

**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**

## **МОЛОДЁЖЬ В УПРАВЛЕНИИ И ЭКОНОМИКЕ**

**МАТЕРИАЛЫ  
VIII Республиканской научно-практической  
конференции учащейся молодёжи**

**(Донецк, 16 марта 2023 года)**

**Донецк  
2023**

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



## МОЛОДЁЖЬ В УПРАВЛЕНИИ И ЭКОНОМИКЕ

МАТЕРИАЛЫ  
VIII Республиканской научно-практической  
конференции учащейся молодёжи

(Донецк, 16 марта 2023 года)

Донецк  
2023

**УДК 338.242(063)**  
**ББК У050.12я431**  
**М75**

Редакционная коллегия :

Стадник А. М. – канд. гос. упр., доц.;  
Смирнов С. Н. - канд. техн. наук, доц.;  
Казанцева Л.С. - канд. экон. наук, доц.;  
Киселева А. А. - канд. экон. наук, доц.

М75 Молодёжь в управлении и экономике : материалы VIII Респ. науч.-  
практ. конф. учащейся молодёжи (Донецк, 16 марта 2023 г.) /  
Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», Факультет  
государственной службы и управления. – Донецк : ГОУ ВПО  
«ДОНАУИГС», 2023. – 480 с.

В ходе конференции рассматривались и обсуждались проблемы регулирования экономики, совершенствования принципов и методов управления, работы на государственной службе, поддержки предпринимательства, инновационного развития городов и территорий, продвижения стартапов, перспектив интернет-бизнеса, деятельности предприятий сферы услуг, мотивации и стимулирования персонала, создания эффективных трудовых коллективов, занятости молодёжи, использования математических методов в экономике и управлении, цифровизации городского хозяйства, внедрения современных информационных технологий.

В работе конференции приняли участие учащиеся общеобразовательных школ, гимназий, лицеев, колледжей, техникумов Донецкой Народной Республики.

УДК 338.242(063)  
ББК У050.12я431

© ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2023

## СОДЕРЖАНИЕ

Аветисян Анатолий МБОУ «Школа №72 г. Донецка» Научный руководитель: Куда Д.А. ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В МИНИСТЕРСТВЕ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.....	23
Аксенина Анна ГБПОУ «Донецкий колледж промышленных и социальных технологий» Научный руководитель: Александрова Ю.Ф. КОМПОНЕНТЫ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	25
Алимова Карина МБОУ «Школа №13 г. Донецка» Научный руководитель: Гостева А.В. ПРОДВИЖЕНИЕ СТАРТАПОВ.....	28
Аль Асаад Александр МБОУ «Многопрофильный лицей №5 им. Н. П. Бойко г. Донецка» Научный руководитель: Теркун Е.В. РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ.....	30
Анохина Евгения ГБПОУ «Донецкий техникум связи и отраслевых технологий» Научный руководитель: Сулова Л.А. ИНФОРМАТИКА В ПОВСЕДНЕВНОЙ ЖИЗНИ.....	32
Анпилогов Даниил МБОУ «Школа №72 г. Донецка» Научный руководитель: Семенова К.В. ПОРТРЕТ СОВРЕМЕННОГО ЛИДЕРА, С ПОСОБНОГО ПРИВЕСТИ ПРЕДПРИЯТИЕ К УСПЕХУ.....	34
Антонов Никита МБОУ «Основная школа № 24 г. Макеевки» Научный руководитель: Козодой Л.П. НАПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ДОНБАССА.....	37
Арутюнян Маик МБОУ «Школа № 5 Администрации г. Докучаевска» Научный руководитель: Аксёненко Н.Н. ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА.....	39
Архипова Таисия МБОУ «Школа № 88 г. Донецка» Научный руководитель: Долгова Е. В. ПУТИ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ.....	42

Афанасьева Лилия ГБПОУ «Донецкий промышленно-энергетический колледж» Научный руководитель: Захлебина Л.Е. ЦИФРОВИЗАЦИЯ ГОРОДСКОГО ХОЗЯЙСТВА.....	45
Афоничкина Далия МБОУ «Школа № 88 г. Донецка» Научный руководитель: Пушкина Г.И. МЕНЕДЖМЕНТ КАК ВИД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	48
Базыма Максим ГБПОУ «Торезский индустриальный техникум им. А.Ф. Засядько» Научный руководитель: Богачев С.Н. КАК СТАТЬ ЛИДЕРОМ: ЧТО НУЖНО УМЕТЬ И КАКОЙ СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ВЫБРАТЬ.....	50
Бакаева Анна-Мария МБОУ «Школа № 64 г. Донецка» Научный руководитель: Хлипун А.А. МУЗЫКАЛЬНО - КОМПЬЮТЕРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ.....	53
Балакай Мария МБОУ «Новосветская школа №1» Научный руководитель: Карбовская И.П. РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ.....	57
Бархударян Даяна МБОУ «Школа № 64 г. Донецка» Научный руководитель: Хлипун А.А. ТЕХНОЛОГИИ ВИРТУАЛЬНОЙ РЕАЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ.....	60
Боброва Анна МБОУ «Школа №88 г. Донецка» Научный руководитель: Геращенко Л.Ю. ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ КАДРАМИ.....	63
Богданова Диана МБОУ «Гимназия г. Макеевки» Научный руководитель: Харченкова О.Н. УДАЛЕННАЯ РАБОТА КАК ФОРМА ЗАНЯТОСТИ.....	66
Богун Денис МБОУ «Средняя школа №5 г. Мариуполя» Научный руководитель: Фомичёва И.В. МОЯ ПРОФЕССИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ.....	68
Бондаренко Анна МБОУ «Школа №113 г. Донецка» Научный руководитель: Манжос Н.В. ИНФОРМАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК НЕОБХОДИМАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ЧЕЛОВЕКА.....	70
Боровой Григорий МОУ г. Горловки «Школа № 41 с углубленным	

изучением отдельных предметов» Научный руководитель: Скороходова А.И. ОСОБЕННОСТИ ПЕРЕВОДА ТЕРМИНОВ ВИРТУАЛЬНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ РЕАЛЬНОСТИ.....	73
Буняев Мирослав МБОУ «Школа №77 г. Донецка» Научный руководитель: Азаренко С.Ф. РАЗГОСУДАРСТВЛЕНИЕ И ПРИВАТИЗАЦИЯ: ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	75
Бучельников Александр МБОУ «Новосветская школа №1» Научный руководитель: Карбовская И.П. МЕНЕДЖМЕНТ НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	80
Водолазкин Кирилл МБОУ «Средняя школа № 2 г. Снежное» Научный руководитель: Порохня Г.А. РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ.....	83
Гайдаманчук София МБОУ «Лицей «Интеллект» г. Донецка» Научный руководитель: Чижова А.В. МОЯ ПРОФЕССИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ.....	85
Гайдамаха Юлия МБОУ «Специализированная физико-математическая школа №17 г. Донецка» Научный руководитель: Белоусько Л.Н. СОЗДАНИЕ МУЗЫКИ СРЕДИ МОЛОДЁЖИ.....	87
Гасанова Арина МБОУ «Гимназия г. Макеевки» Научный руководитель: Харченкова О.Н. ДРУЖНЫЙ КОЛЛЕКТИВ - ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ.....	89
Герасименко Николай МБОУ «Школа № 88 г. Донецка» Научный руководитель: Голобородько Н.А. УДАЛЕННАЯ РАБОТА КАК ФОРМА ЗАНЯТОСТИ.....	91
Гережун Алина ГБПОУ «Донецкий техникум отраслевых технологий им. Е.Т. Абакумова» Научный руководитель: Рыбак Н.И. ВИРТУАЛЬНАЯ РЕАЛЬНОСТЬ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ.....	94
Гилинская Вероника МБОУ «Средняя школа № 1 г. Снежное» Научный руководитель: Гелеверя Е.А. ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА КАК ЭФФЕКТИВНАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ.	97
Гируцкий Мирослав МБОУ «Школа №77 г. Донецка» Научный руководитель: Азаренко С.Ф. НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ПРОГРЕСС И ЕГО СУЩНОСТЬ.....	99

Глуховский Александр МБОУ «Школа №80 г. Донецка» Научный руководитель: Воеводина А.Н. ОБРАЗОВАНИЕ КАК ОСНОВНОЙ ЛИЧНЫЙ КАПИТАЛ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ.....	104
Голомовзый Никита ГБПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации» Научный руководитель: Белик Е.Н. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ.....	106
Горбатенко Александра ГБПОУ «Донецкий колледж ресторанного сервиса и торговли» Научный руководитель: Жук Ю.А. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ.....	109
Гордиенко Полина МБОУ «Специализированная физико-математическая школа №17 г. Донецка» Научный руководитель: Белоусько Л.Н. ПРОБЛЕМА ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЁЖИ.....	111
Горелик Мария ГПОУ «Енакиевский техникум экономики и менеджмента» ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» Научный руководитель: Золотухина Е.Ю. СТИМУЛИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ – КАК ОСНОВА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	113
Григоренко Екатерина МБОУ «Школа №21 г. Донецка» Научный руководитель: Носенко Д.М. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ.....	116
Гридина Мария МБОУ «Общеобразовательная школа № 6 г. Енакиево» Научный руководитель: Манько О.А. МЕНЕДЖМЕНТ НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	118
Грицкова Виктория МБОУ «Средняя школа №4 г. Макеевки» Научный руководитель: Петрушева Л.Ю. РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В КОЛЛЕКТИВЕ.....	121
Гришина Карина МБОУ «Школа №30 г. Донецка» Научный руководитель: Шлёнская Н.Л. СПЕЦИАЛИСТЫ УПРАВЛЕНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ: ПРИВЛЕЧЕНИЕ, ПОДГОТОВКА, ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ.....	123

Демина Виктория МБОУ «Шахтёрская средняя школа №22» Научный руководитель: Демина Е.А. ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ.....	125
Денищиц Альбина МБОУ г. Горловки «Лицей №88 «Мечта» Научный руководитель: Панкова О.Н. ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ.....	127
Деревянко Дарья ГПОУ «Горловский медицинский колледж» Научный руководитель: Христова А.И. ПЛЮСЫ И МИНУСЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВИРТУАЛЬНОЙ РЕАЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАНИИ.....	131
Диденко Кира ПОУПК «Донецкий экономико-правовой кооперативный техникум имени Н. П. Баллина» Научный руководитель: Поляруш В.В. РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В КОЛЛЕКТИВЕ.....	133
Дидоренко Виолетта МБОУ «Средняя школа №37 г. Макеевки» Научный руководитель: Пуресин Е.В. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НЕЙРОННОЙ СЕТИ В ПОВСЕДНЕВНОЙ ЖИЗНИ...	135
Довгань Валерия МБОУ «Школа №13 г. Донецка» Научный руководитель: Гостева А.В. ДРУЖНЫЙ КОЛЛЕКТИВ – ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ.....	137
Домаскин Денис ГБПОУ «Горловский колледж технологий и сервиса» Научный руководитель: Черная А.В. МАЛЫЙ БИЗНЕС, ЕГО ПРОБЛЕМЫ И РОЛЬ В СТАНОВЛЕНИИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	139
Дунаев Антон МБОУ «Школа №91 г. Донецка» Научный руководитель: Картамышева Е.Н. МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ В ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ.....	141
Дьяченко Мария МБОУ «Специализированная физико-математическая школа №17 г. Донецка» Научный руководитель: Белоусько Л.Н. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ.....	143
Евдокимов Владислав МБОУ «Специализированная физико-математическая школа № 17 г. Донецка» Научный руководитель: Белоусько Л. Н. МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	145



Елфимов Ярослав ГБПОУ «Енакиевский металлургический техникум» Научный руководитель: Безбородова А.Г. МОЛОДЕЖЬ В РАЗВИТИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И ЭКОНОМИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	147
Житенко Никита МБОУ «Лицей №2 «Престиж» г. Макеевки» Научный руководитель: Герасименко Е.Н. ВИРТУАЛЬНАЯ РЕАЛЬНОСТЬ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ.....	149
Завязкина София МБОУ «Школа №64 г. Донецка» Научный руководитель: Попова Е. Л. ПЕРСПЕКТИВЫ ВИРТУАЛЬНОЙ РЕАЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАНИИ.....	150
Зайвый Евгений МБОУ «Средняя школа № 2 г. Снежное» Научный руководитель: Порохня Г.А. МОЯ ПРОФЕССИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ.....	151
Затишной Игорь МБОУ «Школа №80 г. Донецка» Научный руководитель: Архипцева В.А. ИНФОРМАТИКА В ПОВСЕДНЕВНОЙ ЖИЗНИ.....	153
Захарова Анастасия МБОУ «Школа №80 г. Донецка» Научный руководитель: Воеводина А.Н. ПРОИСХОЖДЕНИЕ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА.....	156
Земляной Ян МБОУ «Школа №91 г. Донецка» Картамышева Е.Н. НОВЫЕ ПОДХОДЫ К РЕАЛИЗАЦИИ МАРКЕТИНГОВЫХ ПРЕДЛОЖЕНИЙ.....	158
Иванова Виктория МБОУ «Школа №88 г. Донецка» Научный руководитель: Лукьянова В.В. ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	160
Иванова Полина МБОУ «Средняя школа № 50 г. Макеевки» Научный руководитель: Кисленко Н.Г. ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	162
Ивашура Дарья МБОУ «Школа №58 г. Донецка» Научный руководитель: Глазунова Л.В. РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ.....	164
Измайлова Марьям МБОУ «Гимназия г. Макеевки» Научный руководитель: Харченкова О.Н. ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ ТУРИСТИЧЕСКОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ДОНБАССА.....	166

Каракулева Эльвира ГБПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации» Научный руководитель: Боровая Е.В. МЕНЕДЖМЕНТ В ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ИНДУСТРИИ.....	169
Кийко Никита МОУ «Школа№49 г. Донецка» Научный руководитель: Щепилова А.В. МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	171
Кириллов Руслан МБОУ «Специализированная физико-математическая школа №17 г. Донецка» Научный руководитель: Белоусько Л.Н. ДРУЖНЫЙ КОЛЛЕКТИВ-ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ.....	174
Клименко Илья МБОУ «Школа №72 г. Донецка» Научный руководитель: Бондаренко Л.В. ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИИ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ.....	176
Ковалёв Руслан МБОУ «Успенская школа» Амвросиевского района Научный руководитель: Ковалёв Г.А. ИНФОРМАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА СОВРЕМЕННОГО ЧЕЛОВЕКА.....	179
Ковтун Никита МБОУ «Лицей № 37 г. Донецка» Научный руководитель: Ребенок А.С. МОТИВАЦИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ АКТИВНОСТИ.....	180
Кожевникова София МБОУ «Специализированная школа № 11 г. Донецка» Научный руководитель: Бурик Н.А. МЕНЕДЖМЕНТ КАК ВИД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ....	183
Кожина Эвелина МБОУ «Гимназия №92 г. Донецка» Научный руководитель: Тимошенко И.Н. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ.....	185
Комаричева Кристина МБОУ «Специализированная физико-математическая школа №17 г. Донецка» Научный руководитель: Белоусько Л.Н. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОРГАНОВ ВЛАСТИ И ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА.....	189
Комарова Елизавета МБОУ «Средняя школа № 2 г. Снежное» Научный руководитель: Порохня Г.А. ПУТИ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ.....	190

Комаровский Никита МБОУ «Лицей №2 «Престиж» г. Макеевки» Научный руководитель: Селюкова М.В. ВНЕДРЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В КАЧЕСТВЕ СРЕДСТВА РЕКЛАМЫ.....	192
Костыря Валерия ГБПОУ «Снежнянский техникум промышленности и сферы услуг» Научный руководитель: Маловик Н.Н. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА.....	195
Косяк Данил МБОУ «Школа №88 г. Донецка» Научный руководитель: Лукьянова В.В. ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ.....	198
Кошкер Полина МБОУ «Школа № 84 г. Донецка» Научный руководитель: Песоцкая О.Е. ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ.....	200
Кравченко Александр ГБПОУ «Снежнянский техникум промышленности и сферы услуг» Научный руководитель: Маловик Н.Н. РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ.....	202
Кравченко Владимир ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации» Научный руководитель: Роговая М.С. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ДЕЛОВОЙ СФЕРЕ.....	205
Кравчук Егор МБОУ «Средняя школа № 4 г. Макеевки» Научный руководитель: Петрушева Л.Ю. СЕТЕВОЙ МЕНЕДЖМЕНТ.....	207
Криволап Анна МБОУ «Шахтёрская гимназия» Научный руководитель: Зацаренко И.А. ЛИДЕРСТВО В УПРАВЛЕНИИ.....	210
Кривонос Кирилл ГБПОУ «Макеевский профессиональный техникум» Научный руководитель: Гелюх Л.И. НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В ТОРГОВЛЕ.....	211
Кудрявцева Елизавета МБОУ «Школа № 13 г. Донецка» Научный руководитель: Гостева А.В. ЛИДЕРСТВО В УПРАВЛЕНИИ. ЧТО ЗНАЧИТ БЫТЬ ЛИДЕРОМ.....	214

Куйко София МБОУ «Школа №144 г. Донецка» Научный руководитель: Лобода Н.В. ДРУЖНЫЙ И СПЛОЧЕННЫЙ КОЛЛЕКТИВ - ЗАЛОГ УСПЕХА НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	216
Куклина Екатерина МБОУ «Школа №69 г. Донецка» Научный руководитель: Панченко О.С. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ.....	217
Кулабухова Виктория МБОУ «Гимназия г. Макеевки» Научный руководитель: Харченкова О.Н. ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ И ЭКОНОМИКЕ.....	220
Кулькова Кристина МБОУ «Школа № 88 г. Донецка» Научный руководитель: Евдокимова О.В. ПРОДВИЖЕНИЕ СТАРТАПОВ.....	222
Кулькова Кристина МБОУ «Школа № 88 г. Донецка» Научный руководитель: Алексич Т.Н. МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	225
Кучер Никита ГБПОУ «Торезский индустриальный техникум им. А.Ф. Засядько» Научный руководитель: Пархоменко Ю.Н. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ.....	227
Кушнирук Марина МБОУ «Школа № 21 г. Донецка» Научный руководитель: Носенко Д.М. МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	229
Липин Сергей МБОУ «Школа №80 г. Донецка» Научный руководитель: Архипцева В.А. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ - ПРОФЕССИЯ МОЯ!.....	231
Лыман Виктор МБОУ «Школа №80 г. Донецка» Научный руководитель: Глуховская Ю.В. КОНКУРЕНЦИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ СТАБИЛЬНОЙ ПРИБЫЛИ.....	233
Любович Даниил МБОУ «Школа №64 г. Донецка» Научный руководитель: Попова Е. Л. ЛИДЕРСТВО В УПРАВЛЕНИИ. СУЩНОСТЬ И РОЛЬ ЛИДЕРСТВА.....	236
Мазур Михаил МБОУ «Школа №88 г. Донецка» Научный руководитель: Долгова Е. В. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ.....	238

Мальшева Влада ГБПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации» Научный руководитель: Яструб Н.В. СПЛОЧЁННЫЙ КОЛЛЕКТИВ КАК ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ АПТЕКИ.....	240
Мандыч Виолетта ГБПОУ «Горловский колледж промышленных технологий» Научный руководитель: Овчаренко Е.В. РИСК-МЕНЕДЖМЕНТ НА ПРЕДПРИЯТИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	243
Манухин Кирилл МБОУ «Школа №88 г. Донецка» Научный руководитель: Долгова Е.В. РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ.....	245
Маньковский Роман ГБПОУ «Снежнянский техникум промышленности и сферы услуг» Научный руководитель: Маловик Н.Н. РУКОВОДИТЕЛЬ - ЛИДЕР В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ.....	248
Марцишевская Юлия ГБПОУ «Донецкий техникум отраслевых технологий им. Е.Т. Абакумова» Научный руководитель: Рыбак Н.И. ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ.....	250
Марченко Анастасия МБОУ «Школа №72 г. Донецка» Научный руководитель: Дорофеева К.М. РОЛЬ ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫХ КОРПОРАЦИЙ НА ИНФОРМАЦИОННОМ РЫНКЕ.....	254
Марченко Анастасия МБОУ «Школа №72 г. Донецка» Научный руководитель: Куда Д.А. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА.....	256
Масюк Юлия МБОУ «Школа №72 г. Донецка» Научный руководитель: Бондаренко Л.В. РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В УПРАВЛЕНИИ ГОСУДАРСТВОМ.....	259
Матвиенко Алёна МБОУ «Специализированная физико-математическая школа №17 г. Донецка» Научный руководитель: Белоусько Л.Н. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПУТИ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....	261

Матвиенко Анна МБОУ «Школа №88 г. Донецка» Научный руководитель: Лукьянова В.В. РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ.....	263
Медяная Александра МБОУ «Школа №30 г. Донецка» Научный руководитель: Виденина Я.А. ФОРМИРОВАНИЕ УСЛОВИЙ ГРАЖДАНСКОЙ ИНИЦИАТИВЫ НА ТЕРРИТОРИИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	266
Мелан Юлиан ГБПОУ «Донецкий горный технологический техникум» Научный руководитель: Снурницына Л.В. ИНФОРМАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА СОВРЕМЕННОГО ЧЕЛОВЕКА.....	268
Мелконян Тигран МБОУ «Гимназия №92 г. Донецка» Научный руководитель: Тимошенко И.Н. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ.....	271
Михайлишин Максим ГБПОУ «Амвросиевский индустриальный колледж» Научный руководитель Проскокова О.В. ИНФОРМАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА СОВРЕМЕННОГО ЧЕЛОВЕКА.....	273
Мликов Владислав ГБПОУ «Шахтёрский колледж кино и телевидения им. А.А. Ханжонкова» Научный руководитель: Хроленок О.А. ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ И ЭКОНОМИКЕ.....	276
Могилевский Даниил ГБОУ «Лицей» Коллеж» Научный руководитель: Богач Л.В. ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ЭКОНОМИЧЕСКОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	279
Моркляк Алина МБОУ «Школа №80 г. Донецка» Научный руководитель: Архипцева В.А. МОЯ ПРОФЕССИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ.....	281
Москаленко Александра МБОУ «Специализированная школа с углубленным изучением иностранных языков №115 г. Донецка» Научный руководитель: Слепнева Е.Н. ДРУЖНЫЙ КОЛЛЕКТИВ – ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ.....	282
Муслимов Эмиль МБОУ «Основная школа №45 г. Макеевки» Научный руководитель: Апухтина О.А. ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ.....	285

Мухаметгалиева Рината МБОУ «Шахтёрская гимназия» Научный руководитель: Зацаренко И.А. ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ.....	288
Немцева Алёна ГБПОУ «Донецкий колледж промышленных и социальных технологий» Научный руководитель: Александрова Ю.Ф. МЕНЕДЖМЕНТ КАК ОСОБЫЙ ВИД СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ....	290
Новоселова Анна МБОУ г. Горловки «Школа №50» Научный руководитель: Ратушняк Я.А. ВИРТУАЛЬНАЯ РЕАЛЬНОСТЬ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ.....	292
Овсянникова Дарья ГБПОУ «Донецкий колледж ресторанного сервиса и торговли» Научный руководитель: Королёва В.Н. ИНФОРМАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА СОВРЕМЕННОГО ЧЕЛОВЕКА.....	294
Орел Евгения МБОУ «Школа №1 г. Ясиноватая» Научный руководитель: Самсонова Н.А. ДРУЖНЫЙ КОЛЛЕКТИВ – ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ.....	296
Осояну Маргарита МБОУ «Школа № 72 г. Донецка» Научный руководитель: Антоньев Н. Б. НАПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ДОНБАССА.....	298
Павловская Ульяна МБОУ «Средняя школа № 50 г. Макеевки» Научный руководитель: Качковская Н.И. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ.....	301
Панова Полина МБОУ «Средняя школа №37 г. Макеевки» Научный руководитель: Иванова С.П. ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА В МУНИЦИПАЛЬНОЙ ШКОЛЕ.....	303
Пархоменко Богдан ГБПОУ «Енакиевский металлургический техникум» Научный руководитель: Безбородова А.Г. ОБУЧЕНИЕ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА.....	306
Пастушенко Кирилл МБОУ «Специализированная физико-математическая школа №17 г. Донецка» Научный руководитель: Белоусько Л.Н. ИНТЕРНЕТ-БИЗНЕС В БУДУЩЕМ.....	308
Пашкевич Анастасия МБОУ «Средняя школа № 50 г. Макеевки» Научный руководитель: Качковская Н.И.	

ПУТИ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ.....	310
Пенчук Даниил	
МБОУ «Средняя школа № 1 г. Снежное»	
Научный руководитель: Котова В.В.	
ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВ МОЛОДЕЖИ.....	312
Перкова Полина	
МБОУ «Школа № 13 г. Донецка»	
Научный руководитель: Гостева А.В.	
ИНФОРМАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА СОВРЕМЕННОГО ЧЕЛОВЕКА.....	314
Печерская Диана	
МБОУ «Школа №80 г. Донецка»	
Научный руководитель: Воеводина А.Н.	
ПОСТРОЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ ЧЕРЕЗ ФОРМИРОВАНИЕ ЕДИНОГО РЕСПУБЛИКАНСКОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА.....	317
Погорелова Вероника	
МОУ «Школа №49 г. Донецка»	
Научный руководитель: Щепилова А.В.	
МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	319
Покидина Ангелина	
МБОУ «Харцызская средняя школа №4»	
Научный руководитель: Максимча О.А.	
УДАЛЁННАЯ РАБОТА КАК ФОРМА ЗАНЯТОСТИ.....	321
Полякова Яна	
МБОУ «Школа № 150 г. Донецка»	
Научный руководитель: Кобец С.А.	
ФУНКЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ В РАЗРАБОТКЕ И РЕАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ.....	323
Прудникова Анна	
МБОУ «Школа №88 г. Донецка»	
Научный руководитель: Пушкина Г.И.	
РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ.....	326
Прудникова Анна	
МБОУ «Школа №88 г. Донецка»	
Научный руководитель: Долгов А.С.	
МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ В ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ.....	329
Прудникова Анна	
МБОУ «Школа №88 г. Донецка»	
Научный руководитель: Щербак О.А.	
ПУТИ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ.....	331
Прудникова Анна	
МБОУ «Школа №88 г. Донецка»	
Научный руководитель: Долгова Е.В.	
ИНФОРМАТИКА В ПОВСЕДНЕВНОЙ ЖИЗНИ.....	333
Пугачёва Диана	
МБОУ «Средняя школа №103 г. Макеевки»	
Научный руководитель: Семькина Т.И.	
ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ.....	336



Пыжова Елена ГПОУ «Горловский медицинский колледж» Научный руководитель: Христова А. И. ДРУЖНЫЙ КОЛЛЕКТИВ - ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ.....	339
Ракипова Валерия МБОУ «Школа №1 г. Ясиноватая» Научный руководитель: Самсонова Н.А. РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В КОЛЛЕКТИВЕ.....	340
Ратникова Екатерина ГБОУ «Лицей» Коллеж» Научный руководитель: Богач Л.В. УДАЛЕННАЯ РАБОТА В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ: ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ И ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ СТОРОНЫ.....	342
Ретинская Екатерина МБОУ г. Горловки «Лицей №4» Научный руководитель: Залавская Н.И. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ.....	345
Романова Кристина МБОУ «Гимназия № 92 г. Донецка» Научный руководитель: Тимошенко И.Н. ТЕОРИЯ ЛИДЕРСТВА И ВЛАСТИ НИККОЛО МАКИАВЕЛЛИ.....	348
Романько Глеб МБОУ «Школа №2 г. Донецка» Научный руководитель: Жигалкина С.Ю. ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОГО КЛИМАТА В ЭКОНОМИКЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ .....	350
Романюк Елизавета МБОУ «Средняя школа №44 г. Макеевки» Научный руководитель: Решетняк Е.И. ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	353
Рыбка Кирилл МБОУ «Школа №21 г. Донецка» Научный руководитель: Носенко Д.М. ИНФОРМАТИКА В ПОВСЕДНЕВНОЙ ЖИЗНИ.....	355
Рябченко Карина ГПОУ «Горловский медицинский колледж» Научный руководитель: Христова А.И. ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ.....	357
Савранчук Анастасия МБОУ «Школа № 64 г. Донецка» Научный руководитель: Попова Е.Л. МЕНЕДЖМЕНТ КАК ВИД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ....	358
Сапелкина Алёна ГБПОУ «Донецкий колледж пищевых технологий и торговли» Научный руководитель: Дорофеева А.Н. ДРУЖНЫЙ КОЛЛЕКТИВ – ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ.....	361

Сапрунов Артем МБОУ «Школа №78 г. Донецка» Научный руководитель: Крыжановская Я.В. ПОНЯТИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ФУНКЦИИ В ЭКОНОМИКЕ.....	363
Селезень Полина МБОУ «Школа №108 г. Донецка» Научный руководитель: Каулавичуте И.Л. ДРУЖНЫЙ КОЛЛЕКТИВ – ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ.....	365
Сидоренко Елизавета МБОУ «Старомихайдовская школа» Научный руководитель: Цюцюра В.Б. ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ.....	367
Синявская Елена МБОУ «Средняя школа № 1 г. Снежное» Научный руководитель: Желновач Т.В. ДРУЖНЫЙ КОЛЛЕКТИВ – ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ.....	370
Скляр Тимофей МБОУ «Шахтерская основная школа № 11» Научный руководитель: Бондарчук Т.Н. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ.....	372
Смелов Игорь МБОУ «Седовская школа» Научный руководитель: Тимошенко Е.К. ПРОПАГАНДА ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ ЧЕРЕЗ УПОТРЕБЛЕНИЕ КОФЕ.....	374
Смолякова Алина МБОУ «Школа №48 г. Донецка» Научный руководитель: Смолякова Ю.Л. ВИРТУАЛЬНАЯ РЕАЛЬНОСТЬ В ДИСТАНЦИОННОМ ОБУЧЕНИИ.....	376
Соболева Алина МБОУ «Лицей №2 «Престиж» г. Макеевки» Научный руководитель: Саенко В.А. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ГАДЖЕТОВ В ОБРАЗОВАНИИ. ПЛЮСЫ И МИНУСЫ.....	379
Соловьева София МБОУ «Школа № 58 г. Донецка» Научный руководитель: Агаркова С.Г. ДРУЖНЫЙ КОЛЛЕКТИВ – ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ.....	381
Сотникова Полина МБОУ «Гимназия №92 г. Донецка» Научный руководитель: Тимошенко И.Н. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ.....	384
Супрун Роман ГБПОУ «Горловский многопрофильный техникум 37» Научный руководитель: Грошева А.И. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ, ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ.....	386

Суружьева Анна МБОУ «Школа №108 г. Донецка» Научный руководитель: Каулавичуте И.Л. ДРУЖНЫЙ КОЛЛЕКТИВ – ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ.....	391
Сьедина Анна МБОУ «Средняя школа №4 г. Макеевки» Научный руководитель: Петрушева Л.Ю. РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ.....	393
Сыроешкина Таисия МБОУ «Школа №108 г. Донецка» Научный руководитель: Каулавичуте И.Л. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ, ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ.....	395
Сыса Полина МБОУ «Школа №80 г. Донецка» Научный руководитель: Архипцева В.А. НАЛОГ КАК СПОСОБ УКРЕПЛЕНИЯ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ ГОСУДАРСТВА.....	397
Твердохлеб Арина Научный руководитель: Савенкова Т.А. МБОУ «Средняя школа №93» РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В КОЛЛЕКТИВЕ.....	399
Телих Екатерина МБОУ «Средняя школа №44 г. Макеевки» Научный руководитель: Чурилова В.Г. МЕНЕДЖМЕНТ КАК ВИД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ....	400
Тенькова Алина ПОУПК «Донецкий экономико-правовой кооперативный техникум имени Н. П. Баллина» Научный руководитель: Букреева С.С. МОЯ ПРОФЕССИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ.....	403
Токарева Олеся МБОУ «Основная школа № 24 г. Макеевки» Научный руководитель: Козодой Л.П. ИННОВАЦИИ В ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ.....	405
Удовик Ростислав МБОУ «Лицей №25 «Интеллект» г. Харцызска» Научный руководитель: Пестрецова Е.В. ИНФОРМАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА СОВРЕМЕННОГО ЧЕЛОВЕКА.....	407
Федько Виктория МБОУ «Школа № 150 г. Донецка» Научный руководитель: Кобец С.А. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРАВОВОГО ГОСУДАРСТВА И ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА.....	410
Федюн Альбина МБОУ «Школа №94 г. Донецка» Научный руководитель Курилова Е.В.	

