текст : электронный // Вестник Института экономических исследований. – 2018. - №

2(10). – С. 38-47. - URL : https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-generalnoy-shemy-razvitiya-territorii-donetskoy-narodnoy-respubliki/viewer (дата обращения : 20.12.2021)

4. ДЦО.РФ : сайт. - URL : https://дцо.рф/sovershenstvovanie-sistemy-upravleniya-2 (дата обращения : 20.12.2021). Текст электронный.

МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Материалы
IV Республиканской интернет-конференции
(Донецк, 11 ноября 2021 года)
32,89 п.л.