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ МАТЕМАТИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ И ИХ РОЛЬ В ЭКОНОМИКЕ.....	412
Фролкина Елизавета	
МБОУ «Школа №88 г. Донецка»	
Научный руководитель: Лукьянова В.В.	
ДРУЖНЫЙ КОЛЛЕКТИВ – ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ.....	415
Хаведжи София	
МБОУ «Школа № 112 г. Донецка»	
Научный руководитель: Курмаева И.Г.	
МЕНЕДЖМЕНТ КАК ВИД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ...	417
Хархардина Милана	
МБОУ «Средняя школа №4 г. Макеевки»	
Научный руководитель: Петрушева Л.Ю.	
ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВЕ И РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ.....	419
Холоша Алексей	
МБОУ «Школа №80 г. Донецка»	
Научный руководитель: Кузина А.О.	
ЭЛЕКТРОННАЯ ТОРГОВАЯ ПЛОЩАДКА КАК СПОСОБ УКРЕПЛЕНИЯ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ.....	421
Холоша Алексей	
МБОУ «Школа № 80 г. Донецка»	
Научный руководитель: Лапко И.В.	
ПОВЫШЕНИЕ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ.....	424
Хохотва Мария	
МБОУ «Школа № 76 им. А.Н. Ковачевича г. Донецка»	
Научный руководитель: Желтикова Ю.В.	
ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	427
Целуйко Светлана	
МБОУ «Школа №80 г. Донецка»	
Научный руководитель: Архипцева В.А.	
ПРОЕКТ СО TEACHING КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ МАТЕМАТИЧЕСКИХ ЗНАНИЙ.....	429
Цумбек Элина	
МБОУ «Школа №76 им. А.Н. Ковачевича г. Донецка»	
Научный руководитель: Желтикова Ю.В.	
ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ.....	432
Цыбульский Назар	
МБОУ «Школа № 112 г. Донецка»	
Научный руководитель: Павлова О.В.	
РАЗЛИЧНЫЕ МЕТОДЫ В ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ.....	435
Цывковская Валерия	
МБОУ «Школа № 21 г. Донецка»	
Научный руководитель: Носенко Д.М.	
ДРУЖНЫЙ КОЛЛЕКТИВ - ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ.....	437
Челпанова Анна	
МБОУ «Школа №80 г. Донецка»	
Научный руководитель: Архипцева В.А.	438

СИСТЕМА МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	
Чемезова Диана МБОУ «Многопрофильный лицей №5 им. Н. П. Бойко г. Донецка» Научный руководитель: Теркун Е.В. ИНТЕРНЕТ- БИЗНЕС В БУДУЩЕМ.....	440
Чикалиев Иван МБОУ «Средняя школа №4 г. Макеевки» Научный руководитель: Петрушева Л.Ю. ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ.....	443
Чумаков Глеб МБОУ «Шахтерская основная школа № 11» Научный руководитель: Бондарчук Т.Н. ЛИДЕРСТВО В УПРАВЛЕНИИ.....	444
Шабанова Мария МБОУ «Специализированная физико-математическая школа №17 г. Донецка» Научный руководитель: Белоусько Л.Н. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	447
Швацкая Диана МБОУ «Школа №80 г. Донецка» Научный руководитель: Архипцева В.А. ДРУЖНЫЙ КОЛЛЕКТИВ - ЗАЛОГ УСПЕШНОЙ РАБОТЫ.....	450
Шевченко Ярослав МБОУ «Школа №58 г. Донецка» Научный руководитель: Глазунова Л.В. РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В КОЛЛЕКТИВЕ.....	451
Шеремет Виталий ГБПОУ «Макеевский профессиональный техникум» Научный руководитель: Гелюх Л.И. ПРОБЛЕМА ВЫПУСКНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	453
Шидловский Илья ГПОУ «Донецкий медицинский колледж» Научные руководители: Швыдкий О.В., Попова Т.В. ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ.....	455
Шишков Егор МБОУ «Средняя школа №103 г. Макеевки» Научный руководитель: Семькина Т.И. ПУТИ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ.....	458
Шишкова Анастасия МБОУ «Мангушская школа №2» Научный руководитель: Терстух С.И. РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В КОЛЛЕКТИВЕ.....	460

Шкуро Артём ГБПОУ «Горезский индустриальный техникум им. А.Ф. Засядько» Научный руководитель: Мороз О.А. ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ.....	463
Шматалюк Анна ПОУПК «Донецкий экономико-правовой кооперативный техникум имени Н. П. Баллина» Научный руководитель: Букреева С.С. ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	466
Шолом Дарья МБОУ «Школа №21 г. Донецка» Научный руководитель: Носенко Д.М. ТЕОРИЯ ВЕРОЯТНОСТЕЙ В ЭКОНОМИКЕ.....	468
Щекланова Анастасия МБОУ «Школа №1 г. Ясиноватая» Научный руководитель: Самсонова Н.А. ИНФОРМАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА СОВРЕМЕННОГО ЧЕЛОВЕКА.....	471
Ярызко Карина МБОУ «Школа 46 г. Донецка» Руководитель: Муратбакаева Э. Ф. МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	473
Яценко София МБОУ «Школа №88 г. Донецка» Научный руководитель: Долгова Е.В. МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	475
Яценко София МБОУ «Школа №88 г. Донецка» Научный руководитель: Долгова Е.В. ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	478

## ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ В МИНИСТЕРСТВЕ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

*Аветисян Анатолий*

*МБОУ «Школа №72 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Кудя Д.А.*

Государственная служба Российской Федерации - профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий Российской Федерации, федеральных государственных органов, субъектов Российской Федерации, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, а также государственные должности субъектов Российской Федерации [2].

Система государственной службы включает в себя: государственную гражданскую службу, военную службу, государственную службу иных видов.

Государственные служащие играют активную роль в регулировании отношений между социальными группами в экономической, политической, социальной и идеологической сферах жизни общества. В этих целях устанавливаются правила, нормативы, задается направленность действий граждан и государственных служащих, это проявляется при разработке различных программ, законопроектов, принятии политических решений [2].

Государственный служащий – это лицо, занимающее должность в какой-либо государственной организации и за вознаграждение выполняющее определенную работу непроизводственного характера, связанную с осуществлением государственных функций [2].

Министерство внутренних дел Российской Федерации (МВД России) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, а также по выработке государственной политики в сфере миграции.

Государственная служба в Министерстве внутренних дел имеет свои специфические особенности. Особенности прохождения службы в органах внутренних дел заключаются в том, что их сотрудники принимают присягу, им присваиваются специальные звания, а главная

особенность – в повышенных требованиях к профессиональной подготовке и дисциплине всех государственных служащих [1]. В необходимых случаях сотрудники органов внутренних дел могут привлекаться к выполнению служебных обязанностей сверх установленного времени, а также в ночное время, в выходные и праздничные дни. Наиболее распространенные профессии в данной сфере представлены на рис. 1.



Рис. 1. Профессии государственных служащих в Министерстве внутренних дел

Также можно выделить четыре основные характеристики этой разновидности государственной службы: особенности в поступлении на службу и увольнении со службы, особенности в прохождении службы, наличие социально-экономических и правовых льгот и гарантий, предоставление сотрудникам полиции и военнослужащим внутренних войск определенных административных полномочий в процессе осуществления их служебной деятельности [1].



Как и в любой другой сфере государственной службы, основными целями сотрудников Министерства внутренних дел являются: решение задач государства, удовлетворение публичных интересов на основе принципов и положений, установленных в Конституции РФ, федеральных законов и законов субъектов Федерации, а также обеспечение благосостояния общества.

*Список источников*

1. Волкова, Н. С. Сущность и признаки государственной службы в органах внутренних дел / Н. С. Волкова // E-Scio. – 2017. – № 6(9). – С. 28–34.

2. О системе государственной службы Российской Федерации. Портал госслужбы [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://gossluzhba.gov.ru/AboutGovernment/Sistema\\_gosudarstvennoy\\_sluzhby](https://gossluzhba.gov.ru/AboutGovernment/Sistema_gosudarstvennoy_sluzhby)

## **КОМПОНЕНТЫ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Аксенина Анна*

*ГБПОУ «Донецкий колледж промышленных  
и социальных технологий»*

*Научный руководитель: Александрова Ю.Ф.*

Инновационная составляющая экономики Донецкой Народной Республики должна стать приоритетным направлением развития. Долгосрочное стратегическое развитие Республики определяется не только ростом валового продукта, но и максимальным выпуском инновационной продукции, уровнем трудового потенциала, уровнем информационного развития и, следовательно, уровнем развития инновационного потенциала.

Инновационный потенциал – это степень возможности (готовности) социально-экономической системы экономики к осуществлению инновационной деятельности, определяемая ресурсной составляющей, формируемой научными, интеллектуальными, человеческими, финансовыми, техническими и технологическими ресурсами и обеспечивающая формирование ее инвестиционного потенциала.

В современных условиях экономическое развитие Республики зависит от ее научно-инновационного потенциала, который определяется уровнем материально-технических, трудовых, информационных и финансовых ресурсов. Перспектива научно-технического развития Республики во многом зависит от способности создавать и использовать новые технологии.

Рассматривая инновационный потенциал Республики, стоит оценить уровень инновационного развития экономики, а также имеющиеся возможности для инновационного развития организаций, действующих на данной территории. Поэтому оценку инновационного потенциала следует проводить комплексно на основе выделенных компонентов:

1. Научно-технический потенциал отражает совокупность взаимообусловленных условий и ресурсов, обеспечивающих, с одной стороны, воспроизводство проверенных научных знаний и возможность получения новых научных знаний, а с другой стороны, возможность разработки инноваций.

Условия становления ДНР обуславливают необходимость учета развития ее научно-технического потенциала в этот период:

- адаптация структуры и задач научно-технического потенциала к современным условиям;

- определение новых приоритетов научно-технической деятельности (НТД), исходя из потребностей промышленности и экономики;

- формирование заказов на научно-техническую продукцию с учетом сокращения госзаказа и поиск потребителей среди юридических и физических лиц;

- поиск дополнительных финансовых ресурсов на НТД, в том числе иностранных инвестиций;

- разработка мероприятий по восстановлению связей с научно-техническими структурами и объектами экономической деятельности регионов и зарубежных стран.

2. Трудовой потенциал характеризует обеспеченность Республики квалифицированными кадрами, необходимыми для инновационного развития. В условиях инновационного развития на первое место выходят трудовые ресурсы, непосредственно генерирующие новые знания, составляющие основу инновационного процесса. За последний период

значительно сократилась численность занятых во всех отраслях экономической деятельности Республики. Уменьшение численности занятых в материальном производстве происходит под влиянием структурных сдвигов в экономике. Причины: военные действия на территории ДНР, снижение спроса на рабочую силу, рост безработицы, как скрытой, так и явной.

3. Инвестиционный потенциал характеризуется наличием и достаточностью собственных финансовых ресурсов Республики для осуществления инновационной деятельности. Барьерами построения инновационной системы ДНР являются уровень экономического развития, характеризующийся недостаточностью финансовых ресурсов для финансирования инновационного процесса, отсутствием системной законодательной базы, отсутствием необходимых для развития финансовых институтов и низким платежеспособным спросом на инновации со стороны бизнеса. Необходимо создать льготные условия работы для организаций, занимающихся внедрением инноваций. Особое внимание следует уделить привлечению инвестиций, в том числе иностранных. Результат может быть достигнут только при расширении научного сотрудничества с зарубежными партнерами. Инновации являются движущей силой экономического и социального развития. Внедрение новейших разработок в различные сферы общественной жизни – залог возрождения Донбасса.

4. Рыночный потенциал. Завершающим этапом инновационной деятельности является внедрение инноваций, соответственно наличие спроса на результаты инновационной деятельности на рынке повышает возможности инновационного развития Республики.

Таким образом, основными направлениями развития инновационного потенциала в ДНР являются: активизация ресурсных возможностей формирования инновационного потенциала, в первую очередь финансовой составляющей, оказывающей большее влияние на все остальные ресурсные составляющие; восстановление деятельности научных учреждений, которые занимаются разработками; создание связей между наукой и производством и вовлечение большего числа организаций и их сотрудников в инновационный процесс; установление международных связей для реализации инновационных программ.

## ПРОДВИЖЕНИЕ СТАРТАПОВ

*Алимова Карина*

*МБОУ «Школа №13 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Гостева А.В.*

Стартап – это проект, в основе которого лежит уникальная или инновационная идея. Стартап проект нацелен ценности потребителя, ориентирован на исключение конкуренции, посредством создания уникального торгового предложения, основанного на использовании инноваций и часто не имеющего аналогов на рынке.

Если компания-инициатор проекта новичок на рынке и, возможно, даже не зарегистрирована в качестве юридического лица, обладает минимальными ресурсами, как человеческими, так и финансовыми, то она представляет собой стартап. В большинстве случаев, стартап проект не располагает стартовым капиталом, а бизнес-идея уникальна и часто не имеет аналогов.

В основе стартап проекта лежит создание уникальной идеи, не имеющей аналогов, или разработка и использование инновационных технологий для нахождения новых путей решения существующих проблем и задач.

Целями PR-продвижения стартапов являются: привлечение новых пользователей, набор «критической массы». «Критическая масса» – это то количество пользователей, при котором рост становится самопроизвольным, увеличение и поддержание активности существующих пользователей. А также формирование имиджа, повышение привлекательности стартапа как работодателя, для ценных специалистов и реализация коммерческого потенциала проекта.

На сегодняшний день, в период масштабного развития коммерческой деятельности, бизнес-проекты, в частности, стартапы, являются очень популярными и широко используемыми. Стартап, как и любой другой бизнес-проект, представляет собой деятельность, направленную на получение прибыли, что и делает процесс его освоения привлекательным. Стоит отметить, что большое количество людей имеет различные электронные устройства, такие как: компьютер, телефон, ноутбук и так далее. Владение вышеописанными электронными устройствами предполагает использование различных мобильных приложений, программ или веб-сервисов. Следовательно, стартапы в

сфере информационных технологий набирают большую популярность, благодаря широкой возможности применения информационных технологий и высокому спросу на продукт, который способен упростить выполнение ежедневных потребностей.

Существует несколько основных этапов, которые проходит стартап, первым из которых, является «соответствие проблемы/решения». Подтверждение проблемы и того, что предлагаемый продукт ее решит.

Далее создается минимально жизнеспособный продукт (МЖП). Происходит разработка рабочего прототипа с минимальным функционалом для решения проблемы; выпуск альфа-версии и тестирование ее недочетов.

Затем проверяется соответствие продукта/рынка. Подтверждение, что у продукта есть рынок сбыта (закрытая бета-версия продукта).

На этапе масштабирования бизнес-модели производится открытая бета-версия и выпускается потребительская версия продукта.

На этапе зрелости стартап переходит в бизнес.

Есть несколько способов, которые помогут продвинуть, а также выбрать удачное решение для стартапа.

Создание своего сайта. Многие с уверенностью скажут, что для успешного бизнеса наличие своего веб-сайта — это не вопрос выбора, а необходимость. Да, в век информации очень важно иметь сильное онлайн-присутствие. И самым надежным источником информации для клиентов станет сайт.

Ведение своего блога. Контент-маркетинг может быть очень даже эффективен. Можно использовать бесплатные платформы для ведения блогов, такие как WordPress, Телеграмм, Яндекс.Дзен.

Использование интервью и прямых эфиров. Это не только прекрасная возможность привлечь новых посетителей, но и возможность разнообразить и освежить контент. Чтобы провести беседу эффективно, заранее выберите и изучите интересную и актуальную тему.

Проведение вебинара. В последнее время вебинары все больше набирают популярность. И не случайно, ведь они дают возможность связаться со своей аудиторией бесплатно и познакомить их со своим стартапом и рассказать о своих продуктах и услугах.

Из выше всего перечисленного можно сделать вывод, что главная цель стартап проекта – создание уникального инновационного продукта.

## РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ

*Аль Асаад Александр*

*МБОУ «Многопрофильный лицей №5 им. Н. П. Бойко г. Донецка»*

*Научный руководитель: Теркун Е.В.*

Главным институтом, регулирующим все сферы общества, является государство. И именно государство занимается регулированием как внешней, так и внутренней экономики страны. Необходимость вмешательства государства в экономику связывают в основном с отказами рынка.

Отказ рынка (так называемое фиаско рынка) – это нежелание или несостоятельность рынка удовлетворить потребности общества или отдельных групп людей рыночной экономической системы.

Кратко рассматривая структуру отказов рынка, можно выделить несколько ключевых пунктов:

1. Индивидуальная экономическая свобода является благом до тех пор, пока она не ограничивает экономическую свободу других индивидов.

2. Рынок в полной мере обеспечивает производство благ для индивидуального потребления. Такие блага называются частными – их потребление одними лицами исключает возможность их одновременного потребления другими. Их противоположность являются общественные блага – они потребляются одновременно многими индивидами. За производство частных благ отвечает рынок, общественных – непосредственно государство.

Регулирование производства и распределения благ государство осуществляет путём:

- предоставлением исключительных прав на производство данных благ либо на производство, требуемых для данных благ, ресурсов;

- введением административных барьеров на пути вхождения на рынок этих благ. Осуществляется посредством введения квот, лицензий, чрезмерно высокого уровня налогообложения и др.

3. Главная забота рынка – прибыль, поэтому он остаётся безразличным к проблеме истощения природных ресурсов.

4. Государство осуществляет урегулирование внешних, прежде всего отрицательных, эффектов, что связаны с перенесением издержек одним

субъектом на другой без какой-либо компенсации пострадавшей стороне.

Решает эту проблему государство двумя способами: государство заставляет с помощью налогов, штрафов и запретов прекратить производство и загрязнение, ограничивая объём убытков, нанесённых окружающей среде и другим субъектам; государство «обезвреживает» внешние эффекты и возмещает убытки, причинённые ими, за счёт бюджетных средств.

5. Государство ограничивает негативное влияние циклических колебаний и регулирует дифференциацию доходов, обеспечивая социальную направленность.

6. Государство обеспечивает баланс интересов субъектов экономической и социальной деятельности в условиях трансформационной экономики.

Существует два типа государственного регулирования экономики:

- полная монопольная власть;
- сочетание рыночного и государственного регулирования.

Своё влияние на экономику государство осуществляет с помощью экономической политики — системы экономических целей и средств, которые обеспечивают решение стратегических и практических задач развития хозяйственной системы страны, воплощённых в государственных программах.

Основные задачи государства в экономике:

1. Разработка законов, норм и правил владения собственностью.
2. Осуществление государственных закупок и производство государственным сектором общественных благ.
3. Осуществление трансферных выплат.
4. Взимание налогов.
5. Прямое влияние на распределение ресурсов путём регламентирования норм права.
6. Опосредованное влияние на распределение ресурсов.
7. Национальная безопасность, осуществляемая лишь за счёт государственного финансирования.
8. Защита конкурентной среды.

Для влияния на экономику государство использует прямые (базируются на властно-распорядительных отношениях и проявляются в

форме административного влияния) и косвенные (базируется на использовании правовых и экономических инструментов) методы.

Определить меру влияния государства на экономику сложно. Чаще всего это делают при помощи удельного веса ВВП, ВНД или ЧНД, которые перераспределяются через государственный бюджет.

#### *Список источников*

1. Абалкин, Л.И. Роль государства в становлении и регулировании рыночной экономики / Л.И. Абалкин // Вопросы экономики. - 1997. - № 6. - С. 3-12.

2. Коуз, Р. Фирма, рынок и право: Сборник статей / Р. Коуз; Пер. с англ. Б. Пинскера; Науч. ред. Р. Капелюшников. - Москва : Дело, 1993. - 192 с.

## **ИНФОРМАТИКА В ПОВСЕДНЕВНОЙ ЖИЗНИ**

*Анохина Евгения*

*ГБПОУ «Донецкий техникум связи и отраслевых технологий»*

*Научный руководитель: Сулова Л.А.*

Практически каждый человек на планете сталкивался с компьютером, телефоном или другими информационными приспособлениями. Только пользователей Windows 10 и 11 в прошлом году насчитывалось более 1.4 миллиарда, и эти цифры продолжают увеличиваться [3]. Скоро на каждого человека будет приходиться по несколько компьютеров сразу. Но современная информационная среда состоит не только из физических устройств, но и из виртуальных проявлений информатики. Социальные сети, поисковые системы, информационные каналы – всем этим современный человек пользуется на протяжении дня иногда забывая о прочих делах.

А меж тем роль информатики в жизни каждого человека сложно переоценить. Информационные технологии используются, везде начиная от видеорегистратора в машине и заканчивая запуском ракетносителей в открытый космос. Информатика проникла не только в науку и технику, но и сельское хозяйство, промышленность и другие отрасли деятельности человека. Все это произошло за последние чуть



более 50 лет. Информатика – самая быстроразвивающаяся и самая молодая из наук.

И несмотря на столь не продолжительное время существования информатика это одна из самых значимых и широко востребованных наук. Началом информатики принято считать 1948 год, год издания книги Норберта Винера «Кибернетика, или управление и связь в животном и машине». Примерно в это же время были созданы первые электронные цифровые вычислительные машины [2].

Значимость социальных функций информатики растет по мере перехода к новым поколениям электронно-вычислительных машин.

Переход к 3-му поколению ЭВМ обеспечил человечеству доступ к компьютерным конференциям, банковским операциям онлайн, безналичную торговлю, электронную переписку и новости, возможность получения справок и различного рода библиотечной информации, рекламу, удаленное управление умными системами и многое другое.

На данном этапе поколения вычислительной техники сменяют друг друга практически каждые 2 года. А их возможности только растут. Если на телефоне 2000-х годов вы могли совершать звонки и поиграть в змейку, то современные модели позволяют общаться по видеосвязи находясь прямо на улице, не говоря уже о современных играх для смартфонов.

Народы развитых стран осознают, что совершенствование информационных технологий представляет самую важную, хотя и дорогостоящую задачу. В России на формирование IT-инфраструктуры в государственных образовательных организациях в 2023 году выделено 11,7 млрд руб. [1]. А на разработку и реализацию программы кибергигиены и повышения грамотности широких слоев населения по вопросам информационной безопасности – 200 миллионов рублей. И только часть расходов связанных с информационными процессами в обществе. Целью же этих процессов является улучшение качества жизни людей за счет увеличения производительности и облегчения условий их труда.

Естественно, использование самых последних технологий и технических средств не решает полностью всех проблем, однако инновации могут значительно упростить и ускорить работу людей. Особенно это заметно на сложных участках аналитической деятельности, в процессах формирования отчетов и справок. Особого внимания

заслуживают технологии, используемые в сфере образования, их значение сложно переоценить. Найти образовательное учреждение, в котором не было бы компьютерного класса, практически невозможно. Не говоря про Интернет, который предоставляет современному студенту колоссальные объёмы информации за короткий промежуток времени. Это существенно облегчает процесс обучения и образования в целом.

Интернет – это один из популярнейших способов связи на сегодняшний день главным образом потому, что он доступен практически каждому.

Подводя итог, можно сказать, что информационные технологии очень глубоко проникли в жизнь современного человека, и даже более того – вряд ли будет преувеличением тот факт, что без информационных технологий современное общество не сможет существовать в том виде, в котором оно существует сейчас.

#### *Список источников*

1. Бюджетная система Российской Федерации: учебник / под ред. О. В. Врублевской, М. В. Романовского. - 4-е изд. - Санкт-Петербург: Питер, 2008. - 576 с.
2. Информатика. Базовый курс / под ред. С.В.Симоновича. СПб.: Питер, 2000. - 640 с.
3. Урсул, А.Д. Проблема информации в современной науке : Филос. очерки / А.Д. Урсул; АН СССР. Ин-т философии. - Москва : Наука, 1975. - 287 с.

## **ПОРТРЕТ СОВРЕМЕННОГО ЛИДЕРА, СПОСОБНОГО ПРИВЕСТИ ПРЕДПРИЯТИЕ К УСПЕХУ**

*Антилогов Даниил*

*МБОУ «Школа №72 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Семенова К.В.*

Лидер — это человек, который способен в любых условиях вести за собой коллектив. Примечательно, что при этом он не всегда может быть формальным руководителем, однако всегда пользуется авторитетом. Он обладает сильным влиянием на мнение людей, может направлять и

организовывать их деятельность. К его мнению прислушиваются, его работой вдохновляются.

Лидера характеризуют множество качеств, но в первую очередь стоит отметить высокий уровень амбиций, здоровую агрессивность, стрессоустойчивость, независимость и смелость в принятии решений, творческий потенциал и созидательность, амбициозность и упорство. Также из личных качеств у него должны быть: тактичность, участливость, порядочность, бдительность, убежденность, внимательность, коммуникабельность и, наверное, адаптивность [3].

Традиционно различают три основных стиля лидерства: авторитарный, авторитетный и товарищеский (табл. 1).

Таблица 1

## Стили лидерства

Критерии/ стили лидерства	Авторитарный	Авторитарный	Товарищеский
Метод работы лидера	Требуется немедленного повиновения	Мобилизует людей на воплощение в жизнь своих замыслов	Формирует эмоциональные связи и создает гармонию
Доминирующие характеристики эмоционального лидера	Выполняйте, что я вам велел	Все за мной	Способность сопереживать, умение укреплять социальные связи и эффективно общаться с людьми
Оптимальные условия для применения	Кризисные ситуации, необходимость реорганизации	Ситуация, когда для осуществления перемен требуются новые идеи или необходимо провозглашение четкого курса действий	Ситуация, когда требуется устранить разлад в отношении между сотрудниками или заставить подчиненных усиленно работать в сложных обстоятельствах
Общее воздействие на климат	Пагубное	В высшей степени благоприятное	Благоприятное

Стоит отметить, что первый из этих стилей в современных реалиях, не имеет ничего общего с понятием «настоящий лидер». Люди охотнее

последуют и будут работать совместно с человеком, управляющим командой в авторитарном или товарищеском стиле.

В условиях кризиса роль лидера возрастает: сегодня будущее компании во многом зависит от харизмы управленца, его принципов, мировоззрения и персональной ответственности за результат. Найти методы управления, которые вдохновят коллектив (в условиях перемен, при ограниченных ресурсах) - непростая задача, которая стоит перед лидером. Необходимо отметить, что в коллективах различают 2 типа лидерства - формальное и неформальное [1]. Если формальный лидер полноценно наделен полномочиями и ответственностью руководителя, то к неформальному сотрудники прислушиваются самостоятельно, ценят и уважают его за внутренние характеристики, умение работать. Ключевой залог успеха современной компании - руководитель, который имеет не только должность, но и лидерские качества, или же умеет построить свою работу в тесном взаимодействии с неформальным лидером.

Внешняя среда для бизнеса меняется сегодня довольно-таки динамично, соответственно и лидер должен так или иначе к ней адаптироваться. В последние годы изменилась роль команд в выполнении различных бизнес-проектов - они стали более значимыми [1]. Кроме того, значительно расширились возможности организации деятельности предприятия «на удаленке». Все это требует от лидера поиска новых решений по организации эффективной работы компании, и, к сожалению, не всегда такие инструменты могут быть найдены. Так, к примеру всемирноизвестный предприниматель Илон Маск настоятельно рекомендует своим менеджерам вернуться на работу в офисы, придя к мысли, что организация работы удаленно не приносит компании должных результатов. Тем не менее, современный лидер всегда стремиться к совершенству, постоянно развивается и не останавливается на достигнутом.

#### *Список источников*

1. Болдырева Н.В., Современный лидер - кто он? / Н.В. Болдырева, М.И. Андриевская, Ю.А. Симакова, А.М. Фазуллина // Вестник института мировых цивилизаций, 2019. - Т.10. - №2 (23). - С. 71-78.

2. Мамаева Е.А. Современный лидер: навыки, лидерские компетенции, этические аспекты использования власти. / Е.А. Мамаева// Молодой ученый, 2021. - №31 (373). – С. 53-56.

3. Как стать лидером: что нужно уметь и какой стиль управления выбрать. РБК Тренды [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://trends.rbc.ru/trends/education/61963fc89a7947b9ca0e2dee>

## НАПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ДОНБАССА

*Антонов Никита*

*МБОУ «Основная школа № 24 г. Макеевки»*

*Научный руководитель: Козодой Л.П.*

Донецкая Народная Республика более восьми лет функционирует в условиях ведения боевых действий, дипломатической изоляции, тотальной экономической и транспортной блокады, что обусловило потерю сырьевых и товарных рынков, разрыв кооперационных связей и снижение устойчивости цепей поставок в промышленности. В данных обстоятельствах нужно принять решение по основным направлениям инновационного развития Донбасса, по формированию инновационных логистических цепочек, ориентированных на рынки ЛНР, РФ, стран Таможенного Союза, Азии.

Сельское хозяйство в мире сегодня очень быстро развивается. Когда-то на смену обычным плугам пришли комбайны и тракторы. Сейчас их заменяют «умные машины», то есть машины и агрегаты, которые управляются при помощи автоматов или дистанционно. Речь идет о беспилотных машинах, летательных аппаратах, также о различных агроботах. Подобная техника может облегчить труд, контролировать состояние полей, оптимально вносить удобрения и другие химические вещества в почву.

По данным Минэкономразвития ДНР, в прошлом году произошёл рост пищевой промышленности на 14,3%. В Республике производят продукты мукомольно-крупяной промышленности, хлеб, хлебобулочные, мучные изделия, макароны, мясо и мясные продукты, кондитерские изделия, перерабатывают и консервируют рыбу, фрукты и овощи, производят растительное масло, молочные продукты, корма для

животных. Чтобы поддерживать развитие сельского хозяйства и пищевой промышленности на высоком уровне, специалисты должны овладеть современными технологиями в сельском хозяйстве. Важно уметь определять, какие работы в поле или на ферме можно автоматизировать и поручить машине. А специалист анализирует, какие работы можно автоматизировать с применением умных машин; контролирует работу автоматизированной сельскохозяйственной техники, обеспечивает её бесперебойное функционирование; использует устройства для управления и контроля над сельхозтехникой (камеры, датчики, беспилотники); занимается ремонтом автоматизированной сельхозтехники; обновляет программное обеспечение умных машин.

Большое количество небольших ферм и агрохолдингов заинтересованы в инновационном развитии и автоматизации деятельности и нуждаются в квалифицированных специалистах по работе с автоматизированной сельхозтехникой. Например, есть роботизированные молочные фермы, где доярки не сами доят коров, а контролируют машины, которые это делают. Можно открыть свое дело, например обучать других людей пользоваться автоматизированной сельхозтехникой или программировать дроны и беспилотники для ферм и полей.

Нам необходимы экологически безопасные продукты: мясо и рыба, крупы, овощи и фрукты. Фермеры сегодня переходят на новые технологии: широко используются компьютерные технологии и робототехнику. Однако сельское хозяйство по-прежнему тесно связано с природой, которая дает жизнь растениям и животным. Чтобы получение её даров не наносило вред окружающей среде, необходимо проводить мероприятия по восстановлению почвы, снижению вреда от использования минеральных удобрений и химических средств для защиты посевов от сорных растений, вредителей и грибковых болезней. Также необходимо правильно перерабатывать и утилизировать отходы сельского хозяйства или разрабатывать способы повторного их использования, чтобы наносить минимальный вред природе при максимуме эффективности сельского хозяйства. Поэтому мы должны организовывать и принимать участие в реализации мероприятий по сохранению и восстановлению свойств почвы, воздуха и водных ресурсов; разрабатывать и реализовывать новые экологически безопасные методы

земле- и водопользования; внедрять в деятельность сельскохозяйственных предприятий методики по экологической защите окружающей среды; разрабатывать способы применения удобрений, которые оказывали бы минимальный вред окружающей среде; изобретать и внедрять методы утилизации и переработки сельскохозяйственных отходов; предлагать решения по эффективному ведению сельскохозяйственной деятельности.

Вывод. Такая инновационная система и направления позволяют экономить топливо, семена и удобрения, удешевляя процесс. Не расширение площадей, а применение новых технологий, в том числе автоматизированной сельхозтехники, является инновациями для сельского хозяйства и пищевой промышленности. Неразумное ведение сельского хозяйства может наносить урон окружающей среде. Люди должны уменьшить влияние вредного воздействия на природу. Чтобы добиться успеха в агроэкологии, необходимо обладать знаниями естественных наук, владеть иностранным языком, уметь пользоваться современными компьютерными программами в этой сфере и быть готовым работать в естественных условиях для изучения состояния воды, земли и воздуха, а также влияния отходов сельского хозяйства на природу.

#### *Список источников*

1. Глазьев, С.Ю. Переход к инновационной экономике - условие будущего развития России / С.Ю. Глазьев // Инновации. - 2000. - № 3-4. - С. 46–51.

## **ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА**

*Арутюнян Маик*

*МБОУ «Школа № 5 Администрации г. Докучаевска»*

*Научный руководитель: Аксёненко Н.Н.*

Несмотря на введение инноваций и развития государства трудоустройство молодежи является одной из актуальных проблем на сегодняшний день. Эта проблема не теряет своей значимости и ежегодно набирает обороты на рынке труда.

Современная молодежь – как социальная группа, имеет свои особенности. Данные особенности связаны с процессом адаптации к современным социально-экономическим условиям – это трудности профессионального и социального самоопределения, жилищные проблемы и т. д. На современном рынке труда молодёжь сталкивается с некоторыми проблемами трудоустройства. К ним относятся отсутствие требуемого работодателями стажа и опыта работы и сложность получения этого опыта.

Существенными требованиями к кандидатам на замещение вакансий на рынке труда являются стаж работы и наличие профессионального опыта. Поэтому молодежь, не отвечающая данным требованиям, на работу устраивается проблематично и соответственно – молодые люди не только не могут достичь профессионализма, но и получить его. Решить данную проблему можно посредством практики временного найма на разовые работы. Это может быть деятельность волонтеров в общественных организациях, участие в различных рекламных акциях, социологических исследованиях. Рекомендательные письма с данных мест временного трудоустройства были бы очень полезны кандидатам на замещение вакансий на рынке труда. Следует сказать также о том, что временное трудоустройство поможет молодежи приобрести опыт и получить определенную репутацию, которая просто необходима для будущего трудоустройства.

Одной из проблем трудоустройства молодежи также является половая дискриминация. Работодатели преимущественно хотят видеть в штате сотрудников мужчин, нежели женщин, не имеющих детей. Работодателя пугает возможный брак и беременность будущего работника, и все вытекающие последствия – отпуск по уходу за ребенком, отсутствие на работе в связи с временной неработоспособностью. Работодатель однозначно делает выбор в пользу кандидата мужчины и устранить эту проблему практически невозможно.

Не менее острой проблемой трудоустройства является – дисбаланс спроса и предложений на рынке труда. Трудность состоит в том, какие специальности востребованы на данный момент на рынке труда и какими специальностями переполнен образовательный рынок. Некоторые работодатели испытывают кадровый голод, а некоторые – переполнены желающими трудоустроиться. Такая ситуация складывается



потому, что рынок труда очень сложно прогнозировать в связи со сложной нестабильной экономической ситуацией в стране.

В данном случае будущим выпускникам вузов необходимо обладать набором таких качеств, как умение быстро адаптироваться к сложившейся ситуации; быть готовым пройти процесс переобучения в службе занятости и в вузах – необходимо наладить процесс кредитования обучения студентов работодателями; также избежать проблем трудоустройства выпускников поможет заключение договоров о трудоустройстве будущих выпускников с предприятиями и организациями. Немаловажным аспектом устранения проблемы будет создание информационной системы, учитывающей спектр востребованных вакансий на рынке труда.

Проблема недостатка рабочих мест определённой специальности. В настоящее время молодежь стремится получить престижную профессию: юрист, адвокат, экономист, маркетолог, логист и т.д. После окончания вуза выпускник сталкивается с проблемой трудоустройства, а все потому, что рынок труда перенасыщен данными специалистами. Работодатель имеет право выбора самой достойной кандидатуры на занимаемую должность, а остальные остаются не удел.

Что касается менее востребованных профессий, таких как учитель, медик, слесарь, электрик и т.д., в данной ситуации спрос превышает предложения. Выпускникам указанных профессий легче трудоустроится, но данные сферы являются низкооплачиваемыми, поэтому молодежь не особо стремится получать данные вакансии. Эту проблему также трудно устранить – ведь решение должно быть на государственном уровне – государство должно предпринять меры по вовлечению молодежи во все отрасли трудовой деятельности.

В поиске работы молодежь зачастую выступает в безынициативной роли, старается избегать дискомфортных и жестких ситуаций на рынке труда, поэтому не использует многие возможности по нахождению работы. Для решения этой проблемы необходима ранняя профориентационная работа учащихся, которая будет способствовать правильному выбору профессии. Актуальной помощью молодежи в трудоустройстве станет выработанная система о принципах и технологиях поиска работы. Также необходимо проводить профориентационное консультирование родителей во избежание

проблем трудоустройства их детьми. Молодой специалист, впервые попадая на рынок труда сталкивается с огромным количеством проблем, начиная от того куда попробовать трудоустроиться и заканчивая проблемами, возникающими во время работы.

Следовательно, от того какая была проведена работа по социальной адаптации и профессиональному самоопределению ребенка в школе, а в последствии во время учебы в вузе и раннем трудоустройстве, а также от приложенных его собственных усилий по поиску работы, конкурентоспособности на рынке труда будет зависеть и моральная удовлетворенность работника, и дальнейшее развитие предприятия или учреждения, и даже процветание нашей страны. В конечном итоге широкое информирование граждан о существующих возможностях и правах в поиске работы позволит частично снять каждую из названных проблем.

#### *Список источников*

1. Бабочкин, П.И. Социально-профессиональные ориентации учащихся и факторы выбора профессии (региональный аспект) / П.И. Бабочкин, И.И. Задорожная, М.Г. Рогачева. - Москва: Моск. гуманитар.-соц. акад., 2001. - 65 с.

2. Долгова, А. Полная и эффективная занятость молодежи - условие повышения конкурентоспособности страны / А. Долгова, И. Жукова // Человек и труд. - 2007. - №8. - С. 38-41.

3. Еремкин, А. Система содействия трудоустройству выпускников вуза в современных условиях / А. Еремкин // Вестник образования: журнал. - 2009. -- № 19. - С. 22-31.

## ПУТИ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ

*Архипова Таисия*

*МБОУ «Школа № 88 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Долгова Е. В.*

Развитие сферы услуг сегодня является весьма актуальным для развития всего народнохозяйственного комплекса так, как роль этого сектора в современной экономике связана не только его преобладанием в структуре хозяйства, а также и с тем, что в услугах формируются такие

ключевые факторы экономического роста, как научное знание, нематериальные формы накопления, информационные технологии, а также глобализация хозяйственной деятельности.

Все многообразие услуг в современной экономике можно сгруппировать следующим образом: транспорт, связь, оптовая и розничная торговля, кредитно-финансовая сфера, страхование, бытовые услуги, культурно-рекреационные услуги и блок услуг социального профиля - образование, здравоохранение, социальные услуги. Именно за счёт неё:

- создаются новые рабочие места;
- формируется значительная часть государственного бюджета;
- повышается качество жизни населения;
- решаются социально-бытовые проблемы.

Востребованность данной сферы определяется факторами:

- ростом благосостояния;
- появлением большего количества свободного времени;
- доступом к информации;
- тенденцией к значительному улучшению качества жизни;
- демографическими изменениями;
- проблемами социального плана;
- значительным расширением спектра оказываемых услуг в области финансов, юриспруденции, медицины, строительства, ремонта, обучения;
- обеспечением безопасности;
- организацией туризма и отдыха.

Сфера услуг, степень её развития и структура стали выступать важнейшим признаком развития общества. Специалисты отмечают наступление нового этапа в общественном, в том числе и международном разделении труда, связанного со структурной перестройкой национального и мирового хозяйства. Значение этой перестройки столь велико, что её часто сравнивают с индустриальной революцией.

Такое кардинальное изменение роли сферы услуг дало основание говорить о формировании так называемого сервисного общества, а экономику этого общества называть экономикой услуг. Развитие современного мирового хозяйства характеризуется постоянным расширением товарного обращения, вызванного развитием науки и

техники, ростом общественных и личных потребностей. На большинстве рынков происходит насыщение: падает спрос на товары, ужесточается конкуренция, уменьшается объем прибыли.

Не менее важная причина развития сферы услуг - глубокие преобразование в системе общественных потребностей. Усложнение техники, структуры производства, рост жизненного уровня населения и его социальной активности, а также совершенствование самого человека. Становление экономики услуг - универсальный процесс, свойственный всем странам. Но реализуется он в каждой из них по мере вызревание внутренних предпосылок, в прямой зависимости от уровня экономического развития. В странах экономически слабо развитых хозяйственной деятельность сводится преимущественно к производству внешней продукции. Чем выше уровень развития хозяйства, производительности труда, тем выше в структуре экономики трудовой деятельности, направленной на производство не материальных, не осязаемых видов продукции, выраженных в форме услуги.

За прошедшие сто лет сама сфера услуг кардинально преобразилась. Ныне насчитывается более 160 видов услуг.

Не менее сильным ускорительным интеграции услуг в мировое хозяйственное пространство послужила научно-техническая революция. Процесс глобализаций услуг получает новое мощное ускорение с появлением Интернета, изначально ориентированного на наднациональные потоки реализации товаров и услуг. В последние два-три десятилетия стабильно высокими темпами растут потоки туристов, а также лиц, выезжающих за рубеж с деловыми и иными целями. Все более популярной становится практика получения за рубежом образования медицинской помощи, и мировой рынок этих услуг формируется стремительными темпами. Масштабы международной миграций существенно увеличиваются за счет производителей услуг- физических лиц, выезжающих за рубеж в поисках выгодной работы.

Для дальнейшего развития сферы услуг необходимо предусмотреть ряд направлений. Учитывая, что сфера услуг в своей значительной доле относится к негосударственному сектору и в этой части здесь отсутствует бюджетное финансирование, необходимо законодательное стимулирование развития материально-технической базы. Речь здесь может идти о налоговых льготах, программах поддержки

предпринимательства в этой сфере на федеральном и региональном уровнях, льготном кредитовании.

Развитие сферы услуг - глобальная тенденция современности. Технологический прогресс, социально-демографические изменения, рост благосостояния населения, обострение конкурентной борьбы – все это создает предпосылки для развития сферы услуг и определяет перспективы ее развития. Рынок услуг в России развивается. Для его эффективного развития необходимо повышать конкуренцию, совершенствовать налоговое законодательство, инфраструктуру услуг. В перспективе тенденция опережающего роста сферы услуг сохранится.

Итогом взаимодействия долговременных факторов развития сферы услуг станет существенное повышение вклада отраслей непродовольственной сферы в экономический рост, эффективность хозяйства, социальный прогресс и глобализацию хозяйственной жизни. Таким образом, рынок услуг является одной из самых перспективных и быстро развивающихся отраслей экономики.

## **ЦИФРОВИЗАЦИЯ ГОРОДСКОГО ХОЗЯЙСТВА**

*Афанасьева Лилия*

*ГБПОУ «Донецкий промышленно-энергетический колледж»*

*Научный руководитель: Захлебина Л.Е.*

Мы живем в век постоянно прогрессирующих IT-технологий. Они все больше встречаются в нашей жизни. Начиная от обычных гаджетов для улучшения бытовых условий, заканчивая компаниями, которые создают и апгрейдят те же гаджеты. Они всё больше делают нашу жизнь комфортной и благосостоятельной.

Конечно же IT-технологии не обошли стороной и городскую жизнь. На улицах, парковках, трассах, заведениях и других местах можно наблюдать заметное увеличение количества камер, которые собирают, обрабатывают и анализируют данные, поступающие от жителей города. Это происходит за счет использования датчиков, функционирующих в режиме реального времени. Полученные сведения позволяют выявлять и заменять нерабочие методики. Использование ИКТ позволяет повысить качество, производительность и интерактивность городских служб,

снизить расходы и потребление ресурсов, улучшить качество связи между жителями города и государством.

Цифровизация городского хозяйства позволяет намного улучшить качество жизни людей. Она может помочь с решением вопроса с пробками на дорогах, освещением улиц, преступностью, вывозом мусора, предотвратить крупный пожар, спасти человека, которому внезапно стало плохо дома или в общественном месте, и многое другое.

Одним из таких примеров наиболее цифровизированного города, может послужить город-государство Сингапур, где численность населения превышает 5,6 млн. человек. Именно здесь начали внедрять систему «умного города» и проработали практически все её направления. Это дало свои плоды. Несмотря на сильную заселенность, пробки в городе – достаточно редкий случай. Все благодаря использованию «умного» транспорта.

Наличие своей электронной платформы (аналог ГосУслуг), также значительно сокращает время получения требуемых услуг. Платформа «умного города» дает сингапурцам возможность не только получения, но и оказания необходимых услуг. Так, благодаря приложению MyResponder сотрудникам медучреждений поступает информация о людях, нуждающихся в медицинской помощи. Радиус действия приложения составляет километр от пострадавшего.

В случае, например, остановки сердца, когда счет идет на секунды, именно своевременно оказанная помощь сохраняет жизнь. Пожилые жители города имеют свои персональные кнопки вызова врача.

Цифровизацию городского хозяйства можно так же заметить не только за границей, но и во многих городах России. В 2022 году самыми цифровизированными городами-миллионниками стали Москва, Санкт-Петербург и Нижний Новгород. К примеру, успешным кейсом Нижегородской области стал город Саров. Здесь внедрились около 40 разных модулей онлайн-системы для доступа к городским сервисам. С ее помощью можно сообщить о брошенном автомобиле или неубранном мусоре, обратиться в полицию или записаться к врачу.

В Тюменской области АПК «Безопасный город» используется для мониторинга аварий и отключений, экстренной помощи по вопросам ЖКХ и других ситуаций. В области действует единый центр, который

обрабатывает звонки в режиме онлайн, в том числе с помощью голосовых ботов и виртуального консультанта.

Рассматривая вопросы цифровизации Донбасса, следует отметить, что экономике ДНР и ЛНР не хватает нескольких десятков тысяч ИТ-специалистов, а с ними и СММ-специалистов разного профиля.

По оценкам экспертов дефицит кадров во всех сферах жизнедеятельности как в Луганске, так и в Донецке постепенно усугубляется на протяжении последних восьми лет в связи с текущими событиями. Особенно высока «текучка» в ИТ и медиа, связях с общественностью и СММ.

Молодежь нередко выезжает за пределы республик – ключевыми доводами в пользу отъезда являются материальные факторы, семейные обстоятельства.

В рамках 6-го ежегодного форума «TeleMultiMedia Forum 2022: лидеры цифровой медиасферы» было отмечено, что в народных республиках не преодолен кадровый разрыв в медиасфере. в новых условиях, когда запрос на цифровизацию, прежде всего экономики, вырос многократно, он выглядит еще острее.

«Вопрос ИТ-кадров, СММ-специалистов, медийщиков и пиарщиков для республик Донбасса крайне чувствительный, – отметил ростовский социолог Сергей Павлов. – Мы давно фиксируем этот дефицит, он оценивается нами сегодня, как минимум, в 10 тысяч специалистов. И конечно, есть ряд инструментов, которые, возможно, могли бы преодолеть этот дефицит в ЛНР, ДНР». Здесь возможны несколько путей для преодоления данной ситуации: подготовка собственных, местных кадров, с помощью российских специалистов и их программ; обучение и стажировка в России.

Для преодоления негативных последствий, потребуется время. Улучшение ситуации в Донбассе позволит приостановить отток специалистов и кадры, которые готовят наши колледжи и вузы останутся здесь.

Цифровизация в мире идет огромными шагами и переход в цифровое пространство потребует немалых усилий от всего общества.

Сегодня «умных» городов в мире не так уж и много, тем более что внедрение технологий, облегчающих жизнь и создающих максимальный комфорт для всех, – достаточно сложный, длительный и трудоемкий

процесс, затрагивающий все слои инфраструктуры. И все же прогресс не стоит на месте, и, возможно, уже спустя несколько десятилетий мы увидим огромное количество «городов будущего».

## МЕНЕДЖМЕНТ КАК ВИД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Афоничкина Далия*

*МБОУ «Школа № 88 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Пушкина Г.И.*

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

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

В задачи менеджмента входит:

- 1) обеспечение автоматизации производства и переход к использованию работников, обладающих высокой квалификацией;
- 2) стимулирование работы сотрудников организации путем создания для них лучших условий труда и установления более высокой заработной платы;
- 3) постоянный контроль за эффективностью деятельности организации, координация работы всех подразделений организации;
- 4) постоянный поиск и освоение новых рынков;
- 5) определение конкретных целей развития организации;
- 6) выявление приоритетности целей, их очередности и последовательности решения;



- 7) разработка стратегий, задач и путей их решения;
- 8) выработка системы мероприятий для решения намечаемых проблем на различные временные периоды;
- 9) определение необходимых ресурсов и источников их обеспечения;
- 10) установление контроля за выполнением поставленных задач.

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

1. Управление разработкой и проектированием продукта.
2. Выбор технологического процесса, расстановку кадров и техники по процессу с целью оптимизации затрат на изготовление и выбор методов изготовления продукта.
3. Управление закупкой сырья, материалов и полуфабрикатов.
4. Управление запасами на складах, включающее в себя управление хранением закупленных товаров, полуфабрикатов собственного изготовления для внутреннего пользования и конечной продукции.
5. Контроль качества.

Управление маркетингом призвано посредством маркетинговой деятельности по реализации созданного организацией продукта увязать в единый непротиворечивый процесс удовлетворение потребностей клиентов организации и достижение целей организации. Для этого осуществляется управление такими процессами и действиями, как: изучение рынка, создание систем сбыта, реклама, ценообразование, сбыт, распределение созданной продукции.

Управление финансами состоит в том, что менеджмент осуществляет управление процессом движения финансовых средств в организации. Для этого осуществляется: составление бюджета и финансового плана; формирование денежных ресурсов; распределение денег между различными сторонами, определяющими жизнь организации; оценка финансового потенциала организации.

Управление персоналом связано с использованием возможностей работников для достижения целей организации. Кадровая работа включает в себя следующие элементы:

1. Подбор и расстановка кадров.

2. Обучение и развитие кадров.
3. Компенсация за выполненную работу.
4. Создание условий на рабочем месте.
5. Поддержание отношений с профсоюзами и разрешение трудовых споров.

Управление эккаунтингом предполагает управление процессом обработки и анализа финансовой информации о работе организации с целью сравнения фактической деятельности организации с ее возможностями, а также с деятельностью других организации. Это позволяет организации вскрыть проблемы, на которые она должна обратить пристальное внимание, осуществить поиск резервов и ресурсов для улучшения работы и более эффективного использования потенциала организации и выбрать лучшие пути осуществления ее деятельности.

Управление инновациями - организация процесса научных и опытно-конструкторских работ и разработок, использование в производстве новой продукции или услуг, новой организации производства и управления. Данные виды и направления управленческой деятельности реализуются и проявляются в её функциях.

## **КАК СТАТЬ ЛИДЕРОМ: ЧТО НУЖНО УМЕТЬ И КАКОЙ СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ВЫБРАТЬ**

*Базыма Максим*

*ГБПОУ «Торезский индустриальный техникум им. А.Ф. Засядько»*

*Научный руководитель: Богачев С.Н.*

*«Величайшие лидеры необязательно совершают великие поступки.*

*Они те, кто подталкивает других людей делать это»*

*(Рональд Рейган)*

Основой лидерства является специфический тип управления, который возник еще в древности на основе отношений «хозяин-раб» и «лидер-последователь». При этом, лидер в данном случае занимает доминирующую роль над последователями.

Настоящие лидеры в истории — это политики, полководцы и деятели, которые меняют уклад жизни и подталкивают людей на великие подвиги. Например, можно вспомнить царя Леонида и верный ему отряд 300 спартанских воинов, удерживавших оборону против целой армии персов. В современном бизнесе такие люди — визионеры вроде Стива Джобса и Илона Маска. Но чтобы стать лидером, необязательно запускать ракеты в космос, можно быть лидером и в небольшой зоне ответственности: рабочей команде, сообществе соседей или объединении по интересам.

Специфика функций лидера обусловлена особенностями группы, которой он руководит; в демократичных «группах решающее значение имеют совершенно другие функции, нежели в авторитарных». Однако это не значит, что руководить группами с демократичной структурой легче, чем с авторитарной; просто эти функции качественно различны.

Многие из функций применимы (или входят в круг обязанностей) формальных руководителей первичных коллективов и крупных организаций.

*Лидер как администратор.* Наиболее очевидной для лидера является роль верховного координатора деятельности группы. Независимо от того, сам ли он разрабатывает основные направления деловой политики или они предписываются ему сверху, в круг его ответственности неизменно входит функция наблюдения за исполнением.

*Лидер как планировщик.* Лидер часто принимает обязанности разработчика методов и средств, при помощи которых группа достигает целей. Эта функция может включать в себя как определение непосредственных шагов, так и разработку долгосрочных планов деятельности. Часто лидер является единственным хранителем плана действий; он один знает дальнейшие пути, все остальные члены группы знакомы лишь с отдельными, не связанными между собой членами плана.

Слово «лидер» в переводе с английского означает «идущий впереди, ведущий, первый». Это член группы людей, за которым все остальные участники группы признают право принимать решения и действовать от лица всего коллектива.

Нельзя стать лидером за один день как по мановению волшебной палочки. Работа по развитию лидерства создает внутренний каркас

личности. Это долгий труд, который требует упорства и веры в себя, также необходимы определенные качества, присущие настоящему лидеру.

*Экспертность:* необходимо в совершенстве владеть темой.

*Ответственность:* готовность брать на себя ответственность отличает зрелую личность от инфантильной. Некоторые люди даже после тридцати лет остаются психологическими детьми и проецируют родительские фигуры вовне. А позиция лидера как раз-таки опирается на психологическую зрелость и устойчивость. Невозможно стать лидером, не повзрослев и не научившись опираться только на себя.

*Смелость:* никто не захочет следовать за человеком, дрожащим, как осенний лист на ветру. Да и сами они не очень-то стремятся к этой роли. Теоретически – да, а как дело доходит до конкретных действий, пасуют. К счастью, смелость можно развить в любом возрасте. Для этого нужно перестать бороться со своим страхом, позволить себе испытывать его, но при этом не идти у него на поводу.

Чтобы стать лидером, нужно в первую очередь перестать бояться:

- критики в свой адрес;
- принятия решений;
- возможных неудач.

*Решительность:* чтобы стать хорошим лидером, нужно научиться быстро переводить свои мысли и слова в действия. Слишком долгие размышления и разговоры убивают спонтанность, сеют сомнения и неуверенность. Приняв решение, нужно твердо и решительно реализовывать его без каких-либо колебаний.

*Уверенность в себе:* если человек не уверен в себе, то и другие люди не смогут быть уверены в нем и доверить ему управление собой. Неуверенность считывается мгновенно на подсознательном уровне и вызывает желание отойти в сторону или встать сверху.

*Коммуникативность:* умение общаться – одно из главных лидерских качеств, необходимое не только для управления людьми, но и для жизни в целом. Невозможно быть сферическим лидером в вакууме, лидер всегда формируется в коллективе, и черта эта исключительно социальная.

*Организаторские способности:* настоящий лидер способен организовать не только себя, но и других людей. Системное мышление позволяет ему видеть проблему комплексно и подбирать оптимальное

решение, рационально задействовав имеющиеся ресурсы. Все эти навыки вырабатываются годами в процессе активной работы.

*Дисциплина и трудолюбие:* лидер должен показывать хороший пример своим последователям или подчиненным, чтобы они за ним тянулись и становились лучше. Он должен быть строг и требователен к себе, и тогда только он может позволить себе строгость и требовательность по отношению к другим.

*Гибкость:* Мир меняется с бешеной скоростью, и чтобы всегда быть на коне, нужно меняться вместе с ним. Современного лидера отличает способность быстро переключаться на новые задачи, стремление внедрять новые эффективные методы и разработки, отказ от излишней консервативности.

Таким образом, лидерство — это навык, который может пригодиться во всех сферах жизни, в том числе и в образовательном учреждении. Лидер коллектива — это человек, который не боится проявлять инициативу и брать на себя ответственность, подаёт окружающим пример для подражания и обладает способностью мотивировать остальных членов группы.

#### *Список источников*

1. Авдулова, Т.П. Психология менеджмента / Т.П. Авдулова. - М.: Академия, 2003. - 256 с.
2. Столяренко, ЛД. Психология: 100 экзаменационных ответов / Л. Д. Столяренко, С. И. Самыгин, С. К. Багадирова. - Изд. 7-е доп. и испр. - Москва ; Ростов-на-Дону : МарТ, 2008. - 223 с.

## **МУЗЫКАЛЬНО - КОМПЬЮТЕРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ**

*Бакаева Анна-Мария*

*МБОУ «Школа № 64 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Хлипун А.А.*

Современная музыка не может существовать отдельно от компьютерных технологий. Я уже очень давно занимаюсь музыкой. Моя жизнь без нее просто невообразима. Совсем недавно меня начало интересовать программирование. Так как я люблю музыку и увлекаюсь

ею, мне стало интересно: существуют ли языки программирования для музыки? И возможно ли самой создать музыку на таких языках?

Так возникла тема моего исследования – «Музыкально-компьютерные технологии в современном мире».

Эта тема актуальна, потому что мы живем в век информационных технологий, когда практически каждый человек может позволить себе приобрести компьютер, телефон и другую технику. Поэтому человечество смогло перевести учебу, развлечения, работу, шопинг в режим online.

Музыкальная индустрия тоже не стала исключением. На данный момент существует огромное количество интернет-сервисов, позволяющих нам создавать, слушать и передавать музыку. Все желающие могут попробовать себя в роли музыканта, не покупая инструмент и не имея специального образования.

Перед собой я поставила цель: изучить, как благодаря современным технологиям можно создавать музыку, используя только компьютер.

В своей работе использовала такие методы исследования:

- сбор информации;
- изучение литературы по теме исследования;
- изучение программ для музыкального программирования;
- обобщение;
- анализ полученных результатов.

Одним из первых искусств на Земле стала музыка. У первых древних людей не было письменности, а языки только зарождались, но музыка уже была. Можно с уверенностью констатировать, что музыка сделала человека человеком, наравне с трудом.

Новые технологии поменяли многое в мире музыки, но даже им не удалось поменять её сути. С появлением искусственного интеллекта появилась возможность создавать музыкальные произведения без участия человека. Подобные эксперименты уже проводились и оказались вполне успешными, но все же роль человека остаётся решающей. Люди придают музыке особые тона, ту самую изюминку, делающую из набора звуков то, что мы называем музыкой.

Эволюцию форм звучания в человеческой истории можно представить следующей последовательностью: естественный человеческий голос певца, механическое акустическое синтезирование

звуков традиционными музыкальными инструментами, аналоговый синтез звука в электрических музыкальных инструментах, цифровая (компьютерная) музыка.

Для изучения музыкального языка программирования не требуется много времени, но создание своего произведения требует дополнительных усилий и времени, т.к. в первую очередь – это творческий процесс, требующий вдохновения.

Компьютерная музыка – термин, который первоначально использовался в кругу специалистов-профессионалов для обозначения области инженерных разработок, связанных с цифровым синтезом музыкальных звуков, цифровой обработкой звуковых сигналов, цифровой записью различных сонорных структур и так далее.

В настоящее время определение «компьютерная музыка» часто используется многими музыкантами и слушателями применительно к любой музыке, которая создаётся с помощью тех или иных музыкально-компьютерных технологий.

Компьютерная музыка появилась относительно недавно с тех пор, как появились сами компьютеры. И как термин она использовалась профессиональными специалистами для обозначения в области инженерных разработок, так или иначе связанных со звуком, цифровой обработкой звука, цифровым синтезатором звуков. В настоящее время термин «Компьютерная музыка» используют все. Но в основном, это музыкальные слушатели и исполнители. Он применяется к клубной музыке, а также любой другой музыке, которая создана с применением музыкально-компьютерных технологий. Сейчас музыку на компьютере можно не только обрабатывать, но и создавать с нуля.

Компьютерная музыка может выражаться во множестве форм, но главное её отличие – в разнообразии звуков и способов исполнения. Музыканты либо произвольно создают новые необычные звуки, либо имитируют звучание скрипки, фортепьяно, ударных инструментов, хора и даже целого оркестра.

Даже такие немusикальные звуки, как, например, хлопанье двери, можно записать с помощью цифрового кода, а затем ускорить, замедлить или музыкально скомбинировать его с другими звуками.

Новые информационные технологии сегодня внедряются во многие сферы профессиональной деятельности, в том числе и в музыкальный

творческий процесс в виде музыкально-компьютерных технологий (МКТ).

Элементы программирования и алгоритмической деятельности присутствуют как в МКТ, так и в теоретических аспектах музыки:

- нотный текст представляет собой алгоритм исполнения творческого замысла композитора;
- написание нотного текста (музыкальной пьесы) и работа с ним – это создание алгоритмов, т.е. программирование;
- чтение и музыкальное исполнение представляют собой «исполнение» созданной программы.

Основные понятия музыкальной теории (например, длительность, размер, интервал, аккорд, лад, композиционная структура и т.д.) выражаются посредством чисел или числовых рядов. При этом ряд музыкальных «операций» (таких как транспозиция, инверсия, дублирование и проч.) легко выражается через математические формулы как функции. Оказалось, возможным даже записать все соотношения интервалов, аккордов и тональностей на языке математической теории групп.

Звук как волна описывается математической функцией, изменяя параметры которой можно модифицировать и получающийся звуковой сигнал. Любой существующий сегодня вид синтеза музыкальных звуков предполагает программирование. Анализ звука требует подобных же операций: например, разложение в ряд Фурье при спектральном анализе звуковой волны. Обработка звука чаще всего представляет собой настройку и применение фильтра или набора фильтров, или операций – т.е. задание параметров функций и их композиции.

Программирование звука – это, безусловно, творческий процесс. Ведь вы становитесь в буквальном смысле Дирижёром своей собственной звуковой вселенной. В этом действии всегда есть определенная эстетика.

У вас есть только пустой открытый блокнот. Вы пишете одну команду, вторую, третью – и в результате рендеринга появляется Звук. Сначала он очень примитивен. Шум или, может быть, тон частотой 440 Гц.

С каждым новым действием вы делаете этот звук сложнее – в нем могут появиться и гранулярный синтез, и распределение источников звука в стереопространстве, множество других элементов. А может



заиграть мелодия, генерацией которой управляет алгоритм, который сделали вы сами.

Таким образом, проанализировав музыкальные эксперименты, я пришла к выводу, что использования искусственного интеллекта в музыкальных технологиях достаточно велико.

Современная музыка не может существовать отдельно от компьютерных технологий, ведь любая музыка в настоящее время проходит компьютерную обработку.

Для программирования музыки при помощи языков музыкального программирования необходимы дополнительные знания в области музыкальной теории, ведь написание любой музыки требует, как минимум, знания нотной грамоты, изучения музыкального языка программирования. Считаю, что мой проект можно использовать в практических целях на уроках музыки и информатики.

#### *Список источников*

1. Белунцов, В. Компьютер для музыканта: самоучитель / В. Белунцов, – СПб.: Питер, 2001. – 459 с.
2. Живайкин, П. Необязательные, но очень полезные компьютер-ные программы / П.Л. Живайкин // Шоу – мастер, 2011. – №3. – С. 108-112.
3. Рабин, Д.М. Музыка и компьютер: настольная студия / Д.М. Рабин; Пер. с англ. Р.Н. Онищенко и А.Э. Лашковский; – Мн.: ООО «Попурри», 1998. – 172 с.
4. Пучков, С. Музыкальные компьютерные технологии. Современный инструментарий творчества/ С. В. Пучков, М. Г. Светлов; Санкт-Петербургск. гум. ун.-т профсоюзов. – СПб.: СПбГУП, 2005. – 229 с.

## **РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ**

*Балакай Мария*

*МБОУ «Новосветская школа №1»*

*Научный руководитель: Карбовская И.П.*

В современном мире мы являемся свидетелями разнообразных кризисов, что отражается на экономическом положении государств и простых граждан. Нестабильность связана с различными факторами:

циклическостью самой рыночной экономики, политической нестабильностью, чрезвычайными ситуациями.

При этом возникает вопрос о роли государства в экономике, границах его вмешательства. На протяжении последних двух столетий взгляды ученых-экономистов на роль государства в экономике достаточно диаметрально изменялись. Представители школы английской классической политэкономии видели в рыночной экономике саморегулирующуюся, самодостаточную систему, в которой роль государственного вмешательства должна быть минимальна.

Эти же взгляды разделяли в разные периоды и представители неоклассической школы, маржинализма, монетаристской школы. Однако в 30-е годы XX века произошел один из самых глубоких экономических кризисов, начавшийся в США (Великая депрессия), который заставил ученых пересмотреть веру в совершенство рыночной экономики свободной конкуренции.

На этапе осмысления этих событий возникла новая экономическая школа во главе с Дж. М. Кейнсом, которая так и называлась – кейнсианство. Дж. М. Кейнс обосновал необходимость активного вмешательства государства в рыночную экономику в период кризиса, так как сама рыночная экономика циклическа, ей свойственны фазы кризисов и подъемов. Кейнс основал новое направление в анализе экономических явлений – макроэкономический анализ, рассматривал экономику государства как единую систему (национальную экономику). Его идеи развивали в рамках неокейнсианства, институционализма. И до настоящего времени значение и уровень государственного регулирования экономики являются предметом дискуссии.

Отметим, что необходимость в деятельности государства вызвана потребностями самой рыночной системы, в которой есть плюсы и минусы. Так доходы в рыночной экономике распределяются только по результатам конкуренции, отсюда разница в доходах (богатые и бедные), банкротства (разорение экономически слабых производителей). Кроме того, рыночная система не заботится о тех, кто уже не работает (старики, инвалиды), или еще не работает (дети). Чисто рыночное распределение не гарантирует право на стандартное благосостояние, что является целью любого демократического общества. Рыночный механизм не обеспечивает работой всех, кто может и хочет работать. Стратегические

прорывы в науке, технологии не могут быть осуществлены без участия государства. Кроме того, сама конкуренция нуждается в защите, так как негативным проявлением рынка является монополизм. Следовательно, рыночный механизм нуждается в коррекции, которую способно осуществить только государство.

Государство как сознательный субъект должно осуществлять свои функции осторожно, чтобы в рыночном механизме не было сбоев. На современном этапе государство интегрируется в рыночное хозяйство. Поэтому экономика большинства стран мира в настоящее время является смешанной экономикой, которая включает механизмы конкурентного рынка и элементы государственного регулирования. Смешанная экономика органично соединяет в себе преимущества рыночной, административно-командной и даже традиционной экономики. Смешанная экономика носит многоукладный характер; ее основу составляет частная собственность, взаимодействующая с государственной собственностью (20-25%).

На базе разнообразных форм собственности функционируют различные типы хозяйства и предпринимательства (крупное, среднее, мелкое и индивидуальное предпринимательство; государственные и муниципальные предприятия). Смешанная экономика — это социально-ориентированная рыночная система.

Основные экономические функции государства в современной смешанной экономике, следующие:

- 1) формирование правовой основы экономической деятельности. С помощью законов и других нормативных актов государство устанавливает, «как можно» и «как нельзя» поступать;
- 2) защита и развитие цивилизованной конкуренции;
- 3) организация производства товаров и услуг общественного пользования (образования, медицинского обслуживания, обороны, внутренней безопасности);
- 4) перераспределение доходов (с помощью налоговой системы) через социальные пособия, выплаты;
- 5) осуществление макроэкономической стабильности.

Можно сделать вывод, что роль государства в современной экономике достаточно значительна. Государство не только выступает субъектом экономики через государственный сектор (государственные

предприятия), но и охраняет сами рыночные механизмы (например, конкуренцию) Смешанная экономика имеет свои особенности в разных странах и на различных этапах развития. Поэтому об особенностях государственного регулирования необходимо говорить в контексте исторических и национальных культурных особенностей того или иного государства.

#### *Список источников*

1. Сажина, М.А. Экономическая теория: учеб. для вузов / М.А. Сажина, Г. Г. Чибриков. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма, 2007. – 672 с.
2. Аникина, Е.А. Экономическая теория: учебник / Е.А. Аникина, Л.И. Гавриленко. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2014. – 413 с.

## ТЕХНОЛОГИИ ВИРТУАЛЬНОЙ РЕАЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

*Бархударян Даяна*

*МБОУ «Школа № 64 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Хлипун А.А.*

Образование является одним из наиболее перспективных направлений для развития и внедрения технологий виртуальной реальности. Виртуальные технологии несут с собой много преимуществ. Ещё недавно сложно было представить, что VR технологии будут интегрированы в образовательный процесс. Такое развитие событий казалось фантастикой.

Давайте разбираться, что же такое виртуальная реальность? Виртуальная реальность (virtual reality) – это полностью смоделированное трёхмерное пространство с ощущением полного присутствия в нём посредством специальных гаджетов. VR технологии уже давно используются для виртуальных экскурсий на уроках истории или географии. Виртуальные занятия, связанные с формированием естественнонаучной картины мира, навыков общения на иностранных языках, выработкой исторического мышления, глубоким пониманием литературных текстов и достижением других традиционных и новых

целей общего образования, очень увлекательны и результативны. VR-образование помогает улучшить передачу образовательного контента, а также позволить пользователям (ученикам) не только видеть контент, но и взаимодействовать с ним.

Быстрое формирование цифровой среды вокруг детей и подростков заставляет участников образовательного процесса переходить от этапа экспериментирования с VR/AR технологиями к практико-ориентированной интеграции. Использование VR технологий в образовании вызвано требованиями времени, так как для современных детей цифровая среда является естественным окружением. Полное погружение в процесс помогает учащимся лучше усвоить материал и полностью погрузиться в него. Более того, для полноценной обработки информации от ученика потребуется меньше сил и времени.

Задачей современных технологий является не изменение традиционного порядка, а новые возможности при подаче материала. VR/AR-технологии позволяют дополнить реальное пространство захватывающими материалами для проведения урока, повысить внимание детей.

В чем же положительные стороны использования VR технологий?

Наглядность. Рассмотреть человеческое сердце и изучить его работу, взаимодействуя с реалистичной моделью в 3D-пространстве, вызывает у детей гораздо больший интерес, чем картинки в учебнике или 2D-видео. Заинтересованность позволяет ребенку самому сделать шаг навстречу знанию.

Безопасность. Как вести себя в чрезвычайных ситуациях, какие алгоритмы следует применять при оказании первой доврачебной помощи, техника безопасности при пожаре – все эти навыки можно отработать без малейших угроз для жизни.

Вовлечение. Игровой формат обучения вызывает особенный интерес для детей и подростков школьного возраста. VR технологии дают широкие возможности для запоминания и получения навыков, которые обычно требуют длительной рутинной отработки, ведь ребёнок занимается с удовольствием. При этом вовлеченность в учебный процесс происходит не насильственным путем, а естественным.

Фокусировка. Большая часть людей являются «визуалами» и лучше всего усваивают информацию с помощью зрения. Виртуальный мир,

смоделированный для решения конкретных задач, окружающий ученика на 360 градусов, мир, в котором отсутствуют внешние раздражители, позволит полностью сосредоточиться на обучении.

Виртуальные уроки. Виртуальная среда позволяет учитывать сильные и слабые стороны каждого ученика, подбирать необходимый темп обучения. Вид от первого лица, 3D-изображение, ощущение присутствия оказывают положительное влияние на характер мыслительного процесса, позитивно сказывается на решении задач, повышении креативности.

Отдельно хочется сказать о навыках общения и эмпатии. «Перенос» пользователя на место другого человека через VR развивает чувство эмпатии, учит сопереживать, сострадать, проявлять и распознавать эмоции. Посмотреть на мир глазами другого человека, узнать, каково это – быть пожилым, слабым, незащищённым или находиться под гнётом чужих предубеждений. Кстати, развитие эмпатии сегодня полезно не только для всестороннего развития личности ребёнка. Эффективность технологии на своём примере уже успели доказать крупные корпорации, которые внедрили инновацию в корпоративное обучение.

Несмотря на прогрессивность VR технологий в образовании, на пути внедрения инноваций стоит несколько преград.

Первая и основная – нежелание учителей использовать в своей работе инновации. Большая часть педагогов старшего поколения не готовы осваивать VR технологии.

Следующей существенной преградой является стоимость систем и аппаратуры. Не все учебные учреждения имеют возможность инвестировать в сферу виртуальной реальности. Поэтому нагрузка по приобретению устройств ложится на пользователя, что вносит неравенство в среду обучающихся.

Виртуальная реальность, как и любая технология, требует использования своего, специфического языка. К сожалению, многие попытки создания обучающих VR-приложений не используют все возможности виртуальной реальности и, как следствие, не выполняют своей функции.

Отсюда вытекает необходимость поддержки внедрения виртуальных технологий на государственном и федеральном уровнях.

И несмотря на все трудности, многие специалисты уверены, что в ближайшем будущем мы будем наблюдать интенсивное распространение технологий виртуальной реальности в образовательном секторе.

Современные технологии – это настоящее и будущее образования. Виртуальная и дополненная реальность – совсем новые инструменты для образования. Они пока не способны полностью заменить существующие методы преподавания, но уже сегодня эти технологии могут качественно дополнить обучение, сделать его доступнее, проще и увлекательнее. Без внедрения VR/AR технологий передавать знания, усваивать их и использовать в жизни, будет всё сложнее и сложнее.

Технологии виртуальной и дополненной реальности уже сегодня способны вывести образование на новый уровень: сделать обучение одинаково сбалансированным в разных регионах, привить школьникам интерес к учёбе и упростить для понимания детей многие сложные процессы или явления.

#### *Список источников*

1. Иванько, А. Ф. Дополненная и виртуальная реальность в образовании / А.Ф. Иванько, М. А. Иванько, М. Б. Бурцева // Молодой ученый. – 2018. – № 37(223). – С. 11–17.

2. Ермаков, С.С. Современные технологии электронного обучения: анализ влияния методов геймификации на вовлеченность учащихся в образовательный процесс / С.С. Ермаков // Современная зарубежная психология. - 2020. - Том 9. - № 3. - С. 47–58.

## **ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ КАДРАМИ**

*Боброва Анна*

*МБОУ «Школа №88 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Геращенко Л.Ю.*

В настоящее время персонал стал важнейшим ресурсом организации. В современном высокотехнологичном мире, с быстрыми изменениями в обществе, повышением роли информации и творчества, необходимо умело управлять персоналом организации. Это зависит не только от их выживания, но и от разнообразия характеристик общества в

целом. Современный этап общественного развития характеризуется интенсивной интеграцией всех сфер человеческой деятельности друг в друга и растущими требованиями к организации и функционированию любой отрасли человеческой жизни, и необходимо найти эффективные механизмы регулирования и влияния во всех сферах профессиональной деятельности, будь то в политике, в бизнесе, в управлении современными учебными заведениями. Во всех этих сферах основным элементом функционирования являются группы людей.

Проблема управления коллективом образовательной организации обусловлена рядом обстоятельств:

- межличностные и организационные конфликты в коллективе;
- неготовность педагогов и административных работников к распределению полномочий;
- низкая исполнительская дисциплина;
- непонимание коллективом функциональных задач и организационных целей;
- неготовность коллектива к профессиональному развитию и росту;
- невозможность формирования самообучающейся организации.

Вышеуказанные проблемы оказывают негативное влияние на качество образовательных услуг и формируют неблагоприятный имидж образовательной организации, что свидетельствует о неэффективности управления. Поэтому современному руководителю необходимо глубокое понимание основ менеджмента, чтобы эффективно влиять на деятельность подчиненных. Процесс управления преподавательским составом требует от менеджеров высокого уровня профессионализма. Эффективным менеджером считается тот, кто на этапе реализации той или иной управленческой функции демонстрирует только положительные личностные качества, используя для этого эффективные принципы и методы взаимодействия с командой [3].

В настоящее время проблеме управления персоналом школы уделяется достаточное внимание. Этим вопросом занимаются как специалисты-ученые, так и практикующие педагоги. Новейшие исследования и теоретические построения в основном строятся в русле лучших традиций известных советских педагогов, таких как Ю.К. Бабанский, Л.В. Занков, И.П. Раченко, М.Н. Скаткин и многих других; управление педагогическими коллективами рассматривается в



трудах И.В. Андреевой, В.Г. Афанасьева, А.Т. Глазунова, М.Е. Демашевой, Р.Л. Кричевского, Н.Н. Михайловой, Р.Х. Шакурова и других; проблемам, возникающим в управлении образовательными учреждениями, посвящают свои труды Лазарев В.С., Поташник М.М., Фриш Г.Л., Пидкасистый П.И, Слостенин В.А., Рогов Е.И, Конаржевский Ю.А., Шамова Т.И.; микроклимат и проблемы педагогического коллектива Р.Х. Шакуров, В.В. Шпалинский [1].

Теория управления как наука возникла в конце прошлого века и с тех пор претерпела значительные изменения. В настоящее время очень важно управлять людьми. Без людей нет организации.

Управление является сложным видом человеческой деятельности, а управление образованием – особенно, через высокоинтеллектуальный, творческий труд ее участников. Необходимость в управлении возникает каждый раз, когда люди объединяются для выполнения чего-либо, что порознь они сделать не могут или порознь это делать нерационально. Данная задача и решается в процессе управления.

Управление – функция организованных систем различной природы (биологических, технических, социальных), обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализации их программ. Так, В.П. Беспалько в своих исследованиях характеризует управление как механизм, обеспечивающий взаимодействие управляющего и управляемого объектов, при котором первый отслеживает функционирование второго относительно достижения заранее поставленных целей [2]. Отечественный философ В.Г. Афанасьев выделяет категорию «управления человеком». Управлять человеком, значит, определять место каждого человека в социальной системе, его функции, права и обязанности, его социальную роль, не только помогать ему выбирать роль и эффективно ее выполнять, но и контролировать, Руководить человеком – значит создавать для каждого человека наиболее благоприятные условия (в первую очередь на работе, а также дома) для наилучшего выполнения его социальной роли, влиять на него так, чтобы его дела отвечали интересам общества и коллектива.

#### *Список источников*

1. Авдеев, В.В. Управление персоналом: технология формирования команды/ В.В. Авдеев, – Москва: Финансы и статистика, 2013. – 544 с.

2. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом: учебник для вузов / Т.Ю. Базаров, Б.А. Еремина. – Москва: ЮНИТИ, 2020. – 560 с.

3. Долгова, Н.Г. Управление персоналом как подсистема в общей системе управления организацией / Н.Г. Долгова // Вестник непрерывного образования. – 2016. –№ 1. – С. 9-12.

## УДАЛЕННАЯ РАБОТА КАК ФОРМА ЗАНЯТОСТИ

*Богданова Диана*

*МБОУ «Гимназия г. Макеевки»*

*Научный руководитель: Харченкова О.Н.*

Пандемия коронавируса, появившаяся в 2020 году, предъявила для всех предприятий требования по введению удаленного режима работы для большинства сотрудников.

Перед тем, как анализировать особенности удаленной работы, следует уточнить сам термин «удаленная работа». Это определение понимают также как: дистанционную работу, телеработу, фриланс. По сути, дистанционная работа – это работа на расстоянии от офиса или представительства. Другими словами, без физического присутствия на рабочем месте.

После исследования компаний Hays и Comunica «Актуальность удаленной работы» стало известно то, что после пандемии в 2020 году, 90% рабочих хотели перейти на «удаленку», аргументируя это тем, что их продуктивность повысилась на 35%, а также появилась возможность путешествовать. Действительно, фриланс актуален по сей день, потому что рабочий имеет свободный график, а также может работать из любой точки мира.

*Плюсы и минусы удаленной работы.* Стоит начать с того, что фрилансер – это свободный работник. Это человек, который сам ищет клиентов, договаривается о гонораре и обсуждает условия трудоустройства. Важно уметь организовывать свое время и труд, работая удаленно.

Главным преимуществом дистанционной работы является то, что для многих профессий нужно иметь лишь доступ к сети Интернет, а это значит, что можно работать из любой точки мира. Благодаря этому вы будете работать в комфорте, не имея возможности отвлекаться на

посторонние факторы; работать с клиентами из разных городов и стран. Это замечательная возможность получить опыт. Начинающие фрилансеры могут зарабатывать около 60–70 тысяч рублей, работая ежедневно, или до нескольких сотен тысяч при должном опыте.

Удаленная работа исключает постоянные стрессы, которые зачастую испытывает офисный сотрудник, когда приходится задерживаться на работе, отказываться от обедов и перерывов из-за острой нехватки времени и т. п. фриланс позволяет совмещать работу с домашними делами, что очень удобно, когда вы, например, в декрете.

К минусам удаленной работы можно отнести необходимость регулярно искать заказчиков, чтобы не остаться без работы. Также фриланс значит отсутствие «социального пакета» и постоянные онлайн-коммуникации.

*Виды заработка на фрилансе.* Профессий во фрилансе бесконечно много, расскажу кратко об основных:

1. SMM-специалист. SMM-специалист представляет бренды в социальных сетях: наполняет сообщества компаний контентом, отвечает на вопросы пользователей и настраивает рекламу.

2. Дизайнер. Дизайнер - общее название. Он занимается внешним видом упаковок, уличными баннерами, мобильными приложениями и даже разрабатывает дизайн автомобилей.

3. Фотограф. В России коммерческие фотографы в основном снимают свадьбы, репортажи мероприятий и портреты людей. В этих сферах молодому фотографу устроиться проще всего.

*Перспективы удаленной работы.* Фриланс ожидают отличные перспективы в будущем, прогнозируют эксперты. Уже сегодня многие уходят во фриланс и даже не сомневаются в своем успехе, занимаясь этим видом деятельности. Дистанционная работа дает ту самую свободу, которая позволяет достичь самых невероятных вершин исполнителю, когда его карьера зависит только от него самого. При вложении своих интеллектуальных ресурсов, целеустремленности и активности, можно стать настоящим профессионалом в своем деле.

Мы изучили виды заработка на фрилансе, рассмотрели положительные и отрицательные стороны удаленной работы. Таким образом, можем сделать вывод, что фриланс является достаточно перспективной работой.

## МОЯ ПРОФЕССИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ

*Богун Денис*

*МБОУ «Средняя школа №5 г. Мариуполя»*

*Научный руководитель: Фомичёва И.В.*

Довольно давно я решил для себя, что в будущем я стану государственным служащим. Данная профессия не совсем актуальна в наше время. Одни говорят, что им это не интересно. Другие - что эта профессия создана для нечестных людей, ну, а третьи, в свою очередь, испытывают эмоциональное выгорание и давление со стороны окружающих и завершают свой путь, даже не начав его. Во многих государствах актуальность данной профессии была определена изначально. Взять, к примеру, Соединённые Штаты Америки, где вся значимость человека в государстве определяется количеством финансов, которые у него есть. Нет, там это не считается преступностью, эта политика капитализма действовала на протяжении долгих лет и действует там по сей день. Но что значит «государственный служащий» в России?

Итак, что же это за профессия? Профессия государственного служащего многогранна и включает в себя огромный спектр деятельности. Если углубиться в аббревиатуру «госслужащий», то можно сделать вывод, что это человек, который отдал себя службе своему государству. Но всё ли так просто? Нет. Это не просто человек, который служит своему государству. Это человек, который любит своё государство, любит людей, которые живут на территории этого государства. В конечном итоге, это человек, который готов посвятить всего себя на благо своего государства и народа. Именно таким я себе представляю настоящего государственного служащего. Данный человек должен быть самоотверженный, честный, добрый и справедливый, не допускать на своей службе никаких правонарушений. Государственный служащий — это человек, который, по моему мнению, заслуживает особого уважения. Несмотря на довольно большую неактуальность данной профессии, всегда находятся люди, которые выбирают себе данное направление в жизни и готовы целиком и полностью отдать себя государству. В чём же плюсы и в чём же минусы выбора данной профессии?

*Плюсы.* Стоит начать с того, что данная профессия всегда будет востребованной в руководстве города, региона или же государства. Государству всегда нужны люди, способные профессионально выполнять свою работу и налаживать государственные дела в любой из отраслей государственной политики. Прямо сейчас в центре занятости открыто довольно много вакансий даже для молодых специалистов, каждый из нас сможет попробовать свои возможности, имея подходящее образование.

*Карьера.* Люди с данной профессией всегда могут пойти по карьерной лестнице. Данная специальность, по моему мнению, является одной из самых открытых к карьерному росту.

Данная профессия развивает грамотность, коммуникабельность, логику, умственные способности, а также расширяет познания в области государства, осуществления государственной политики и т. п.

*Минусы.* Начать можно с довольно маленькой оплаты труда. К сожалению, это главная причина, по которой молодые люди не спешат устраиваться на государственную службу. Также существует множество ограничений, например, госслужащим запрещено заниматься бизнесом, участвовать в забастовках, получать подарки и благодарности, разглашать нюансы работы, баллотироваться на выборах в органы государственной власти.

*Причины выбора данной профессии.* Главной причиной выбора данной профессии для себя я считаю мечту. Именно мечта до сих пор является главным мотиватором для продолжения пути к становлению на службу государству. Мечта всегда может стать поддержкой или источником страданий. Если не брать личных причин, то основными и логическими причинами выбора данной профессии являются востребованность, карьерный рост и повышение грамотности. Большинство главных минусов данной профессии могут быть перекрыты личностными качествами самого человека. Карьера на государственной службе чаще всего зависит от того, как человек покажет себя и свои качества. Несмотря на минусы, никто не запрещает человеку получить значительный опыт работы и уволиться с неё, начав карьеру в другой сфере деятельности.

Данная профессия, в первую очередь, существует для перспективных и уверенных в себе людей, знающих, что они хотят от жизни и лично от себя. Государственный служащий обязан посвятить

себя службе государству и своему народу. Государственные служащие – это преданные своему народу и государству люди. Это люди, которые способны управлять государством и людьми, делая это им же во благо. Главными обязанностями госслужащих всегда являлись преданность государству, закону и народу государства. Каждый госслужащий обязан поступать так, как ему велит закон и народ, делать всё с честью и совестью.

#### *Список источников*

1. Государственная информационная система нормативно-правовых актов Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gisnra-dnr.ru/>
2. Правительство Донецкой Народной Республики: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https:// pravdnr.ru/](https://pravdnr.ru/)

## **ИНФОРМАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК НЕОБХОДИМАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ЧЕЛОВЕКА**

*Бондаренко Анна*

*МБОУ «Школа №113 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Манжос Н.В.*

Современный мир – это мир информационных технологий. Информационная культура – важная часть общей культуры человека, которая включает в себя информационное мировоззрение, навыки и знания, удовлетворяющие информационные потребности каждого человека. Кроме того, она является одним из ключевых факторов профессиональной деятельности и социальной безопасности личности в информационном обществе.

Информационная культура – это умение человека работать с информацией в жизни и деятельности, в современном высокотехнологичном информационном обществе [3]. Отметим, что информационная культура включает в себя другое очень важное понятие – информационную грамотность, это определение охватывает большую сферу действий: поиск и использование информации без угрозы для жизни, здоровья, финансов и личных данных, а также умение обеспечить собственную безопасность от рисков цифровой среды [2].

Чтобы эффективно и комфортно использовать ежедневный поток информации (который в настоящее время носит почти непрерывный характер), важно владеть навыками информационной культуры, которая проявляется в таких случаях:

- при грамотном использовании технических устройств;
- в умении пользоваться открытой, компьютерной информацией, технологиями и программами в своей профессиональной деятельности;
- в умении работать с разными источниками и находить в них нужную информацию в понятном виде;
- в навыках анализа и обработки данных и умении работать с различными их видами;
- в изучении особенностей информации в разных сферах жизни.

В век информационных технологий информация служит главным средством для достижения целей, формирования деятельности, осуществления обучения в различных сферах. Такое широкое и масштабное использование информации заставляет внедрять в жизнь человека новые технические средства, а человек вынужден приспосабливаться к работе с ними, эффективно использовать их возможности, таким образом развивая свою информационную культуру.

Современные технологии дают возможность включать в документы любые мультимедийные объекты, графические изображения, звук, анимацию и видео. В домашних условиях, не обладая какими-либо сверхъестественными навыками, можно упорядочить домашний фотоархив, отсканировав старые фотографии и разместив их в папки в упорядоченном виде. Во время учебы, студенты и школьники готовят рефераты и сообщения, в которые могут включить изображения для наглядности и яркости. Умение работать с мультимедийными документами, создавать презентации, оформлять текстовые документы и упорядочивать данные, важные и необходимые каждому, навыки современного информационного общества.

Во время информационной деятельности люди улучшают культуру обращения с данными, способы их получения, обработки, хранения, оперативного предоставления. Благодаря информационной культуре развивается новое общество будущего, новые сферы, которые выведут жизнь на новый уровень.

Информационная культура делится на следующие виды:

1) Функциональная культура – преобладает в профессиях, где данные применяются для воздействия на других людей.

2) Научно-познавательная культура – процесс исследования, прогнозирования, анализа в различных сферах деятельности и применения полученных в ходе исследований данных для новых открытий.

3) Культура организации – создание, обслуживание и использование информационных технологий для повышения эффективности работы организации.

4) Культура взаимодействия – доверительный обмен сведениями для более динамичного развития процессов деятельности и улучшение их функционирования [1].

Таким образом, информационную культуру образуют составляющие, тесно взаимосвязанные, взаимозаменяемые и крепко переплетающиеся друг с другом.

Цифровую культуру и грамотность не преподают как отдельную дисциплину в школе или в университете, поэтому многое придется изучить самостоятельно.

Большое значение в формировании информационной культуры человека, конечно же, имеет образование, которое с раннего возраста должно приучать человека к умению работы с информацией и формировать у него навыки ее получения, обработки, применения и передачи.

Как же повысить уровень цифровой грамотности? Нужно тщательно изучать доступную информацию – ее достаточно много открыто. Следить за новостями в информационной сфере и постоянно повышать свои навыки. Развивать свое мышление и не совершать необдуманных действий.

Таким образом, информационная культура – это не просто разрозненные знания и умение работать за компьютером, а способ существования человека в информационном обществе.

Овладение информационной культурой способствует реальному осознанию человеком своего места в этом мире, своей сущности и предназначения. Именно поэтому образование информационных качеств у отдельной личности играет большое значение в современном мире.



*Список источников*

1. Информационная культура: что это такое, примеры, виды, значение [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnevnik-znaniy.ru/obshchestvo/informacionnaya-kultura.html>
2. Информационная культура современного человека» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://nevernova.ru/files/distant/9M\\_1\\_lekc/lekc\\_3.pdf](https://nevernova.ru/files/distant/9M_1_lekc/lekc_3.pdf)
3. Основы информационной культуры [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://msun.ru/dir/ntic/books/book1/4.htm>

## ОСОБЕННОСТИ ПЕРЕВОДА ТЕРМИНОВ ВИРТУАЛЬНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ РЕАЛЬНОСТИ

*Боровой Григорий*

*МОУ г. Горловки «Школа № 41 с углубленным  
изучением отдельных предметов»*

*Научный руководитель: Скороходова А.И.*

Термин «виртуальный» и образованные от него более сложные термины в последнее время широко распространились не только в технической, но и психологической, политической, экономической и другой литературе. Виртуальность (от лат. *virtualis* – возможный) – объект или состояние, которые реально не существуют, но могут возникнуть при определенных условиях.

Следует учитывать, что устройства и программное обеспечение виртуальной реальности представляют собой сложную систему, существование которой невозможно без разработок в смежных областях технологий. При создании программного обеспечения используются приложения компьютерной графики. Все это накладывает определенный отпечаток на терминологию виртуальной реальности. Для адекватного перевода важно учитывать и тщательно анализировать как уникальные термины, так и заимствованные.

С понятием виртуальной реальности все знакомы, а вот явление дополнительной реальности (*augmented reality, AR*) менее часто встречается. При этом, если термин «*virtual reality*» в настоящее время не вызывает разногласий среди переводчиков и традиционно переводится

дословно – «виртуальная реальность» (несмотря на то, что в более старых словарях можно найти и другие варианты, такие, как, например, «система трехмерного телевидения»), то с дополненной реальностью все не так однозначно.

Иногда встречается также вариант перевода «расширенная реальность», вероятно, связанный со значением глагола «to augment» – увеличивать. У этого глагола есть и другое значение – «to add something to (something) in order to improve or complete it», которое как раз связано с технологией дополненной реальности, где к объектам реального мира добавляется цифровая информация. «A sister technology to VR is augmented reality (AR), which superimposes computer generated imagery (CGI) over views of the real world». С виртуальной реальностью связана технология дополненной реальности, осуществляющая наложение компьютерной графики на реальный мир.

Все чаще встречается такой термин, как «смешанная реальность» (mixed reality, MR, реже hybrid reality – гибридная реальность), однако некоторые считают смешанную реальность просто усовершенствованным вариантом дополненной реальности, зачастую называя ее Immersive AR.

Например, «Mixed reality blends 3D holographic content into your physical world, giving your holograms real-world context and scale, allowing you to interact with both digital content and the world around you». Устройства смешанной реальности внедряют трехмерные голограммы в реальный мир и позволяют пользователю взаимодействовать.

Другой пример. «Virtual reality immerses you in a simulated world. Augmented reality overlays digital information on top of your real world. By understanding your environment, mixed reality enables holograms to look and sound like they're part of your world». Виртуальная реальность погружает пользователя в искусственный мир. Дополненная реальность накладывает цифровые данные на реальный мир. Смешанная реальность позволяет внедрить голограммы в реальный мир, таким образом, чтобы они выглядели, как его часть.

Существует несколько стандартных способов перевода первого компонента-существительного в двучленных атрибутивных сочетаниях:

1. Преобразование при переводе существительного в прилагательное (software package – программный пакет);

2. Перевод существительным в родительном падеже (color depth – глубина цвета);
3. Перевод существительным с предлогом (net surfing – поиск в сети);
4. Перевод придаточным предложением или причастным оборотом.

Сочетания с препозитивным компонентом «virtual reality» являются многочленными, поскольку прилагательное virtual определяет существительное reality, а их сочетание уже составляет отдельную смысловую группу и определяет существительное в постпозиции. Для верного понимания и перевода многочленных атрибутивных конструкций необходим более детальный анализ связей между их компонентами и составление смысловых групп.

#### *Список источников*

1. Бабенко, В.С. Виртуальная реальность : толковый словарь терминов / В. С. Бабенко. - Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский гос. ун-т аэрокосмического приборостроения, 2006. - 86 с.
2. Носов, Н.А. Словарь виртуальных терминов : Материалы конф. «Виртуал. психология», Москва, 12 апр. 2000 г. / Н.А. Носов; Всерос. науч.-практ. центр проф. ориентации и психол. поддержки населения. - М. : Путь, 2000. - 69 с.
3. Суперанская, А.В. Общая терминология: Вопросы теории / А.В. Суперанская; под. ред. Т.Л. Канделаки. – Изд. 6-е. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2012. – 248 с.

## **РАЗГОСУДАРСТВЛЕНИЕ И ПРИВАТИЗАЦИЯ: ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

*Буняев Мирослав*

*МБОУ «Школа №77 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Азаренко С.Ф.*

Огосударствление всей общественной жизни означает, что государство занимает монопольное положение, а сама система общественной жизни выступает в качестве авторитарно-бюрократического государства.

Гипертрофированное огосударствление экономики препятствует функционированию рыночных механизмов. Специфика отечественной экономики, определявшаяся тотальным господством государственной собственности, диктует необходимость разгосударствления и приватизации как основы формирования рыночного хозяйства и метода оптимизации структуры предпринимательства.

Разгосударствление – это совокупность мер по преобразованию государственной собственности, направленных на устранение чрезмерной роли государства в экономике. Разгосударствление означает снятие с государства большинства функций хозяйственного управления, передачу соответствующих полномочий на уровень предприятий, замену вертикальных хозяйственных связей горизонтальными. Разгосударствление не означает, что государство перестает играть важную роль в рыночной экономике. Уменьшаются масштабы государственного предпринимательства, но государство остается структурным элементом смешанной экономики.

Приватизация выступает одним из множества способов разгосударствления.

Процесс приватизации имеет длительную историю, еще шотландский экономист и философ-этик, один из основоположников экономической теории как науки, Адам Смит более трех веков назад писал, что продажа земель могла бы принести значительную сумму денег; когда коронные (т.е. государственные) земли станут частными, они будут улучшены. По мнению ряда экономистов, в любой исторической эпохе акт продажи государственного имущества в частную собственность можно считать приватизацией. Однако современное понимание приватизации складывается лишь в 70-е годы XX века.

Для понимания современной природы процессов приватизации важно учитывать наличие двух типов приватизации:

*I тип приватизации* связан со структурной перестройкой экономик стран Запада, вызванной экономическим кризисом конца 70-х годов XX века, с переоценкой места и роли государственной собственности и государственного предпринимательства в экономике. До этого момента экономика стран Западной Европы и США характеризовалась сильным регулирующим воздействием государства на бизнес, связанным отчасти с устранением последствий второй мировой войны, однако

одновременный рост инфляции и безработицы – *стагфляция*, заставил правительства этих стран пересмотреть свою политику в сторону ослабления роли государства в рыночном механизме. Значительное число стран Запада в начале 80-х годов осуществили приватизацию, преследуя при этом следующие цели:

- 1) увеличение доходов бюджета;
- 2) оздоровление государственных финансов;
- 3) повышение эффективности экономики;
- 4) оживление конкуренции;
- 5) демонополизация экономики.

Важно отметить, что успех приватизации в этих странах связан с тем, что преобразования осуществлялись постепенно, в уже сформировавшейся рыночной среде при наличии достаточно эффективного частного сектора;

*II тип приватизации* связывают с 1989 годом и преобразованием отношений собственности в бывших странах социалистического лагеря. Командно-административная экономика была самой огосударствленной и потому самой монополизированной.

Становление рынка – это развитие конкуренции, которое осуществляется через демонополизацию путем разгосударствления и приватизации госсобственности. Характерные черты второго типа приватизации заключаются в переходе от административно-командной системы хозяйства к системе, основанной на рыночно-конкурентных принципах; быстром темпе реформ и отсутствии рыночных институтов, способных регулировать приватизационный процесс.

Цели приватизации в переходной экономике:

- 1) создание слоя частных собственников и предпринимателей, развитие рыночных институтов;
- 2) пополнение средств государственного бюджета;
- 3) обеспечение экономической и имущественной самостоятельности субъектов экономики;
- 4) повышение эффективности экономики.

Охарактеризуем бесплатную (ваучерную) и денежную приватизации.

*Бесплатная приватизация.* Основные доводы в её пользу сводятся к следующему: так как при государственной монополии каждый

гражданин являлся совладельцем собственности, то его надо превратить из формального в реального собственника? наделив его частью государственного имущества. Таким образом, должны возникнуть стимулы к производительному труду, к экономии затрат и более рациональному использованию ограниченных ресурсов. Практически реализация связана с наделением всех граждан приватизационными чеками - ваучерами.

*Платная приватизация.* В этом случае государственная собственность подлежит продаже по различным схемам. Основная идея этого процесса продажа на аукционах за деньги. Предполагается, что предварительно предприятие акционируется, а затем его акции продаются на фондовом рынке. Её сторонники указывают, что только в этом случае появится эффективный собственник. Кроме того, она приводит к увеличению доходной части бюджета.

Бесплатная приватизация была порождена двумя основными обстоятельствами. Во-первых, сугубо идеологическими соображениями. Таким образом, была отдана дань социалистическому менталитету — созданы равные для всех членов общества стартовые условия для вхождения в рыночную экономику, коль скоро национальное богатство было создано совместным трудом нескольких поколений советских людей. Вместе с тем ей не было альтернативы и с точки зрения экономической: бесплатная приватизация носила вынужденный характер вследствие того, что денежный капитал, необходимый для участия в денежной приватизации, по определению не мог быть накоплен в социалистическом обществе. Таковым не обладала даже номенклатура. К тому же ваучерная приватизация открывала прежде всего ей (вместе с трудовым коллективом) наиболее перспективный доступ к присвоению управляемых ею объектов, что позволяло сформировать контрольный пакет акций и без денежного капитала.

И все же вслед за ваучерной приватизацией, с развитием рыночных институтов и отношений? проводится денежная приватизация. В ряде стран проблема денежного капитала решалась широким допуском к участию в приватизации иностранного капитала, как, например, в Венгрии. В России этого не случилось. Денежный капитал был накоплен отечественными предпринимателями собственными усилиями и в кратчайшие сроки путем развертывания бурной торгово-

посреднической и финансово-спекулятивной деятельности, в обоих случаях приносящей огромные доходы.

Необходимо отметить, что первый тип приватизации в развитых странах Запада осуществлялся практически всегда именно в денежной форме. Однако причина здесь была принципиально иной. Речь шла об оптимизации соотношения форм собственности для повышения эффективности функционирования национальной экономики в целом, что достигалось путем сокращения непомерно разросшегося государственного сектора.

Процесс продажи имущества госпредприятий частному лицу, сектору или разгосударствление — это *узкое* понимание приватизации.

Приватизация государственных и муниципальных предприятий, согласно Закону Российской Федерации «О приватизации государственных и муниципальных предприятий», - приобретение гражданами, акционерными обществами (товариществами) у государства и местных Советов народных депутатов в частную собственность предприятий, цехов, производств, участков, иных подразделений этих предприятий, выделяемых в самостоятельные предприятия; оборудования, зданий, сооружений, лицензий, патентов и других материальных и нематериальных активов предприятий (действующих и ликвидированных по решению органов, правомочных принимать такие решения от имени собственника); долей (паев, акций) государства и местных Советов народных депутатов в капитале акционерных обществ (товариществ); принадлежащих приватизируемым предприятиям долей (паев, акций) в капитале иных акционерных обществ (товариществ), а также совместных предприятий, коммерческих банков, ассоциаций, концернов, союзов и других объединений предприятий (в ред. Закона РФ от 05.06.92 N 2930-1) [1].

Современный этап приватизации в России связывают с корректировкой принципов приватизации, что нашло выражение в следующем:

– отказ от подхода к приватизации преимущественно как средству пополнения доходов государства;

– переход к приватизации по «точечным проектам» с использованием индивидуальных стандартных способов продаж;

– развитие процесса приватизации недвижимости, в том числе земельных участков под приватизированными предприятиями, что было особенно важно для привлечения инвестиций, осуществления диверсификации производства, роста эффективности.

Государственной программой приватизации государственных и муниципальных предприятий в Российской Федерации, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 24 декабря 1993 года N 2284, в настоящий момент преследуются следующие цели:

- привлечение инвестиций в производство;
- сокращение бюджетных расходов на управление;
- создание условий для развития рынка недвижимости;
- защита прав собственников и акционеров;
- содействие реализации мероприятий по социальной защите населения.

#### *Список источников*

1. Закон Российской Федерации от 03.07.1991 N 1531-1 (ред. от 17.03.1997) «О приватизации государственных и муниципальных предприятий в Российской Федерации» (в ред. Законов РФ от 05.06.92 N 2930-1, от 24.06.92 N 3119-1; Указа Президента РФ от 24.12.93 N 2288; Федерального закона от 17.03.97 N 58-ФЗ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://legalacts.ru/doc/zakon-rsfsr-ot-03071991-n-1531-1-o/>

2. Ершова, С.А. Оценка собственности: Учебное пособие / С.А. Ершова. – СПб.: СПбГАСУ, 2019. – 232 с.

3. Лаврова, О.Н. К вопросу об определении права собственности / О.Н. Лаврова // Инновации в науке. – 2020. – № 38– С. 30-36.

## **МЕНЕДЖМЕНТ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

*Бучельников Александр*

*МБОУ «Новосветская школа №1»*

*Научный руководитель: Карбовская И.П.*

Первоначально слово «менеджмент» означало «умение объезжать лошадей». Оно произошло от глагола «to manage» (управлять), а тот в свою очередь - от латинского «manus» (рука). Таким образом, менеджмент буквально означает - «руководство людьми».



Ни одно предприятие не обойдется без менеджмента и менеджера – человека, обеспечивающего реализацию проекта в рамках бюджета, установленных сроков.

Топ-менеджеры обычно не управляют персоналом напрямую, а координируют работу целых подразделений. Результат – поддающиеся количественной оценке товары или услуги, которые производятся организацией. Тему менеджмента начали изучать еще Сократ, Платон и продолжили А. Смит, Ч. Бэббидж, Ф. Тэйлор и другие известные экономисты.

Менеджмент предприятия необходимо тщательно продумать как правильно и наиболее эффективно скоординировать работу всех элементов такого сложного механизма, как предприятие.

Понятие менеджмент предприятия употребляется в трех значениях: генеральный менеджмент; менеджмент на уровне отдела или подразделения; процесс менеджмента

На предприятии существует несколько видов менеджмента: финансовый, инвестиционный, стратегический, инновационный, международный, производственный, информационный, кадровый, тайм-менеджмент, антикризисный, социальный, банковский, налоговый, экологический, риск-менеджмент.

Менеджер в своей использует некоторый способ взаимодействия с персоналом - метод управления.

Методы управленческой деятельности можно условно разделить на:

- административные (влияние путем издания приказов, распоряжений, регламентов, инструкций);
- экономические (премии, штрафы);
- психологические (мотивация, стимуляция).

Также важно знать функции менеджера. Иначе управленец начнет восприниматься как лицо, ставящее печати, подписывающее приказы.

Управленческая деятельность и ее функции:

1. Контроль.
2. Планирование.
3. Мотивация.
4. Организация.

Реализуя четыре основные функции менеджмента, управленец сможет привести компанию к цели.

К задачам менеджмента предприятия относятся следующие:

- принятие важных для предприятия решений, ориентированных на поддержание конкурентоспособности компании её сохранении и развитии;
- работы по поиску новых способов развития компании;
- стремление к повышению узнаваемости бренда компании и её репутации, занятие лидирующих позиций в своей отрасли деятельности;
- регулярное взаимодействие с сотрудниками для стимулирования их рабочей деятельности при помощи разнообразных поощрений;
- достижение определённого уровня финансовой прибыли, а также способность применить мероприятия с целью улучшить достигнутый результат;
- расчёт рисков, преодоление появляющихся сложностей без причинения ущерба компании и её сотрудникам;
- проведение ежедневного анализа выполняемой работы, контроль и постановка дополнительных задач, с целями закрепления достигнутого результата и выхода на новый уровень развития организации.

Рабочие моменты на предприятии сопровождаются и тем, что одни работники увольняются другие приходят на их места. Для того чтобы вновь принятые сотрудники быстрее включились в рабочий процесс и смогли принести пользу предприятию, они должны обучиться.

Умение руководителя обучать ежедневно полагаясь на собственный опыт – это первостепенная задача, требующая огромного терпения. Самая главная проблема менеджмента на производстве – это отсутствие компетентного человека, который сможет занять столь важный пост, и соответствовать ему.

К сожалению, в настоящее время наблюдается дефицит кадров такой направленности.

Менеджмент необходим в каждой компании для координации работы сотрудников. Он улучшает организацию деятельности и производства, поддерживает темп рабочего процесса. Предприятия стремятся к увеличению дохода, повышению конкурентоспособности, а достижение этих целей напрямую зависит от менеджеров, которые ставят задачи и помогают сотрудникам их исполнять.

## РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ

*Водолазкин Кирилл*

*МБОУ «Средняя школа № 2 г. Снежное»*

*Научный руководитель: Порохня Г.А.*

В организации современной экономики все более серьезное внимание уделяется деятельности государства. Значение государства в экономике исследовали М. Туган-Барановский, Д. Кейнс и другие учёные. Государство является институтом управления всем обществом. Одной из функций государства является регулирование экономических отношений. Усиление его роли находит отражение в росте государственных расходов и значительном расширении прямого регулирования экономической жизни. В этом нас убеждает экономическое развитие нашей страны, где роль государства возрастает с каждым днем.

Экономическая роль государства реализуется путем организации хозяйственной деятельности. Здесь государство выполняет следующие функции:

1. Регулирование процесса расширенного воспроизводства.
2. Прогнозирование объемов и структуры материального производства, капитальных вложений и товарооборота.
3. Регулирование темпов роста и направление развития отраслей народного хозяйства.
4. Распределение, перераспределение и использование через государственный бюджет национального дохода.
5. Обеспечение участия страны в международном экономическом сотрудничестве, интеграционных экономических процессах.

Современная рыночная экономика не может существовать без вмешательства государства. Исследователями дискутируются лишь масштабы вмешательства государства в экономику. Если государство распоряжается 10-15% национального дохода, то экономика является смешанной. В крупных промышленных странах влияние государства на экономику неуклонно возрастает. Главными причинами возрастания государственного сектора являются: рост расходов на оборону и военно-космические исследования; рост народонаселения; решение проблем окружающей среды и инфраструктуры; решение социальных проблем:

безработицы, медицинской помощи, продовольственного кризиса, жилищного обеспечения и т.д.

В современном мире государство с помощью экономических, политических, правовых механизмов может и должно играть активную и существенную роль, корректируя провалы рынка и гарантируя реализацию принципов социальной справедливости, социально-политической консолидации общества. Государство осуществляет регулирование экономики (ГРЭ) - комплекс из действий, способов, управленческих решений, применяемых для приведения экономической системы в нужное состояние. Осуществляется ГРЭ путем воздействия на ценообразование, социальную сферу, эмиссионную политику, бюджетную политику, иные экономические показатели.

Для модели рыночной экономики присущи снижение регулирующей функции государства, она основана на праве частной собственности, рыночном ценообразовании и конкуренции. Однако, неконтролируемые рыночные процессы разрушительны для общества и природы. Поэтому рыночная экономика нуждается в государственном регулировании.

Роль государства в экономике определяется следующими направлениями:

- создание нормативно-правовых актов, регулирующих экономические, политические, социальные процессы;
- проведение антимонопольного регулирования, что создает условия здоровой конкуренции между производителями и улучшает качество товаров и услуг;
- распределение дохода путем регулирования налогообложения и выплат социальных пособий (пенсии, стипендии, декретные, больничные и пр.);
- развитие научной деятельности; контроль за использованием возобновляемых и невозобновляемых природных ресурсов, недр;
- регулирование отраслевой структуры экономики;
- проведение сдерживающей либо стимулирующей экономической политики;
- контроль за важнейшими социально-экономическими показателями;
- производство общественно необходимых благ.

Цели, методы и формы государственного регулирования экономики направлены на ее прогрессивное развитие.

Опыт России и других стран со всей очевидностью свидетельствует о том, что в мире нет общей модели, некоего шаблона или образца во взаимоотношениях государства и экономики, пригодных для всех без исключения социальных систем. Есть общие закономерности, исторические тенденции и общие принципы развития характера взаимосвязи и взаимодействия государства и экономики. Но методы, меры, формы государственного вмешательства в экономику у различных государств различны.

## **МОЯ ПРОФЕССИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ**

*Гайдаманчук София*

*МБОУ «Лицей «Интеллект» г. Донецка»*

*Научный руководитель: Чижова А.В.*

Ещё перед окончанием школы каждый подросток задумывается над выбором профессии, на которую он хочет обучаться в ближайшем будущем. Выбор приоритетного направления обучения является ответственной задачей, ведь именно от нее зависит личностное развитие человека. Большое количество абитуриентов при выборе вуза и специальности опираются на денежный эквивалент заработной платы, которую они хотят получать после окончания учёбы и дальнейшего успешного трудоустройства. И это является рациональным, так как человек должен стремиться к высокому уровню жизни. Но не все государственные служащие получают достойную заработную плату, выполняя свои должностные обязанности.

Почему же тогда большое количество поступающих выбирает вузы, которые готовят государственных служащих? Одна из главных и актуальных причин – это востребованность выбранной профессии, а также, желание помогать людям. При выборе приоритетного направления поступления актуальными также являются условия труда, заработная плата и наличие полного пакета социальных услуг, предоставляемых государством, что является гарантией начисления пенсионных выплат. Частные предприятия в данном случае не всегда

соблюдают условия трудового договора, могут скрывать часть прибыли, не оформлять работников официально, что определяет в будущем начисления минимального размера пенсионных выплат.

Государственный гражданский служащий субъекта Российской Федерации – гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации и получающий денежное содержание (вознаграждение) за счет средств бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации [1].

Служба сотрудников Министерства Чрезвычайных Ситуаций Донецкой Народной Республики требует хорошей физической подготовки, дабы в случае срочного происшествия успеть оперативно среагировать и успеть вмешаться, предотвратив непоправимое. Основная функция инспектора профилактики пожаров – это профилактика и предотвращение возникновения пожаров на объекте. Инспектор профилактики пожаров, чаще всего, инспектирует объектовые подразделения, в основном части по охране отдельного объекта – заводов, фабрик и прочих объектов инфраструктуры. Сложности данной профессии заключаются в особенности объектов, на которых работает сотрудник [2].

Должностные обязанности инспектора:

—своевременное исполнение предоставленных полномочий по предупреждению, выявлению и пресечению нарушений требований в области пожарной безопасности;

—знание и соблюдение законодательства Российской Федерации в области пожарной безопасности;

— проведение контролируемых мероприятий по соблюдению требований пожарной безопасности на закрепленном участке на основании и в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации;

—при проведении мероприятий по контролю давать разъяснения по возникающим вопросам и всю необходимую информацию представителям проверяемых объектов;

—ознакомление руководителей проверяемых объектов либо их представителей с результатами мероприятий по контролю;

—принятие мер по фактам выявленных нарушений с учетом: соответствия указанных мер тяжести нарушений и потенциальной опасности нарушений для жизни и здоровья людей, окружающей среды и имущества;

— недопущение необоснованного ограничения прав и законных интересов граждан и организаций;

— проведение в ходе мероприятий по контролю разъяснительной работы по применению законодательства Российской Федерации о пожарной безопасности;

— соблюдение коммерческую и иную охраняемую законом тайну [2].

Выводы. Подытожив все вышесказанное, могу сделать вывод о том, что для трудоустройства на государственную службу необходимо обладать рядом определенных качеств и навыков, например ответственность, умение работать с документацией, аналитическими способностями. На примере рассмотрения должностных обязанностей сотрудника МЧС можем сказать о том, что потенциальному сотруднику необходимо также иметь высокую физическую подготовку, выдержку, быстроту реакций, так как от правильного и качественного выполнения обязанностей данной профессии может зависеть жизнь людей.

#### *Список источников*

1. Классификация специалистов государственной службы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gossluzhba-gov.ru/klassifikaciya-specialistov-gossluzhby/>

2. Спасители МЧС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edunews.ru/professii/obzor/bezopasnost/spasatel-mchs.html>

## **СОЗДАНИЕ МУЗЫКИ СРЕДИ МОЛОДЁЖИ**

*Гайдамаха Юлия*

*МБОУ «Специализированная физико-математическая школа №17 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Белоусько Л.Н.*

Для любого музыканта высшая награда – положительная оценка общества его музыки, но не у всех хватает опыта и навыков написать свою песню или воссоздать её из демоверсии для публичного прослушивания.

Это связано с моральными ощущениями, так как некоторые боятся что-то делать и писать своё, так и с физическими, не все умеют играть на базовых инструментах для записи песни (это барабаны, бас-гитара, электрогитара (или акустическая), клавиши, и непосредственно вокал, если речь идёт о песне).

Нам очень повезло, что мы живём в веке технологий. Поэтому, я предлагаю создать в нашем городе (Донецке) дополнительный кружок, где молодёжь сможет работать в специальной программе для написания музыки на компьютере, а также на MIDI-клавиатуре, которая может воспроизводить новые звуки и повторять звучание музыкальных инструментов. Целью кружка будет научить подростков пользоваться программой для написания музыки, использование MIDI- клавиатуры, научиться работать в разных жанрах музыки, раскрытие личности, как исполнителя, цель убрать психологические зажимы, путём раскрепощения музыкой, а также получать новую информацию и навыки в создании и обработке аудиодорожек в самой программе. Результатом работы за год будет концерт среди всех ребят, где учащиеся кружка смогут показать свои успехи за учебный год.

Я предлагаю выделить отдельное помещение (либо сделать это на базе музыкальной школы), где может поместиться 10 компьютеров, для каждого своё рабочее. Так же на рабочих столах должны быть миди-контролеры. Я думаю, что для начинающих музыкантов, лучше использовать чёрно-белую клавиатуру (так же есть вариант с пэд-кнопками). MIDI- клавиатуры открывают возможность работы с самим звуком. Я считаю, что это очень важная часть в работе современного музыканта, так как у каждой известной группы или соло-исполнителя есть определённый стиль, в котором он работает, но, чтобы его найти, нужны сотни часов и экспериментов, что можно будет сделать в дополнительном кружке. Помимо MIDI- клавиатуры на компьютере должна быть установлена специальная программа, где ученик сможет проводить сведение и мастеринг. Сведение – это процесс монтажа и обработки записанных аудиодорожек в соответствии, амплитудно-частотной характеристикой (эквализация), стереопанорамировании (расположение звуков в пространстве), наложение эффектов и общая сочетаемость в рамках жанра и концепции, более простыми словами – это нахождение оптимального баланса, чтобы было слышно хорошо всё, что



заложено в песню. Мастеринг – это финальная обработка под необходимые требования, в основном технические, площадок дистрибуции музыки и различных аудиоформатов.

С февраля по апрель 2022 года я была на территории ВДЦ «Орлёнок. Одним из дополнительных кружков на выбор – был музыкальный. В кабинете стояли компьютеры, к каждому была подключена MIDI-клавиатура. С помощью этих инструментов и с помощью музыкального руководителя дети писали музыку для спектакля и гала-концерта в конце смены.

На территории ВДЦ «Орлёнок» я была три смены и каждую наблюдала блеск от счастья в глазах детей, которые могли сделать что-то своё и показать это на сцене всему зрительному залу, в котором, на тот момент сидело 400 человек. И я считаю, что работа на небольшую аудиторию – это очень важно, особенно, когда можно обсудить все нюансы и узнать их мнение о твоём творчестве.

Такой же результат я хотела бы видеть в новом кружке, такой же блеск в глазах школьников, который поможет сделать шаг к своей мечте.

## **ДРУЖНЫЙ КОЛЛЕКТИВ - ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ**

*Гасанова Арина*

*МБОУ «Гимназия г. Макеевки»*

*Научный руководитель: Харченкова О.Н.*

Актуальность данной темы заключается в том, что современное общество невозможно представить без предприятий и организаций, которые работают на командной основе.

Целью проекта является определение понятия дружного коллектива, показать какую роль играет в общем, выявить его преимущества, а также понять, как это влияет на результат работы.

Результат деятельности слаженной команды, направленный на решение одной глобальной задачи, может превосходить работу самого квалифицированного работника. Достичь этого можно только при правильной организации рабочей деятельности и внимательном отношении к атмосфере внутри компании.

Сплочённый коллектив — это основа эффективной работы компании и одна из важнейших задач руководителя.

Командообразование — действие или процесс, побуждающий группу людей эффективно работать вместе как единая команда, особенно с помощью действий и мероприятий, направленных на повышение мотивации и развитие сотрудничества.

Коллектив, в котором преобладает взаимоуважение, доверие и готовность к сотрудничеству, необходим для:

- создания честных отношений: сотрудники открыто обсуждают проблемы и находят пути их решения;
- понятной системы контроля, во главе которой стоит один лидер;
- мотивации, обеспечивающей продуктивность сотрудников.

Руководству необходимо вмешаться и изменить систему взаимоотношений внутри компании, в которой есть:

- конфликты, связанные с разностью темпераментов и характеров;
- взаимоисключающие, непонятные задачи от руководства;
- непродуманная система премий и бонусов за хорошую работу и выполнение планов;
- жёсткая система мотивации, которая провоцирует конкуренцию и разобщает коллектив;
- нераспределённые обязанности между сотрудниками, из-за чего они выполняют несколько задач одновременно.

Лидер - тот человек, который объединяет коллектив под своим руководством, для чего может использовать следующие методы:

- честно рассказывать о собственных победах и поражениях;
- прислушиваться к мнению подчинённых;
- внимательно выслушивать работников;
- создавать командный дух.

Несмотря на удалённую работу, сотрудников можно вовлечь в коллективное взаимодействие:

- частое общение онлайн;
- организация видеоконференций;
- проведение совместных мероприятий с выездом;
- сообщения о последних новостях в корпоративном чате или электронной рассылке;

– просьба высказывать своё мнение по какому-либо поводу.

Проведённое мною исследование раскрывает полную картину того, что именно сплочение коллектива помогает достичь высоких результатов, работать ради одной общей цели. В таком коллективе каждый работник чувствует свою ценность и важность, в то время как в разобщённой команде все решают собственные проблемы. Это влияет на прибыль организации, а потому такая ситуация требует вмешательства лидера и реорганизации команды.

## УДАЛЕННАЯ РАБОТА КАК ФОРМА ЗАНЯТОСТИ

*Герасименко Николай*

*МБОУ «Школа № 88 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Голобородько Н.А.*

Удаленная работа-одно из неизбежных изменений, которое принесла с собой технологическая революция и события, такие как пандемия, локдаун и другие происходящие в мире. Интерес к удаленной форме работы нарастал постепенно и в результате работодатели все больше внимания уделяют такому понятию, как дистанционная или удаленная работа, а количество работников, осуществляющих трудовую функцию в удалении от работодателя, с каждым днем возрастает. В наше время технологии позволяют работать с любой точки мира и быть на связи 24 часа в сутки. Удаленная работа стала новой тенденцией современного бизнеса, и все больше людей желают работать на дому.

Удаленная работа – это форма работы, когда сотрудник не находится на рабочем месте и выполняет свою профессиональную функцию «дистанционно». Возможность работать удаленно появилась с развитием Интернета, когда участники интеллектуального рынка труда осознали, что передавать результаты работы и получать новые задачи можно с помощью компьютера и глобальной сети, без необходимости находиться в офисе.

Концепцию удаленной работы предложил и разработал американец Джек Ниллес еще в 1972 г. Он первый высказал идею о том, что не обязательно работникам находится непосредственно в офисе для

продуктивной работы, и что в целях экономии ресурсов можно вести работу, дистанционно поддерживая контакт с сотрудником.

В России выделяют следующие формы современной удаленной занятости: домашняя работа, дистанционная работа, фриланс и мобильная дистанционная работа.

Домашняя и дистанционная работа с правовой точки зрения наиболее безопасны для работника: четко регулируются трудовым законодательством, сопровождаются заключением трудового договора, включающего обязательства работодателя (отпуска, больничные, компенсации и т. п.). Принципиальное отличие домашнего труда от дистанционного заключается в том, что домашние работники выполняют работу исключительно дома и используют материалы и инструменты, предоставляемые работодателем.

Фриланс-это внештатная дистанционная работа, которая выполняется, как правило, на рабочем месте, которое оборудовано компьютером. Мобильная дистанционная работа - форма дистанционной занятости очень схожа с фрилансом. Отличием является то, что в данном случае работа может выполняться вне рабочего места, оборудованного компьютером. Примером мобильной дистанционной работы могут послужить торговые представители.

Сегодня удаленная работа наиболее популярна среди таких профессий и видов деятельности, как: продажа через Интернет; рекламная деятельность; публицистика; перевод; дизайн и др.

Но большой выбор профессий, пригодных для дистанционной занятости, - не единственная причина, почему немало сотрудников предпочитают поработать удаленно. Удаленными работниками чаще всего являются: студенты, желающие получить дополнительный заработок, не прерывая учебный процесс; женщины в декретном отпуске, которые хотят не потерять профессиональные навыки и немного заработать; пенсионеры, чья пенсия недостаточна для жизни; работники, проживающие в сельской местности, вдали от места работы; люди, которые не могут работать в офисе, поскольку совмещают трудоустройство с другими видами деятельности.

С каждым годом количество сотрудников, работающих дистанционно, увеличивается. По мировым показателям ежегодный прирост числа удаленных работников составляет 20-30 %. Лидером в

данной области является США, где доля дистанционных работников составляет 34–36 %. В России этот показатель составляет на сегодня 6,5 %, но с каждым днем эта цифра растет.

Удаленная работа предоставляет множество преимуществ, как для сотрудников, так и для компании.

Преимущества для работодателя: сокращение расходов на персонал; оплата по факту и качеству выполненной работы, исключительно за результат; отсутствие соцпакета и компенсаций; сокращение расходов на офис и его обслуживание; сокращение текучести кадров; возможность привлечения высококвалифицированных работников независимо от места их проживания; минимизация конфликтов в коллективе.

Преимущества для работника: свободный (гибкий) график работы; свобода перемещений: удаленный сотрудник может работать дома, в парке, в кафе, путешествовать по миру; удобное рабочее место; экономия времени на дорогу и сборы; экономия на транспорте; экономия на офисной одежде и питании; нет лишних отвлечений от рабочего процесса; сокращение времени на коммуникации, носящие социальный, а не профессиональный характер; возможность творческого самовыражения и получения радости от работы; свобода от давления корпоративной культуры.

Однако, несмотря на все перечисленные выше плюсы удаленной работы, многие российские руководители все еще с большой опаской относятся к новым технологиям, позволяющим сотрудникам работать вне офиса. Главным же аргументом против удаленной занятости является отсутствие возможности постоянного контроля работника, и как следствие высокая вероятность того, что сотрудник не будет работать в полную силу.

У работодателей существует сложившийся стереотип, что эффективна только та работа, которая выполняется в офисе. Это одна из причин слабого распространения дистанционных форм занятости в России. Зачастую руководители российских компаний используют удаленную занятость, как средство дополнительной мотивации или же в ситуации, когда организация идет на уступки работнику.

Таким образом, при дистанционной занятости сотрудники выбирают работу с удобным графиком, учитывая свой биологический ритм и предпочтения. Из этого можно сделать вывод о том, что

дистанционная занятость, благодаря интернету и увеличению трудовых ресурсов, растет. Происходит глобализация трудовых ресурсов, рынок труда становится мировым.

Дистанционная форма занятости способствует снижению безработицы, трудоустройству молодежи. Интернет выступает основным источником рабочего места или, по крайней мере, служит главным каналом трудовых коммуникаций. Занятость в Интернете чаще, чем занятость в других сферах, характеризуется высокой трудовой мобильностью.

## **ВИРТУАЛЬНАЯ РЕАЛЬНОСТЬ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ**

*Герезун Алина*

*ГБПОУ «Донецкий техникум отраслевых технологий им. Е.Т. Абакумова»*

*Научный руководитель: Рыбак Н.И.*

В настоящее время виртуальная реальность (VR) становится все более популярной и доступной технологией, способной изменить многие аспекты нашей жизни. Одним из таких аспектов является образование. С появлением VR-технологий, образовательные учреждения имеют возможность создавать среду, которая позволяет обучающимся погружаться в виртуальный мир и получать новые знания и опыт более эффективно и наглядно.

Виртуальная реальность в образовании – это технология, которая использует компьютерную графику и сенсорные устройства для создания имитации реального мира. Система обычно состоит из гарнитуры виртуальной реальности, которая закрепляется на голове пользователя, и контроллеров (т.е. инструментов для управления), распознающих движения рук.

Основным принципом работы виртуальной реальности является создание иллюзии нахождения в другом месте, где пользователь может свободно перемещаться и взаимодействовать с окружающим миром. Технология достигается за счет создания трехмерной модели окружения, которая проецируется на глаза пользователя через специальные дисплеи в гарнитуре виртуальной реальности. Сенсорные устройства, такие как

контроллеры, позволяют пользователю управлять своим движением и взаимодействовать с объектами внутри виртуальной среды.

В образовательном процессе виртуальная реальность может быть использована для создания иммерсивной среды, которая позволяет студентам получать практические знания и умения в реальных условиях. Это позволяет им получать опыт, который может быть трудно воспроизвести в классическом образовательном процессе. Виртуальная реальность также может быть использована для создания аудиторий, лекций и мастер-классов, которые позволяют студентам учиться на расстоянии и иметь доступ к экспертам в различных областях знания. Рассмотрим подробнее сферы применения VR-технологии в образовании, а также ее особенности и преимущества.

Одним из наиболее важных преимуществ VR является способность помочь студентам лучше понимать абстрактные концепции путем предоставления визуальных, пространственных и контекстных образов. Когда студентам нужно осознать понятия атомов или молекул, усвоить сложные математические уравнения, это может оказаться непростой задачей. Традиционные методы обучения, такие как чтение учебников или просмотр лекций, не всегда могут помочь в этом. Виртуальная реальность позволяет студентам визуализировать абстрактные концепции в трехмерном пространстве, что существенно улучшает понимание материала. Также стоит отметить, что VR может быть полезной для развития навыков визуального мышления и пространственной ориентации.

Виртуальные экскурсии и путешествия представляют собой еще один потенциальный способ использования VR в образовании. Они могут помочь студентам получить более глубокое понимание предметов, которые они изучают, а также привнести в процесс обучения дополнительный интерес.

Немаловажным преимуществом технологии виртуальной реальности является и то, что она может быть особенно полезна в условиях ограничений на передвижение и контакты, что является актуальным в наше время. Обучение в виртуальной реальности может быть более доступным, чем традиционное обучение в классе, так как может быть предоставлено удаленно через интернет. При этом обучающиеся могут получить доступ к дополнительным материалам,

интерактивным заданиям и симуляциям, которые недоступны при традиционном обучении.

Также использование виртуальной реальности в обучении может помочь студентам получить специализированные знания и умения в более эффективной форме. Например, для обучения медицинским навыкам, VR может предоставить возможность студентам имитировать процедуры и операции в безопасной и контролируемой среде, что уменьшит риск ошибок в реальной жизни. Виртуальная реальность может использоваться для обучения пилотов летать в различных условиях, таких как туман, сильный ветер, грозы и другие природные катаклизмы. Это позволяет пилотам набраться опыта и уверенности в безопасной и контролируемой среде, что уменьшает риск аварий и других неприятных ситуаций в реальном мире. Для обучения инженеров и архитекторов VR может предоставить возможность создания виртуальных моделей и прототипов, которые могут быть использованы для тестирования и оптимизации конструкций. Это также может помочь студентам лучше понимать и визуализировать концепции и процессы внутри сложных конструкций. Кроме того, VR может использоваться для обучения программированию и другим IT-навыкам.

Виртуальные среды могут помочь студентам практиковать и тестировать свои навыки в безопасной среде, не требующей дополнительного оборудования или доступа к реальным серверам и базам данных.

Использование виртуальной реальности в образовательном процессе имеет большой потенциал для улучшения качества обучения и расширения возможностей доступа к образованию. VR позволяет студентам погрузиться в виртуальную среду, которая может быть более интерактивной и увлекательной, чем классический подход к обучению. Кроме того, она помогает студентам лучше понимать сложные концепции и визуальные представления.

Однако, следует отметить, что применение VR в образовании все еще находится в начальной стадии развития и требует дальнейшего исследования и разработки. В целом, использование VR в образовании имеет большой потенциал и может стать важным компонентом образовательного процесса в будущем.



## ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА КАК ЭФФЕКТИВНАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ

*Гилинская Вероника*

*МБОУ «Средняя школа № 1 г. Снежное»*

*Научный руководитель: Гелеверя Е.А.*

Цифровая экономика (Digital Economy) – это экономическая деятельность, сфокусированная на цифровых и электронных технологиях. В указе Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» содержится следующая формулировка. Цифровая экономика – хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг.

С развитием цифровой экономики все более важную роль начинает играть формирование эффективной системы управления интеллектуальной собственностью (ИС). Это подразумевает, прежде всего, создание современных методов ее защиты и механизмов коммерциализации.

Процесс формирования глобальной регулирующей и контролирующей ИС системы еще далек от полного завершения. Но ряд механизмов уже создан.

Правовое регулирование. В настоящий момент действует Сингапурский договор о законах по товарным знакам, гармонизирующий регулирование их регистрации в разных странах, в том числе с учетом информационно-коммуникационных технологий. В ряде стран интернет-провайдеры обязаны уведомлять подписчиков, когда их учетная запись используется для распространения нарушающего закон контента, и предупреждать их о последствиях.

Глобальные инструменты проверки информации, позволяющие предотвратить нарушение прав ИС. Система поиска зарегистрированных торговых марок через интернет TMclass и база данных по брендам Всемирной организации интеллектуальной

собственности (ВОИС). Компании, которые занимаются подтверждением авторства с помощью блокчейн: Ascribe, Bitproof, Blockai, Stampery, и др.

В условиях цифровой экономики интеллектуальная собственность становится ключевым инструментом извлечения прибыли. Появляются все новые способы для маркетингового и информационного продвижения объектов ИС.

Реально сейчас подготовкой кадров занимаются большие ИТ-компании, например «Яндекс», которые занимались этим и до появления программы, и некоторые госкомпании, например «Росатом». Для развития цифровой экономики нужны не только программисты, но и чиновники, способные грамотно разработать техзадание и понимающие, как внедрять цифровые сервисы.

Первые результаты проектов цифровой экономики пока видны, в основном, москвичам. Причина в том, что в столице планирование введения цифровых технологий началось уже больше пяти лет назад, поэтому и разработка сервисов стартовала раньше.

В России вопросы защиты ИС находятся в компетенции нескольких государственных органов: Роспатента, Минэкономразвития, Минобрнауки. В последние годы было усовершенствовано законодательство в этой сфере, с 2013 года начали работу арбитражные суды по ИС, ужесточаются меры ответственности за ее кражу.

На данный момент принята Стратегия научно-технологического развития России, которая предусматривает организацию системы технологического трансфера, управления, охраны и защиты интеллектуальной собственности.

Также действует Национальная интеллектуальная инициатива (НИИ) – комплекс мер, направленных на создание конкурентоспособного рынка ИС и открытого цифрового рынка интеллектуальных прав. В рамках НИИ разрабатывается дорожная карта IPNet и открытая общественная сетевая платформа для управления интеллектуальной собственностью на базе технологии блокчейн. Обеспечение прав России на ИС внутри страны и за рубежом – является важным компонентом развития системы ИС.

Российский экспортный центр, Роспатент и фонд «Иннопрактика» планирует разработать концепцию и план мероприятий по созданию центров защиты ИС в зарубежных странах.

В условиях перехода на цифровую экономику необходимо иметь представление об уровне развития информатизации страны.

Общая готовность России к цифровому будущему оценивается по доле населения, регулярно использующего Интернет. По данным статистики, Сеть систематически посещают 76% всех взрослых россиян, тогда как в Исландии и Норвегии – это почти все взрослые жители (98%). Этот показатель является усредненным по России, по субъектам - ситуация неоднозначна. По Индексу готовности к сетевому миру Россия на 41 месте из 149 стран, лидеры – Сингапур, Финляндия, Швеция.

Таким образом, Россия сегодня находится в начале процесса создания системы управления интеллектуальной собственностью, которая позволит сформировать полноценный рынок ИС и адаптировать законодательство к вызовам цифровой экономики.

#### *Список источников*

1. Тимофеев, А. Г. Информационные системы управления производственной компанией: учебное пособие / А.Г. Тимофеев. - М.: РЭУ им. Г. В. Плеханова, 2018. - 100 с.

## **НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ПРОГРЕСС И ЕГО СУЩНОСТЬ**

*Гируцкий Мирослав*

*МБОУ «Школа №77 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Азаренко С.Ф.*

*«Прогресс - не случайность, а необходимость»*

*Герберт Спенсер*

В современной экономике можно с уверенностью утверждать, что для подавляющего большинства предприятий основополагающей целью является получение прибыли, что в условиях конкуренции возможно достичь, используя достижения научно-технического прогресса (НТП). Существует огромное количество определений понятия НТП, но в основном под НТП понимается объективный процесс совершенствования технологий и техники, а также внедрения современных форм и методов организации управления, труда и производства.

Результатом успешного внедрения достижений научно-технического процесса считается повышение эффективности функционирования народного хозяйства.

Как уже было отмечено, одного всеобъемлющего определения понятия научно-технический прогресс не существует, что обуславливает большое разнообразие определений в научной литературе. Вопросы как теории, так и практики научно-технического прогресса освещаются в трудах Л.С. Бляхмана, Л.М. Гатовского, Ю.А. Конкина, Д.С. Львова и других российских ученых. Современные подходы изложены в работах Л.И. Абалкина, Л.В. Васильевой, В.Н. Переходова, Ю.В. Яковца, К.П. Янковского и других ученых. Не обошли стороной и зарубежные ученые. Современная его трактовка представлена в трудах таких ученых, как С. Брехера, М. Нетвиха, У. Бека, Э. Ланжевэн-Жолио.

Например, крупный ученый в области теоретической и отраслевой экономики, один из ведущих специалистов по проблемам экономики научно-технического прогресса (НТП) и научно-технической революции (НТР). Л.С. Бляхман определял научно-технический прогресс как процесс и результат совершенствования техники, технологии, энергетики, товаров и услуг на базе использования результатов научных исследований в целях достижения экономического, социального, экологического и информационного эффекта.

Под эффективностью НТП классически понимается такое соотношение затрат и полученного эффекта, которые и вызвали этот эффект – то есть положительный результат, получаемый в результате внедрения достижений НТП. Степень достижения целей НТП измеряется отношением получаемого эффекта к обусловившим его затратам. В соответствии с целью научно-технического прогресса эффективность по своему содержанию является социально-экономической.

Под термином показатели эффективности подразумевается значение количественного показателя, обеспечивающего эффективность нововведений. Под эффектом же понимается результат прогресса, то есть специфический продукт нововведения, который является основой и органической составляющей частью эффекта производства.

Рассмотрим эффекты НТП, их разновидность. Эффекты НТП различают по содержанию, этапам процесса и уровню.

По содержанию выделяют социальный, ресурсно-экологический, научно-технический и экономический эффекты научно-технического прогресса.

Социальный эффект НТП связан с созданием максимально благоприятных условий для реализации творческих возможностей работников, а также для всестороннего развития личности. Данный эффект проявляется в повышении культурного и материального уровней жизни, увеличении количества свободного времени, сокращении тяжелого физического труда, а также в улучшении охраны труда и его условий.

Ресурсный эффект НТП заключается в способности возмещать ресурсы народного хозяйства, находящиеся в дефиците, высвободить для последующего расширения и модернизации производства, а также обнаруживать и вовлекать в оборот ранее неиспользуемые ресурсы.

К показателям данного эффекта относят комплексность использования сырья и материалов, вовлечение в народнохозяйственный оборот новые виды ресурсов, экономия и поиск альтернатив дефицитным сырью и материалам, а также высвобождение рабочей силы.

Научно-технический (его также называют информационным) эффект НТП – это непосредственный результат освоения нововведений, разработок и исследований, которые тесно связаны с поиском и накоплением новых знаний, трудовых навыков и передового организационного и технического опыта. К эффектам данного эффекта относится развитие как отдельных регионов и трудовых коллективов, так и повышение интеллектуального и научно-технического потенциала всего общества в целом.

Экономический эффект НТП выражается в распространении и использовании нововведений, которые в общем итоге связаны с приростом как национального дохода, так и конечного общественного продукта. Различные исследователи выделяют три разновидности данного эффекта:

- 1) структурный эффект, обусловленный сдвигами в распределении ресурсов между сферами, отраслями и регионами приложения труда;
- 2) объемный эффект, связанный с возрастанием объема реализации продукции в результате удовлетворения новых потребностей общества;

3) экономия общественного труда, т.е. снижение себестоимости удельных капиталовложений, эксплуатационных затрат и себестоимости единицы полезного эффекта.

Соизмерять перечисленные виды эффектов в стоимостной форме задача невыполнимая. Однако, говоря об экономической эффективности при внедрении достижений НТП, можно различить текущие и единовременные затраты.

К текущим относятся издержки, которые существуют и осуществляются в течении всего срока внедрения достижений НТП. Под единовременными понимаются те капитальные вложения, которые направлены на увеличение эффективности. Эффективность, в свою очередь, подразделяется на сравнительную и абсолютную. Абсолютная – определяется как отношение экономического эффекта ко всей совокупности капитальных вложений, которые способствовали возникновению этого эффекта.

Говоря об уровне отражаемых экономических интересов, можно выделить хозрасчетный и народнохозяйственный социально-экономический эффект.

Под хозрасчетным эффектом понимается форма народнохозяйственного эффекта, которая воплощается как в прибыли, так и в иных результатах деятельности предприятия или отрасли.

Народнохозяйственный эффект – это наиболее полный эффект от максимального удовлетворения не только духовных, но и материальных потребностей всего общества во всех сферах деятельности, затрачивая при этом минимальное количество ресурсов. Иначе говоря, подразумевается сумма эффекта, которую предприятие получает, используя и производя новую технику, а также тот эффект, который получают потребители в непроизводственной сфере.

От стадии цикла производства различают также ожидаемый эффект, т.е. потенциальный результат, который может быть получен в итоге и фактический эффект – результат, полученный в результате введения и использования нововведения в народном хозяйстве.

Как уже отмечалось выше, экономический эффект научно-технического прогресса определяется как превышение стоимости оценивания результатов над количеством затрат за научно-производственный цикл.

Затраты также можно подразделить на:

- единовременные, включающие капитальные вложения для освоения и создания нововведений;
- совокупные – текущие и единовременные расходы на освоение и создание соответствующих нововведений.

К затратам принято относить расходы на:

- создание социальной инфраструктуры, связанной с привлечением новых кадров;
- прогнозирование и предотвращение негативных социально-экономических последствий;
- накопление объема оборотных средств;
- покупку или постройку новых сооружений и зданий;
- покупку, монтаж и доставка оборудования;
- освоение создания, производства и доработка опытных образцов;
- проектные, технологические, экспериментальные работы, а также научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы.

Существуют социальные противоречия НТП, которые связаны с человеческим фактором: с одной стороны, технические новшества должны облегчать условия труда, а с другой - они провоцируют монотонность, однообразие, поскольку основываются на автоматизированных процессах, конвейерном производстве.

Разрешение этих противоречий напрямую связано с возрастанием требований к научно-техническому прогрессу. Эти требования воплощаются в социальном заказе. Социальный заказ - форма выражения стратегических интересов общества на длительную перспективу в области НТП.

#### *Список источников*

1. Лобачева, Е.Н. Научно-технический прогресс: Учебное пособие / Е. Н. Лобачева. - М.: Экзамен, 2017. - 192 с.
2. Реус, С.П. Влияние научно-технического прогресса на формирование экономического роста / С.П. Реус // Креативная экономика. – 2020. – Том 14. - №2. – 159-174 с.
3. Яковец, Ю.В. Ускорение научно-технического прогресса: теория и экономический механизм / Ю.В. Яковец. – М.: Экономика, 2018. – 149 с.

## ОБРАЗОВАНИЕ КАК ОСНОВНОЙ ЛИЧНЫЙ КАПИТАЛ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ

*Глуховский Александр*

*МБОУ «Школа №80 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Воеводина А.Н.*

Тенденции современного мира кардинально изменяют все процессы жизни общества. Сегодня повсеместная компьютеризация охватывает все сферы человеческой жизни. Это вносит изменения как положительного, так и отрицательного характера. Рассмотрим применение ИКТ с точки зрения экономики. Введение новых государственных стандартов изменило методологию экономической жизни, перестроило процесс рыночной корпоративной культуры. Становление информационно-технологической цивилизации обусловило процесс информатизации и компьютеризации всех сфер жизни человека. В образовательных учреждениях для подготовки экономистов, финансистов внедряются новые информационные технологии, изменяется и само понятие обучения, так как продуктивное усвоение знаний сейчас невозможно без умения пользоваться информацией. Умение получать информацию является одним из компонентов функциональной грамотности современного человека.

Гуманизация современной школы в области подготовки выпускника школы способствует усилению и усложнению уровневой и профильной дифференциации образования сообразно склонностям, интересам, возможностям и способностям учащихся.

Фундаментализация образования. В условиях рыночной экономики образование становится основным личным капиталом. Чтобы выгодно распоряжаться им, необходимо, чтобы он был «конвертируемым», то есть находил применение на рынке труда. Отсюда возникает необходимость фундаментализации.

Для того что бы реализовать дидактические требования учебно-методического обеспечения дистанционной работы необходимы соответствующие технические решения в области информационных технологий. Интернет предоставляет множество различных программных обеспечений.

Согласно опросу обучающихся 5-11 классов сейчас очень популярно использование гаджетов на уроках педагогами, а еще более популярно



использование инновационных технологий самими обучающимися (72%) среди опрошенных на первом месте платформа Learningapps, доска IDROO, технологии WEB 2.0. бесплатные веб-сервисы компании Google, предназначенные для автоматического перевода части текста или веб-страницы на другой язык. При этом не все опрошенные владеют английским языком на достаточном уровне.

Результаты опроса подтверждают актуальность выбранной темы. Данное исследование позволит продемонстрировать обучающимся особенности работы с сервисами Яндекс, его преимущества и недостатки, тем самым поднять качество владения образовательными ресурсами. А также необходимым становится разработка рекомендаций по работе с данными контентом.

Соревновательный интерес с гаджетом способствует формированию мотивации обучающегося и верному целеполаганию.

Для достижения этой цели поставлены следующие задачи:

1. Изучить применение сервисов Яндекс для формирования коммуникативной компетенции обучающихся 11 класса.
2. Сформировать навыки читательской компетенции с помощью технологий WEB 2.0.
3. Углубить знания в работе с электронной доской IDROO на уроках английского языка и экономики.
4. Выделить роль владения коммуникативной компетенцией при переводе с помощью приложения Learningapps
5. Изучить особенности разных функциональных стилей при переводе.
6. Провести мониторинг результатов для создания рекомендаций для пользователей Яндекс.

В современных условиях наиболее актуальной задачей образования является формирование коммуникативной культуры учащихся. ИКТ становится наиболее эффективным средством, способствующим расширению образовательного пространства современной школы. Использование информационных технологий в учебном процессе значительно повышает эффективность усвоения материала учащимися. Больших результатов можно достичь, применяя данные технологии в преподавании всех предметов в школе. В старших классах использование информационных технологий позволяют раскрывать возможности

учащихся в создании серьезных исследовательских, проектных работ с мультимедийными презентациями. Если мы обратимся к «Словарю методических терминов» (авторы: Азимов Э.Г., Щукин А.Н.), то мы найдем следующее определение: информационные технологии – это «система методов и способов сбора, накопления, хранения, поиска, передачи, обработки и выдачи информации с помощью компьютеров и компьютерных линий связи». Особое место информационным технологиям выделили следующие российские авторы: Бухаркина М.Ю. «Мультимедийный учебник: что это?», Селевко Г.К. «Современные образовательные технологии», Полат Е.С. «Некоторые концептуальные положения организации дистанционного обучения иностранному языку на базе компьютерных телекоммуникаций».

Изучение английского языка крайне важно в рамках реализации новых образовательных стандартов. Это сложный и кропотливый процесс, в котором очень важное место занимает как роль педагога, так и применяемые им технологии в обучении. Популяризация работы на базе современных методов обучения – это прерогатива образовательного полюса по формированию иноязычной компетенции. Важное место имеет верное целеполагание самим обучающимся, самостоятельная работа и удаленная работа по развитию коммуникативной компетенции с native speaker. Облачные технологии и технологии WEB 2.0. открывают новый мир в реализации программного материала.

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ

*Голомовзий Никита*

*ГБПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации»*

*Научный руководитель: Белик Е.Н.*

Человек всегда находится в обществе, а это подразумевает постоянные коммуникации. И для того, чтоб оно было бесконфликтным, имеется этикет общения, к рекомендациям которого следует прислушаться. Еще во времена жизнедеятельности Аристотеля (384-322 до н.э.), происходит первое упоминание термина этикет. По его суждениям, термин этика относится к практической философии и имеет

свое определение- учение нравственности, становление морали общества. В его понимании, этика, дает определение правильности совершенных нравственных поступков [4].

Определение специфики деловых отношений, зависит от вида деятельности, особенности которой необходимо учитывать при достижении производственных и коммерческих целей деятельности предприятия. При этом, взаимодействие сторон при заключении делового соглашения определяется нормами и стандартами, предопределенными этикетом деловых отношений, регулирующих человеческое поведение. Как понятие самого этикета, определение деловых отношений, так же имеет свои исторические корни.

Деловые коммуникации, отражают свод правил, которые необходимо соблюдать в процессе становления отношений с отдельными лицами, социальными организациями, сообществами или его участниками и объединяет обмен информацией и согласование решений при достижении общих целей. Процесс личностного формирования и социального становления происходит с учетом коммуникативных навыков индивида [1].

Что касается деловых отношений, то такой вид отношений вошел в повседневный образ нашей жизнедеятельности и является неотъемлемой частью жизни людей. При становлении деловых отношений между разными социальными слоями и карьерной лестницы, формирование деловых отношений происходило самопроизвольно, основанное на интуитивном понимании положений. Деловое общение – сложный многоплановый процесс развития контактов между людьми в служебной сфере. Его участники выступают в официальных статусах и ориентированы на достижение определенной цели, решение конкретных задач. Специфической особенностью делового общения является регламентированность, т.е. подчинение установленным ограничениям, которые определяются национальными и культурными традициями, профессиональными этическими принципами [4].

В процессе формирования трудовых взаимоотношений, важно соблюдать определенные моральные принципы и понятия. Регулирование такого процесса взаимоотношений называют деловым этикетом. К трудовой этике относится понятие этического свода правил, с помощью которого происходит становление и регулирование

профессионального развития и деятельности сторон. Необходимость в развитии и утверждении в процессе деятельности трудовой этики, заключается в самореализации личностных и деловых амбиций в процессе формирования грамотных и взаимоуважительных отношений [3].

Необходимость соблюдать деловые качества в момент делового общения, понуждает совершенствоваться и развивать многогранность черт характера. Участники процесса делового сотрудничества, обладая навыком делового этикета, способны достигать поставленных целей, не только быстро, но произвести благоприятное впечатление на соучастника становления деловых отношений, а также обеспечить себе долговременную положительную репутацию в деловой сфере. Единственным ограничением применения своих профессиональных навыков, наблюдаются определенные границы, указанные в требованиях и имеющие отношение к культурному и национальному наследию, прописанному в правилах деловой этики [2].

Таким образом, можно сказать, что деловая этика и культура деловых отношений несказанно важны в деятельности той или иной компании. Знание правил и особенностей делового этикета приведет к успешному функционированию организации. Каждая организация независимо от размеров должна внедрять в свою работу этику деловых отношений. От грамотного внедрения, которой напрямую зависит успех организации в целом. Без продуманной и грамотно внедренной системы ценностей в компании невозможно осуществлять эффективное управление персоналом. Несмотря на то что этика - частая тема для обсуждений, многим трудно определить, чем же на самом деле она является.

#### *Список источников*

1. Кибанов А.Я. Этика деловых отношений: Учебник. 2-е изд., испр. и доп. / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова. – М.: Инфра-М, 2018. – 432 с.
2. Афанасьева О.В. Этика и психология профессиональной деятельности юриста: Учебное пособие / О.В. Афанасьева, А.В. Пищелко. – М.: Академия, Мастерство, 2017. – 224 с.
3. Бачинин В.А. Этика: Энциклопедический словарь / В.А. Бачинин. – М.: Изд-во Михайлова В.А., 2016. – 288 с.

4. Гравицкий А. Основы деловой этики / А. Гравицкий. – СПб.: Феникс, Северо-Запад, 2017. – 190 с.

## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

*Горбатенко Александра  
ГБПОУ «Донецкий колледж  
ресторанного сервиса и торговли»  
Научный руководитель: Жук Ю.А.*

Актуальность исследования обусловлена тем, что все больше и больше людей России переходят на работу в дистанционном формате. Удаленная работа удобна работодателям, так как они экономят на аренде офисов, коммунальных услугах, расходных материалах и т. д. Не менее удобен данный формат и для сотрудников, которым просто отчитаться о выполненной работе, у кого максимально прозрачные и измеримые показатели эффективности.

Несмотря на то, что трудовое законодательство и ранее содержало положения, регулирующие труд дистанционных работников, на практике данный вид трудовых отношений встречался достаточно редко, но в связи с расширением данного формата работы в последнее время были выявлены проблемы правового регулирования в данной области.

В большинстве случаев работодателям пришлось действовать по своему усмотрению, что приводило к ущемлению прав работников. Таким образом, практика применения дистанционной работы выявила необходимость совершенствования законодательства.

Договора о дистанционной работе и дополнительные соглашения к ним могут быть заключены в электронном виде. В таком случае пакет обязательных для трудоустройства документов также предъявляется в электронной форме. Работодатель сохраняет право затребовать предоставление заверенных нотариусом копий каждого либо некоторых из этих документов на бумажном носителе. Закон о дистанционной работе в 2021 году допускает ознакомление дистанционного работника с положениями коллективного договора, установленными в компании правилами и нормами, касающихся трудового распорядка путем

изучения отправленных ему электронных документов. Для внесения сведений, отображающих трудовую деятельность работника, в его трудовую книжку, документ должен быть предоставлен работодателю, в том числе путем почтового отправления заказным письмом.

Что касается режима рабочего времени дистанционного работника, то он может устанавливаться не только трудовым договором (как раньше), а также коллективным договором. По-прежнему действует правило: если режим рабочего времени нигде не установлен, то работник определяет его самостоятельно.

Ими же регулируется и порядок предоставления отпуска работнику на постоянной дистанционной работе (для временно удаленных работников действуют общие отпускные правила). Интерес вызывают поправки, касающиеся организации распорядка трудового дня, работников дистанционного формата работы. В договоре или локальном акте для работника может быть прописан режим рабочего времени и отдыха, в противном случае он имеет право устанавливать эти параметры самостоятельно.

При этом, сохранена важная гарантия: дистанционное выполнение трудовых функций не служит основанием для уменьшения заработной платы работнику или отказа в оплате больничных листов.

Расторжение трудового договора с такими работниками проводится на общих основаниях. Но, помимо них, работодатель имеет право выступить с инициативой прекращения трудовых отношений, если:

- в течение более чем двух дней после запроса работодателя сотрудник на «удаленке» не взаимодействует с ним по рабочим вопросам;
- работник изменил место жительства (исполнения трудовых функций), что делает невозможным выполнение им норм трудового договора на прежних условиях.

Таким образом, в поправках к Трудовому кодексу предусмотрены основные положения труда работников в дистанционном формате. Однако, представляется, что в данной области есть еще ряд проблемных аспектов. В частности, это вопросы охраны труда данной категории работников.

В отношении дистанционной работы в Трудовом кодексе отдельно подчеркивается, что обязанности работодателя по обеспечению условий труда работника значительно урезаны.

Еще один важный момент, упущенный законодателем - порядок осуществления контроля за работой сотрудника.

## ПРОБЛЕМА ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

*Гордиенко Полина*

*МБОУ «Специализированная физико-математическая  
школа №17 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Белоусько Л.Н.*

Важность проблемы занятости молодежи сложно переоценить. Молодежь - самая динамичная часть трудовых ресурсов. Я считаю, что данная возрастная категория обладает повышенной мобильностью, потенциальными способностями к быстрому обучению, нестандартным мышлением, однако молодежь является и одной из самых уязвимых групп, что связано с довольно низким уровнем конкурентоспособности на рынке труда.

Думаю, что к основным причинам сложностей в трудоустройстве молодежи можно отнести множество факторов. Так как, в первую очередь - отсутствие необходимого опыта. Работодатель не заинтересован в привлечении на работу неопытного специалиста, поскольку хочет получить от рабочей силы моментальную отдачу при минимуме затрат. Кроме того, зачастую останавливает работодателя то, что молодой специалист, параллельно с работой планирует обучение, что неизбежно связано с отрывом от рабочего процесса.

Другая причина сложностей трудоустройства молодежи - несоответствие полученной специальности реальной ситуации на рынке труда, в результате чего выпускник, получивший диплом остается не востребованным. Но так же большую часть от всех проблем составляют и психологические барьеры, которые часто не позволяют обращаться за помощью в государственные учреждения служб занятости.

Нельзя не сказать и о ситуации на рынках труда во многих субъектах РФ, сталкивающихся с такой проблемой, когда предложение рабочей

силы превышает спрос на нее, другими словами, число свободных вакансий в разы меньше числа потенциальных работников. В этих условиях шансы трудоустроиться у молодого специалиста без опыта работы существенно снижаются.

Нельзя забывать о части молодежи, не имеющей профессионального образования. В отдельную группу можно выделить лиц, не достигших совершеннолетия – они не имеют специальности, не ориентируются в ситуации на рынке труда, не знакомы с трудовым законодательством.

По данным в конце 2015 г. – начале 2016 г. уровень безработицы лиц в возрасте 15-19 лет составил в среднем 35% от экономически активного населения (что выше по сравнению с сентябрем 2015 года на 4,9%). Среди возрастной категории 20-24 года был зарегистрирован уровень безработицы 15 % (что выше по сравнению с сентябрем 2015 на 0,7%), среди лиц в возрасте 25-29 лет – 6,9 %.

Последствиями безработицы среди молодежи становятся ухудшение социального положения молодых семей, снижение рождаемости, увеличение количества беспризорных детей, падение патриотизма, психологические проблемы, снижение мотивации к дальнейшему поиску работы, потеря квалификации, расширение теневого сектора экономики, отток молодых специалистов, усугубление криминальной обстановки. Все это свидетельствует о том, что необходим комплексный подход, сочетающий в себе меры по детальному изучению теоретических и методологических вопросов трудоустройства молодежи.

Способствовать правильному выбору будущей специальности должно профессиональное ориентирование школьников, определение склонностей к изучениям тех или иных дисциплин. Одна из эффективнейших мер – стажировки в организациях для выпускников. За счет этого молодой специалист сможет получить необходимые практические навыки. Обязательным условием должно стать содействие со стороны государства. Возможно, эффективным средством может стать введение мер квотирования, обязывающих работодателя иметь в составе своих кадров некоторый процент молодых специалистов. Поддержка предпринимателей и организаций, оказывающих содействие трудоустройству молодых специалистов, может дать неплохие результаты.



Необходимое условие стабилизации ситуации на молодежном рынке труда - формирование государственного заказа на обучение профессиям, востребованным в данный момент.

Государственная поддержка, в том числе должна быть направлена на создание гибких графиков и режимов работы для лиц, совмещающих трудовую деятельность с обучением в образовательных организациях.

Одним из вариантов трудоустройства молодежи может быть обращение в службы занятости населения. Необходимыми мерами являются налаживание связей между центрами занятости и работодателями, помощь в поддержании диалога между потенциальным работодателем и работником. В содействии такого рода крайне нуждаются молодые специалисты, плохо ориентирующиеся в трудовом законодательстве, не имеющие ни опыта работы, ни опыта общения с работодателем. Должна проводиться корректировка политики в сфере занятости, пересматриваться законодательная база, внедряться меры по введению дополнительных льгот для регионов с высоким уровнем безработицы среди молодежи. Обязательным условием должно быть функционирование центров социальной и психологической помощи для молодежи, сотрудничество органов власти, центров занятости с молодежными организациями и движениями.

Для повышения уровня занятости молодежи необходима политическая и экономическая стабильность, комплексный подход к решению проблемы. Только совместные действия всех уровней власти могут дать ощутимые результаты.

## **СТИМУЛИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ - КАК ОСНОВА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Горелик Мария*

*ГПОУ «Енакиевский техникум экономики и менеджмента»*

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»*

*Научный руководитель: Золотухина Е.Ю.*

Важным фактором личности является система ее потребностей, мотивов, стимулов и интересов, то есть то, что определяет причины поведения личности, помогает пояснить принятые решения. Типовыми

являются такие стимулы: повышение на должности, расширение полномочий, увеличение власти, предоставление части экономического эффекта, признания, лучшее место за столом на совещании, устная благодарность руководителя в присутствии коллег, возможность прямого общения с высшим руководителем, материальная премия с указанием «за что», страхование жизни и здоровья, оплата медицинских услуг, внеочередной отпуск, гарантия сбережения рабочего места, займы со сниженной ставкой на обучение, приобретение жилья, оплата затрат на ремонт собственного автомобиля и бензин и много другое. При этом у конкретного предприятия не может быть стандартного пакета стимулов, стимулирование должно быть адресным, ориентированным на конкретного работника.

Немного о средствах мотивации:

1. Наказание как способ мотивации работника. В одних организациях предпочитают наказывать, в других – больше поощрять, где-то нашли действительно золотую середину. Уровень наказания зависит в первую очередь от целей влияния. Основная цель наказания – это недопущения действий, которые могут принести вред организации.

2. Денежные выплаты за выполнение поставленных целей – наиболее распространенный тип мотивации. Такие выплаты осуществляются за соответствие работника некоторым заранее установленным критериям.

3. Надбавки к заработной плате для стимулирования здорового способа жизни работников. Это выплаты в виде денежного вознаграждения за отказ от курения; сотрудникам, которые не пропустили ни единого рабочего дня на протяжении года по причине болезни; работникам, которые постоянно занимаются спортом.

4. Социальная политика организации – также важный инструмент экономического стимулирования: во-первых, в организации реализуются льготы и гарантии в рамках социальной защиты работников (социальное страхование по возрасту, в связи с неработоспособностью, безработица), установленные на государственном и региональном уровне. Во-вторых, организации предоставляют своим работникам и членам их семей дополнительные льготы, которые относятся к элементам материального стимулирования, за счет выделенных на эти цели деньги из фондов социального развития организации.

5. Нематериальные стимулы, не относятся к каким-либо затратам работодателя. Особенно актуальны данные инструменты для организаций с ограниченными материальными ресурсами стимулирования, например государственные учреждения (в том числе в органах власти и местного самоуправления).

Таким образом, можно сделать вывод, что для повышения конкурентоспособности предприятия и увеличения продуктивности работы его сотрудников, руководство должно внедрить в практическую деятельность стабильное и своевременное материальное стимулирование; поощрение усовершенствования мастерства, квалификации сотрудников; учет индивидуальных особенностей мотивации сотрудников; предоставление возможности саморазвития и повышения профессионализма; самостоятельности и автономности служащих (в разумных границах); уважение личности сотрудника, стимулирование сотрудников к поиску новых, перспективных идей усовершенствования деятельности и материальное (моральное) поощрение креативности на рабочем месте.

От неудачной системы стимулирования может пострадать не только предприятие, а, как известно с истории целая экономическая система, через элементарное недоразумение между интересами производственного сектора и простого работника в условиях кризиса в стране в целом.

Системы материального стимулирования должны быть простые и понятные каждому сотруднику, быть гибкими, что дает возможность сразу же поощрять каждый позитивный результат работы. Размеры поощрения должны быть экономически и психологически обоснованные. Поощрения персонала важно организовать по таким показателям, которые воспринимаются каждым как правильные. Системы поощрений должны формировать у работников чувство справедливости материальных награждений и способствовать повышению заинтересованности сотрудников в улучшении не только индивидуальной работы, но и работы с другими сотрудниками. Сотрудники должны видеть четкую взаимосвязь между результатами. Процесс внедрения систем поощрения должен быть направлен на достижение определенного результата – довольных сотрудников, которые преданы своей работе.

### *Список источников*

1. Аргашокова, О. И. Проблемы управления мотивацией персонала / О. И. Аргашокова // Социально-гуманитарные технологии. – 2020. – № 4(16). – С. 23-31.
2. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 381 с.

## **МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ**

*Григоренко Екатерина*

*МБОУ «Школа №21 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Носенко Д.М.*

Мотивация персонала – это эффективная система методов для повышения производительности труда. Мотивация персонала включает в себя совокупность стимулов, которые определяют поведение конкретного индивида. Следовательно, это некий набор действий со стороны руководителя, направленный на улучшение трудоспособности работников, а также способы привлечения квалифицированных и талантливых специалистов и их удержания.

Каждый работодатель самостоятельно определяет методы, которые побуждают весь коллектив к активной деятельности с целью удовлетворения собственных потребностей и для достижения общей поставленной задачи. Мотивированный сотрудник получает удовольствие от работы, к которой привязан душой и телом, и испытывает радость. Насильственным образом этого достичь нельзя. Признание достижений и поощрение работников – непростой процесс, требующий учета количества и качества труда. Поэтому для руководителя крайне важно выбрать правильную систему мотивации в отношении подчинённых, причем к каждому требуется особый подход.

Виды мотивации персонала:

1. Материальная. Предусматривает вознаграждение в денежном эквиваленте, в качестве услуг и материальных объектов. Она применима в отношении одного работника или группы, ко всей организации крайне редко, потому что считается малоэффективным методом.

2. Нематериальная. Работник получает эмоциональные выгоды, это устранение комплексов, душевное равновесие, признание собственных достоинств и др. Она применима к одному работнику, и всему коллективу, так как помогает формировать отношение каждого индивида к организации.

3. Положительная мотивация характеризуется применением положительных стимулов.

4. Отрицательная мотивация основана на отрицательных стимулах.

5. Внешняя мотивация. Благоприятное или неодобрительное воздействие на персонал, которое ведет к желаемому результату. В качестве награды предполагается, благо или наказание.

6. Внутренняя мотивация. Предполагает самостоятельное развитие мотивации у работника. Осуществление определенных задач приносит им моральное удовлетворение. Но при этом персонал может оставаться в поиске выгоды. Внешних мотивационных рычагов при внутренней мотивации недостаточно, для получения желаемого блага.

Внешняя мотивация персонала призвана развивать и активизировать внутреннюю мотивацию. Добиться этого можно путем постоянной оценки применяемых способов, а также при помощи специальных методов. Мотивация труда – это побуждение работника к эффективной деятельности. А стимулирование – это внешнее воздействие на специалиста с целью заставить его работать еще лучше, повысить его производительность.

В качестве примеров можно привести такие действия руководства:

- шесть сотрудников, имеющих лучшие результаты за выполненную работу по итогам, подведенным за квартал, будут награждены премией в размере двойного оклада;

- фото лучшего работника вывешат на доске почета предприятия;

- к зарплате предусмотрена надбавка в размере 2% от личных продаж.

Примеры стимулирования. Здесь уже отмечается совершенно иной подход. Например:

- кто не выполнит план по реализации в этом месяце, будет лишен премии;

- вы не покинете рабочего места, пока не закроете годовой отчет;

-кому не нравятся условия работы, можете класть на стол заявление об увольнении, незаменимых людей нет.

На примерах видно, что мотивация и стимулирование персонала походит на народный метод «кнута и пряника». Это значит, что мотивация пробуждает внутреннее желание работника работать, а стимулирование заставляет его трудиться, если такового желания нет. Но делать акцент на стимулировании все же не стоит, потому что большинство людей именно по этой причине ненавидят свою работу и вынуждены оставаться из-за безвыходности. В отдельных случаях ее можно применять, если подчиненный совсем плохо справляется со своими прямыми обязанностями. Часто работодатели прибегают к стимуляции потому, что это не требует затрат, да и проще. Но работники от данного метода прибывают в состоянии стресса. Следствие этого – плохая трудоспособность и частые увольнения, что приводит к текучке кадров, а это большой минус для предприятия. Поэтому необходимо сочетать эти методы, но упор делать на мотивацию.

Сегодня рынок труда обладает дефицитом квалифицированных специалистов. А для успешного развития компании необходим стабильный эффективный коллектив. Все вышеприведенные инструменты мотивации персонала помогут руководителю узнать цели каждого работника, решить проблему текучки кадров. Это также позволит сэкономить драгоценное время и средства на поиск и адаптацию новых специалистов, а также поможет сформировать крепкий надежный коллектив профессионалов и единомышленников.

## **МЕНЕДЖМЕНТ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

*Гридина Мария*

*МБОУ «Общеобразовательная школа № 6 г. Енакиево»*

*Научный руководитель: Манько О.А.*

В своей научной работе я хочу рассказать о том, насколько важен менеджмент на предприятиях, и почему без него невозможно представить работу коллектива.

Менеджмент - что это такое? Многие люди в моем возрасте не задумываются об этом понятии, не понимают, что же это такое.

Менеджмент переводится как управление. У данной дисциплины есть множество терминов, я выбрала то, которое детально описывает его задачу. Менеджмент — это искусство управлять интеллектуальными, финансовыми, сырьевыми, материальными ресурсами в целях наиболее эффективной производственной деятельности. То есть простыми словами, менеджмент — это управление процессами, людьми, ресурсами. Без менеджмента мы не можем представить нормальную работу компании, поскольку если ты не знаешь основы теории ты не сможешь делать что-либо

Функции менеджмента. И так мы разобрались, что такое менеджмент, но что такое функции менеджмента. Функциями менеджмента называют виды управленческой деятельности — то, чем занимаются руководители. Видов функций очень много, но в основном выделяются четыре вида:

Планирование. Менеджер определяет, к какому результату нужно прийти и как его достичь. Чтобы показать функции на примере, опишем то, чем занимается руководитель отдела продаж. Он создаёт план продаж для менеджеров — определяет, сколько звонков и сделок им нужно совершить, чтобы продать товаров на 10 млн. руб. в месяц.

Организация. Менеджер делает всё, чтобы достичь нужного результата: распределяет задачи между сотрудниками и отделами и выделяет ресурсы на их выполнение. Руководитель отдела продаж даёт менеджерам доступ к CRM-системе и распределяет обязанности. Кому-то поручает работу с оптовыми покупателями, кому-то — с розничными.

Мотивация. Менеджер выясняет, как можно стимулировать работников, и выстраивает систему мотивации. Например, разрабатывает систему KPI, при которой доход менеджера зависит от того, сколько прибыли он принёс компании. А ещё даёт сотрудникам обратную связь и участвует в разработке системы льгот для них.

Контроль. Менеджер следит, чтобы всё шло по плану, — и принимает меры, если что-то не получается. Например, каждый день проверяет автоматические отчёты о работе менеджеров по продажам в CRM-системе. Если сотрудник не справляется с оптовыми продажами, он передаёт эту задачу другому работнику.

Координация. Координацию – формирование связей между разными отделами, сотрудниками, руководителями. Координация нужна, чтобы всё работало согласованно.

Мы узнали, какие есть функции менеджмента, теперь мы можем перейти к задачам менеджмента.

В разных компаниях существует разные, но я представлю основные задачи, которые присутствуют во многих предприятиях:

- организация производства товаров или оказания услуг;
- разработка системы мотивации для сотрудников;
- анализ спроса и потребностей целевой аудитории;
- оптимизация бизнес-процессов и расходов на производство;
- подбор персонала, а в некоторых компаниях – организация обучения новичков;
- разработка стратегии развития компании или отдела;
- оценка того, какие необходимы ресурсы, и их поиск;
- контроль качества работы и выполнения поставленных задач;
- разработка регламентов для сотрудников;
- автоматизация процессов и внедрение инноваций.

Также на некоторых предприятиях задачами занимаются разные люди. Например, со стажёрами занимаются отдельные менеджеры. В некоторых руководители совмещают множество задач.

Существует множество предприятий с разной специализацией, и конечно на них есть разные направления. Разберем главные направления менеджмента.

Проектный менеджмент. В рамках направления изучают управление проектами. Проектом называют процесс создания нового продукта или получения уникального результата. Например, строительство дома, создание сайта или разработка адронного коллайдера – это проекты.

Проектами управляют проектные менеджеры, или проджект - менеджеры. Они проходят специализированное обучение. Основная задача в проектном менеджменте – завершить проект в срок, удовлетворив интересы трёх сторон: клиента, компании и команды. Проектный менеджмент – обширная область знаний: в ней есть свои методики, фреймворки, лучшие практики. Среди областей применения этих знаний – планирование проектов, создание команд для них, распределение задач, контроль результатов.



Операционный менеджмент. Это управление производством товаров и услуг, то есть управление основной деятельностью компании. Операционный менеджмент можно противопоставить проектному. Проект даёт уникальный результат. Например, разработка нового сайта для сети пиццерий – это проект. А операционный менеджмент – это управление стабильными, повторяемыми, главными для компании процессами.

Операционные менеджеры не только контролируют процессы, но и непрерывно улучшают их. Раздел науки об управлении, посвящённый этому, также называется операционным менеджментом.

Стратегический менеджмент. Это управление, ориентированное на долгосрочные стратегии развития компании. Главная функция стратегического менеджмента – планирование.

Основные задачи стратегического менеджмента:

- определить цели компании и способы, с помощью которых она будет их достигать;
- подготовить план на случай изменений рынка, окружающей среды, действий конкурентов.

В идеале стратегический менеджмент даёт чёткое понимание того, как будет меняться компания в ближайшие два-три года в любых обстоятельствах. Например, менеджеры прорабатывают план действий в форс-мажорных обстоятельствах вроде пандемии коронавируса или спецоперации. Все форс-мажоры предусмотреть нельзя, поэтому менеджеры готовят универсальный план или планы под несколько самых вероятных ситуаций.

## **РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В КОЛЛЕКТИВЕ**

*Грицкова Виктория*

*МБОУ «Средняя школа №4 г. Макеевки»*

*Научный руководитель: Петрушева Л.Ю.*

Любое предприятие является одной из основных общественных структур. В связи с чем, все процессы, происходящие в обществе, оказывают непосредственное влияние на развитие и функционирование организации, в том числе и на ее сотрудников.

Главным должностным лицом, а вместе с тем, представителем любого предприятия является руководитель, на которого возложены функции управления коллективом и организации его деятельности. Должность командира, в какой бы профессиональной сфере он ни был представлен, подразумевает под собой определенный уровень знаний, навыков, умений и информированности. Также это широкий спектр проблем, за которые такой специалист в ответе. Человек, ставший руководителем, должен быть заинтересован в своем постоянном развитии и образовании, всегда быть на голову выше своих подчиненных. В дополнение к этому, можно добавить существующий афоризм: "Фирма не может быть лучше, чем ее руководитель". Обязанность командира - быть над системой, а не в ней, чтобы эффективно воздействовать на нее.

Для поддержания работоспособности коллектива и хороших взаимоотношений между его членами руководителю необходимо проявлять некоторые качества:

1. Управлять проектами, информацией, ресурсами и людьми. Эта совокупность действий является фундаментом для решения профессиональных задач, умения четко увидеть проблемы и найти пути к их преодолению, применения современных технологии, оценивания потенциала сотрудников и развития их профессионализма.

2. Обладать мастерством влияния на сотрудников таким образом, чтобы они отлично выполняли свою работу, успешно решали поставленные задачи для достижения максимальной выгоды для предприятия.

3. Обладать высокими моральными качествами. Данный пункт необходим, чтобы справедливо и объективно оценивать способности и компетентность сотрудников.

4. Проявлять волевые черты характера, способность повести за собой весь коллектив, используя такие качества как целеустремленность, принципиальность, настойчивость и дисциплинированность.

5. Иметь способности к прогнозу ситуации и результатов деятельности.

6. Обладать грамотной постановкой задач и распределением нагрузки, согласно временным параметрам.

Таким образом, можно понять, что личностные характеристики руководителя влияют на его успешность в оценке непосредственных коллег и подчиненных. Лидеры, способные верно судить о людях, прогнозировать их поведение и обеспечивать адекватное приспособление в межличностных ситуациях могут продемонстрировать большую успешность в сфере профессиональной деятельности.

## СПЕЦИАЛИСТЫ УПРАВЛЕНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ: ПРИВЛЕЧЕНИЕ, ПОДГОТОВКА, ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ

*Гришина Карина*

*МБОУ «Школа №30 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Шлёнская Н.Л.*

Предлагаются к рассмотрению базовые понятия теории и практики управления, особенности государственного, муниципального управления и местного самоуправления. Выделяется цель деятельности государственного управления, как одного из видов власти, это: обслуживание общественных потребностей граждан, удовлетворение их бытовых, культурных и других запросов, защиты их прав и интересов, поэтому государственное управление представляет собой одну из важнейших функций государства. Представляются основные принципы управленческих компетенций, в частности личностные качества и характеристики, такие как лидерство, ответственность, честность, этичность, влияющие на эффективность управления и качество принятия управленческих решений. Отмечено значение привлечения компетентных управленцев, а также подготовки молодых специалистов управления к формированию действенного государственного и муниципального управления в Донецкой Народной Республике.

Выделяется актуальный вопрос имплементации правовых, социальных, экономических норм и стандартов. Необходимость привлечения взрослых и опытных руководителей, а также развитие и подготовка молодых специалистов управления, поскольку, кроме того, что наш регион нуждается в успешной интеграции, также актуальны проблемы государственного решения общественных запросов. Для

выполнения таких задач есть необходимость в высоком уровне управления и исполнения управленческих решений. Рассматриваются некоторые способы и тенденции развития кадровой политики в государственном управлении.

Отдельно обращается внимание на значимость управленческого решения как важного слагаемого эффективного руководства. Управленческое решение заключается в постановке цели, анализа имеющейся и необходимой информации, анализа имеющихся инструментов воздействия, способов деятельности исполнителей решения для достижения поставленной цели. При принятии управленческого решения подчеркивается важность не только высокого профессионального уровня руководителя, но также и его личностных качеств, таких как авторитетность, лидерство, результативный личный опыт. Управленческое решение рассматривается как творческий акт.

Рассматривается тенденция развития «партнерских» отношений государства и общества. Взаимодействие между ними в форме сотрудничества предлагается рассмотреть, как наиболее продуктивный способ взаимодействия структур. Также рассматривается развитие государственного управления в рамках принципов демократичности и открытости, значимость публичности действий власти и информированности гражданского общества для достижения прогрессивного результата сотрудничества. Подчеркивается значение институтов самоорганизации граждан, а также заинтересованность сторон в продуктивном диалоге, важность обратной связи гражданского общества, в таких формах как общественные палаты и приемные, «горячие линии» правительств и других исполнительных органов.

Отмечается важная роль государства в привлечении интереса молодежи к общественным и управленческим проблемам. Различные общественные и образовательные движения и организации, такие как «Движение первых», «Сириус» и другие, позволяют развивать нравственные ценности, таланты и лидерские качества молодых людей. Кроме того, отмечена важность формирования заинтересованности талантливых старшеклассников и абитуриентов в выборе специальностей государственного управления. Представлены несколько высших учебных заведений, которые осуществляют подготовку по данным направлениям в г. Донецк. Подчеркивается, что освещение таких

преимуществ работы в государственной службе и государственном управлении, как возможность самореализации, достижение высокого профессионального статуса, карьерный рост, управленческая карьера, достойная оплата труда и социальные гарантии, позволит повысить заинтересованность молодежи в выборе специальностей государственного и муниципального управления.

В целом выделены основные тенденции развития государственного управления в Донецкой Народной Республике сегодня – это:

- увеличение гибкости систем управления, развитие адаптации к изменяющимся условиям среды и общества, организация и совершенствование диалога государства и общества;

- направленность деятельности государственного управления на качество и эффективность управления: нацеленность на результат, контроль эффективности деятельности;

- акцентирование внимания на личностных качествах государственных служащих и управленцев: ответственность, честность, высокие морально-этические нормы;

- предоставление доступа государственных служащих к возможностям повышения квалификации и развитию карьеры в государственном управлении;

- привлечение молодежи к развитию знаний и талантов, управленческих навыков, а молодых специалистов к государственному, муниципальному управлению и местному самоуправлению.

## **ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ**

*Демина Виктория*

*МБОУ «Шахтёрская средняя школа №22»*

*Научный руководитель: Демина Е.А.*

Занятость и трудоустройство молодежи является важной проблемой современного общества. Это вызвано рядом причин: сейчас молодежь составляет более 43% всего трудоспособного населения; молодые люди выступают в качестве трудового потенциала. От того, насколько хорошо они подготовлены и обучены, зависит развитие страны в ближайшие годы. В связи с этим сейчас все больше внимания уделяется как

подготовке молодых специалистов, так и их дальнейшему трудоустройству.

«Трудоустройство» – это процедура устройства на работу или предоставления работы кому-либо. Также под этим термином понимают систему мероприятий, которые проводят государственные органы и общественные организации с целью содействия населению в поиске и устройстве на работу. Основным нормативно-правовым актом, определяющим правила и порядок трудоустройства – Трудовой кодекс.

Существуют разные формы содействия трудоустройству молодых специалистов. Используются оказание помощи в реализации права на труд; поддержка работодателям в подборе нужной рабочей силы, что уменьшает потери рабочего времени в 2 - 3 раза при поиске новой работы.

Эффективная занятость молодых специалистов имеет важное значение для развития страны в дальнейшем, укрепляет её экономику.

Сейчас на рынке труда молодежи складывается неоднозначная динамика. В некоторых сферах деятельности, таких как финансы, юриспруденция, аудит, молодым людям устроиться на работу очень сложно, так как они еще не обладают достаточными профессиональными знаниями и опытом работы в этой сфере. В других областях, таких как торговля, маркетинг, их молодость и энергичность, еще не очень большие материальные запросы - принимаются потенциальным работодателем очень хорошо. При трудоустройстве молодые специалисты, которые только что покинули стены вузов, почти сразу начинают искать хорошо оплачиваемую работу. Это вполне объяснимо, но не оправданно.

В настоящее время можно выделить 4 подгруппы в категории молодежи (14-16-лет, 16-18-лет, 18-23-лет, старше 23 лет), каждая из которых имеет свои характеристики, которые нужно учитывать при предоставлении рабочего места молодому человеку в соответствии с законодательством.

Необходимое условие урегулирование сложившейся ситуации на молодежном рынке труда - усовершенствование государственного заказа на обучение профессиям, которые востребованы в данный момент и в конкретном регионе.

Основой регулирования занятости населения, в том числе молодых специалистов, выступает нормативно-правовая база. Законодательство регулирует трудовые отношения, обеспечивает правовую защищенность работника, оказывает прямое влияние на эффективную деятельность рынка труда: отслеживание количества занятых и безработных, перераспределение рабочей силы и рабочих мест, уровень обеспечения отдельных социальных групп населения.

Найти работу в регионах можно с помощью информационных порталов по содействию в трудоустройстве населения. Также одним из вариантов трудоустройства молодых специалистов является обращение в службы занятости населения. При этом необходимо налаживать связи между работодателями и центрами занятости, способствовать диалогу между потенциальным работодателем и работником. В такой помощи крайне нуждаются молодые специалисты, которые слабо ориентируются в трудовом законодательстве, не имеют опыта работы, опыта общения с будущим работодателем. По статистике большое количество граждан нашли своё место, воспользовавшись порталами по трудоустройству. Благодаря такой возможности поиска вакантных рабочих мест взгляд молодежи на труд остается на высоком уровне. У молодых специалистов не проявляется ощущение ненужности из-за отсутствия мер регулирования в экономических отраслях.

Помощь в поиске работы молодежи является важной задачей государства, в частности органов службы занятости, которые обеспечивают профориентацию молодых людей на обоснованный выбор будущей профессии или вид деятельности.

## **ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ**

*Денищиц Альбина*

*МБОУ г. Горловки «Лицей №88 «Мечта»*

*Научный руководитель: Панкова О.Н.*

Молодёжь – это социально-демографическая группа людей возраста, в котором граждане становятся социально зрелыми, «выходят в люди», обретают работоспособность; период перехода от юности к социально-

ответственной жизни. К данному возрасту в основном причисляют людей от 14-ти до 30-ти лет. По меркам ООН это 14-25 лет.

Также важное значение в раскрытии заданной темы будет иметь трудоустройство. Трудоустройство – это система мероприятий по подбору, поиску работы и устройству на неё для гражданина, которая проводится государством, службой занятости населения, сферой образования и комитетами по делам молодежи.

Данные термины тесно связаны между собой. Каждый человек, что проживает в государстве, имеет право на распоряжение своим трудом. Например, рассмотрим Конституцию Российской Федерации. Статья 37, пункт 1-й: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию». Всё звучит верно и правильно, но на данный момент времени существуют такие проблемы, как нехватка кадров и проблема занятости молодежи.

По данным статистики, в России проживает примерно 29 миллионов молодых людей. Эта цифра является одной пятой частью от числа всего населения страны. И только 55% людей, взятых в наше рассмотрение, имеют работу. Самые популярные и привлекательные в наше время отрасли для молодёжи: финансовая деятельность; гостиницы и рестораны; оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования. Меньше занятости в сферах: образования; сельского хозяйства; производства/распределения электроэнергии, газа и воды.

Из-за чего же происходит нехватка кадров? Я бы выделила несколько причин: профессии стали менее привлекательными для молодых людей; зарплата перестала удовлетворять потребности; старания не оправдывают ожиданий (например, работодателей часто не устраивает возраст, т.к. требуются работники с опытом работы; ответственные люди, которые могут держать своё слово и отвечать за свои поступки).

Если проблема нехватки кадров состоит в непривлекательности профессии, то тут дело в несоответствии уровня квалификации выпускников к требованиям работодателей.

Часто отсутствие опыта может стать главной причиной отказа приёма на работу. Ещё одна причина – представления молодёжи о путях адаптации в сфере труда и занятости. Есть такая особенность, что человек



не ориентируется при выборе профессии на ситуацию рынка труда. Это влечёт за собой нехватку кадров в стране и большое множество абитуриентов одной специальности.

Как итог, человек остаётся нетрудоустроенным. Всё меньше среди молодежи работников с техническим уклоном – всё больше их с гуманитарным. Избыток гуманитариев также создаёт определённые трудности.

Молодые специалисты – надежда любого государства. На них держится экономика страны. И, как мы уже поняли, в интересах государства помогать людям в их освоении на рынке труда и в обществе. Так скажем, они помогают найти своё место в мире. Этим занимаются государственные органы власти, службы занятости населения, сферы образования и специальные комитеты по делам молодежи.

У каждого ведомства свои обязанности. Безусловно, они выполняют свою работу, но для полного успеха необходимо:

1. Государственным органам власти: выделить больше финансовой помощи для реализации программ по содействию трудоустройству населения.

2. Службам занятости населения, а также органам местной администрации региона (города): формировать больше заказов для вузов по тем специальностям, которые требуются на рынке труда.

3. Сфере образования на школьном уровне: содействовать в выборе профессии с целью адаптации в мире труда; помогать в развитии личных положительных качеств и способностей, которые являются факторами выбора профессии; проводить анализ рынка труда и составлять прогнозы его дальнейшего развития.

4. Сфере образования на профессиональном уровне – разработать программы по эффективному трудоустройству (данные средства должны способствовать повышению конкуренции между студентами, помочь молодым людям успешно адаптироваться в мире работы).

5. Специальным комитетам по делам молодежи – заниматься разработкой путей помощи в трудоустройстве молодёжи и использовать больше программ по профессиональной переподготовке граждан.

6. На уровне организации – изменение критериев по набору молодых работников: трудоустройство без опыта работы; создание гибких графиков работы для студентов очной формы обучения.

Всем ведомствам необходимо предпринимать меры по содействию трудоустройству. В таком случае уровень безработицы заметно снизится. Для достижения данной цели целесообразно использовать приведённые выше предложения.

За любую работу кто-то отвечает. Лидер – человек в коллективе, который пользуется большим авторитетом и проявляет амбиции в управлении. Лидерство необходимо на каждой работе. Благодаря ему живёт коллектив и любое дело.

Как уже было сказано, любой работник должен обладать хорошими моральными устоями и уметь принимать смелые и верные решения. Лидер же также обязан иметь эти качества, находится в отличном моральном состоянии – потому что с него берут люди пример, идут по его стопам.

Такому человеку нужно иметь хорошую выдержку, потому как именно он, по сути, отвечает за все промахи коллектива. Государству только в плюс иметь лидеров – в любом учебном заведении в человеке будут развивать это качество.

Лидерство влияет на уровень безработицы в стране. Потому как зачастую люди покидают свои рабочие места из-за конфликтов с руководством, то есть лидерами организации. Нельзя допускать подобных случаев, поэтому в высших учебных заведениях выделяют время на такой предмет, как психология. Лидер – не просто человек. Он избранный работник, «личный психолог» коллектива, его лицо. Очень многое зависит от него.

Каждый человек имеет право на труд и распоряжение своей рабочей силой. Чтобы государство процветало, необходимо:

- использовать программы по поддержке и адаптации на рынке труда, следить за его развитием, делать прогнозы;

- готовить людей к социально-ответственной жизни с малых лет, развивать в них необходимые качества;

- обеспечивать сплочённость молодёжи и опытных работников, что принесёт успех и повысит производительность труда, снизит уровень безработицы.

Благодаря общим усилиям можно добиться достойной жизни для всех.

## ПЛЮСЫ И МИНУСЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВИРТУАЛЬНОЙ РЕАЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАНИИ

*Дервянко Дарья*

*ГПОУ «Горловский медицинский колледж»*

*Научный руководитель: Христова А.И.*

Одним из наиболее популярных направлений развития виртуальной и дополненной реальности является образование. Существует много различных вариантов применения современных технологий в этой области – от простых школьных туров по Древнему Египту на уроках географии до обучения специалистов для работы на сверхскоростном поезде или на космической станции.

Использование виртуальной реальности открывает много новых возможностей в обучении и образовании, которые слишком сложны, затратны по времени или дороги при традиционных подходах, если не все одновременно. Можно выделить пять основных достоинств применения AR/VR технологий в образовании.

Наглядность. Используя 3D-графику, можно детализированно показать химические процессы вплоть до атомного уровня. Причем ничто не запрещает углубиться еще дальше и показать, как внутри самого атома происходит деление ядра перед ядерным взрывом. Виртуальная реальность способна не только дать сведения о самом явлении, но и продемонстрировать его с любой степенью детализации.

Безопасность. Операция на сердце, управление сверхскоростным поездом, космическим шаттлом, техника безопасности при пожаре – можно погрузить зрителя в любое из этих обстоятельств без малейших угроз для жизни.

Вовлечение. Виртуальная реальность позволяет менять сценарии, влиять на ход эксперимента или решать математическую задачу в игровой и доступной для понимания форме. Во время виртуального урока можно увидеть мир прошлого глазами исторического персонажа, отправиться в путешествие по человеческому организму в микрокапсуле или выбрать верный курс на корабле Магеллана.

Фокусировка. Виртуальный мир, который окружит зрителя со всех сторон на 360 все градусов, позволит целиком сосредоточиться на материале и не отвлекаться на внешние раздражители.

Виртуальные уроки. Вид от первого лица и ощущение своего присутствия в нарисованном мире – одна из главных особенностей виртуальной реальности. Это позволяет проводить уроки целиком в виртуальной реальности.

Виртуальные технологии предлагают интересные возможности для передачи эмпирического материала. В данном случае классический формат обучения не искажается, так как каждый урок дополняется 5-7 минутным погружением. Может быть использован сценарий, при котором виртуальный урок делится на несколько сцен, которые включаются в нужные моменты занятия. Лекция остается, как и прежде, структурообразующим элементом урока. Такой формат позволяет модернизировать урок, вовлечь учеников в учебный процесс, наглядно иллюстрировать и закрепить материал.

Однако пока использование технологий и сами устройства не будут максимально «отточены», будут существовать минусы и потенциальные проблемы использования виртуальной реальности в образовании.

Объем. Любая дисциплина довольно объемна, что требует больших ресурсов для создания контента на каждую тему урока – в виде полного курса или десятков и сотен небольших приложений. Компании, которые будут создавать такие материалы, должны быть готовы заниматься разработкой довольно продолжительное время без возможности её окупить до выхода полноценных наборов уроков.

Стоимость. В случае с дистанционным обучением нагрузка по покупке устройства виртуальной реальности ложится на пользователя, или этим устройством может быть его телефон. Но образовательным учреждениям понадобится закупать комплекты оборудования для классов, в которых будут проходить занятия, что также требует существенных инвестиций.

Функциональность. Виртуальная реальность, как и любая технология, требует использования своего, специфического языка. Важно найти верные инструменты для того, чтобы сделать контент наглядным и вовлекающим. К сожалению, многие попытки создания обучающих VR-приложений не используют все возможности виртуальной реальности и, как следствие, не выполняют своей функции.

На сегодняшний день образование считается одним из наиболее перспективных для развития и внедрения технологии виртуальной

реальности. Идея применения виртуальной реальности с целью обучения уже далеко не новая, и VR-технологии уже давно используются от виртуальных экскурсий на уроках истории или географии и на уроках физической культуры.

Таким образом ученики смогут погрузиться в виртуальную реальность и узнать много нового и попробовать виртуально это на себе.

## **РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В КОЛЛЕКТИВЕ**

*Диденко Кира*

*ПОУПК «Донецкий экономико-правовой  
кооперативный техникум имени Н. П. Баллина»*

*Научный руководитель: Поляруш В.В.*

В настоящее время создание благоприятного социально-психологического климата коллектива является одной из основных задач, стоящих перед трудовой организацией. Особое внимание уделяется роли и значению руководителя. На формирование благоприятного социально-психологического климата коллектива оказывают влияние личностные качества руководителя. Так же в управлении любой организацией важен стиль и методы руководства, система подбора и расстановки кадров, авторитет руководителя. Исследования индивидуальных психологических черт личности руководителя нацелены на подбор профессионально грамотных руководящих кадров.

Чем отличается руководитель от других людей?

1. Эти люди обладают богатым опытом, который нередко их выручает. Они умеют использовать имеющиеся знания из одной области, применяя их для разрешения сложившейся проблемы в другой области.

2. Способность к решению нескольких проблем сразу. При этом от исполнителя требуется умение гибко мыслить, и легко переключаются с одного на другое.

3. Понимание. Они могут молниеносно оценить происходящее, выделить главное, вскрыть корень проблемы, а не размениваться на второстепенные компоненты.

4. Харизма. Они интересны, к ним тянутся, многие хотят им подражать. Общаясь с таким человеком, люди словно, энергетически

подпитываются. Подобная личность умеет заряжать собственными идеями, мотивировать на реализацию различных задач и так далее.

5. Стрессоустойчивость. Они не теряются в сложных, неоднозначных, динамически развивающихся ситуациях. Сохраняют самообладание, спокойствие и трезвость при принятии решений.

Роль руководителя в организации коллектива во многом зависит от совершенствования стиля и методов его руководства, от поведения руководителя, от характера его взаимоотношений с людьми. Многочисленные исследования показали, что руководителю зачастую мешает - эффективно выполнять свои функции неспособность сотрудничать с людьми.

При создании коллектива нужно начинать с постановки ясных целей. В развитии коллектива в целом и отдельных работников важное значение имеют как краткосрочные, так и долгосрочные перспективы. Постановка перед коллективом задач, требующих активной работы всех членов и связанных с профессиональным ростом, создает благоприятный климат, сплачивает коллектив, дает возможность раскрывать по-новому его потенциал.

Руководитель должен быть в курсе потребностей своих работников и иметь четкую программу создания коллектива, а также последовательности прохождения этапов развития. При этом важно, чтобы были известны способности каждого человека и возможности их использования; организационное строение группы соответствовало выполняемой задаче; развита самодисциплина. Нужно, чтобы каждый работник представлял себе цели совместной деятельности.

От избранного руководителем стиля работы с подчиненными, безусловно, будет зависеть успешность работы всей команды. Скажем, благоприятная обстановка повышает качество и результативность группы. Как правило, те начальники, что сумели выстроить прочные, здоровые отношения в своем коллективе добиваются большего успеха.

Итак, руководящих должностей обычно добиваются те, кто наделен определенными личностными качествами, навыками и компетенциями. Истинный руководитель, сплотив свой коллектив, стремится привести его к успеху. Это непростая задача, требующая больших сил, отдачи, массы умений и знаний. Однако наградой за самоотверженный труд становится достижение высоких, амбициозных целей.

Таким образом, мы можем говорить о том, что залогом формирования благоприятного социально-психологического климата коллектива, является правильное его сплочение, что ведет к повышению работоспособности, и положительно влияет на каждого его члена.

#### *Список источников*

1. Аникин, Б. А. Высший менеджмент для руководителя. Учебное пособие/ Б.А. Аникин. – М.: ИНФРА - М, 2001 – 140 с.
2. Кабушкин, Н. И. Роль руководящих кадров в обеспечении эффективности управления организации / Н. И. Кабушкин // Современное управление. – 2000. – № 7. – С. 95-108.
3. Маслов, В. И. Перспективы развития стратегического управления персоналом в России / В. И. Маслов // Менеджмент в России и за рубежом. - 2004. - № 1. - С. 133-144.

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НЕЙРОННОЙ СЕТИ В ПОВСЕДНЕВНОЙ ЖИЗНИ**

*Дидоренко Виолетта*

*МБОУ «Средняя школа №37 г. Макеевки»*

*Научный руководитель: Пуресин Е.В.*

Искусственная нейронная сеть – математическая модель (а также ее программное или аппаратное воплощение), построенная по принципу организации и функционирования биологических нейронных сетей – нервных клеток живого организма.

Актуальность темы обусловлена низким пониманием большинства современных людей значимости этих технологий, и изменениями, которые они несут за собой во всех областях нашей жизни.

Изначально потенциальными областями применения искусственных нейронных сетей являлись те, где человеческий интеллект малоэффективен, а традиционные вычисления трудоёмки или физически неадекватны.

Так, в экономике и бизнесе: прогнозирование временных рядов, автоматический трейдинг, оценка рисков и т.д. В медицине и здравоохранении: обработка медицинских изображений, очистка показаний приборов от шумов, анализ эффективности проведённого

лечения и прочее. Для связи: быстрое кодирование-декодирование, оптимизация сотовых сетей. В сетях интернет: ассоциативный поиск информации, электронные секретари, адресные реклама и маркетинг и множество иных областей. Даже в политологических и социологических технологиях эта молодая технологи нашла широчайшее применение: работа с информацией по выборам, исследование и визуализация социальной динамики населения и много чего еще. Что уж говорить об остальных областях таких как: безопасность, охранные системы, ввод и обработка информации, геологоразведка, компьютерные и настольные игры.

Нейронные сети умеют практически все, и их работа до определенной поры напоминала черный ящик. Потому как при работе с нейронными сетями самым сложным и трудоемким процессом является обучение ИНС решать ту или иную задачу. Необходимо учитывать каждую деталь, каждую мелочь, поскольку даже незначительная ошибка или отсутствие минимальной части данных приведет к неправильной работе всей нейронной сети в целом.

Но не просто же так глобальные корпорации, государства тратили и тратят огромные ресурсы в развитие этой технологии? Рост Вычислительных мощностей современных промышленных комплексов сейчас позволяет обучить слабую нейросеть за считанные дни, а новости обещают нам автоматизацию рутинных задач для обычного пользователя. Но что же нам доступно уже сейчас?

1. «Удаление» человека с видеоизображения в режиме реального времени.
2. «Пересадка» лиц актёров.
3. Массовое распространение дезинформации.
4. Колоризация фотографий благодаря алгоритму DeOldify.
5. Оптимизация поиска новых лекарств (Пример недавняя вспышка COVID-19).
6. Написание текстов разной сложности на указанную тематику.

Последнее активно используется уже сейчас молодежью, как наиболее гибкой и быстро приспосабливающейся к новикам частью человечества.

Вот пример письма, сгенерированного нейронной сетью Балабола от Yandex на тему увольнения сотрудника.



*«Уважаемый Иван Иванович!*

*Я, заведующий отделом кадров комбината имени А. М. Горького, уведомляю Вас о том, что Вы увольняетесь с работы по собственному желанию с 1 ноября с. г. с должности старшего мастера участка по ремонту оборудования.*

*В соответствии с Вашим заявлением и приказом начальника комбината от 31 октября с.г. Вы освобождаетесь от занимаемой должности с 1 ноября.*

*Прошу Вас не позднее 1 ноября предоставить мне на подпись заявление об уходе и трудовую книжку.*

*С уважением Иванов О.Н.»*

А 1 февраля 2023 года стало известно, что студент Российского государственного гуманитарного университета (РГГУ) Александр Жадан написал дипломную работу с помощью чат-бота ChatGPT и смог защитить её, получив оценку «удовлетворительно».

Нейронные сети были созданы человеком для упрощения различных задач. С каждым годом это направление развивается все больше. Сейчас результат этой работы можно встретить практически везде. Каждый человек, который пользуется смартфоном, использует и возможности нейросети, но не каждый знает об этом. Направление, которое имеет действительно большое будущее, уже захватывает нашу жизнь. И дальнейшее его развитие зависит только от самого человека.

## **ДРУЖНЫЙ КОЛЛЕКТИВ - ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ**

*Довгань Валерия*

*МБОУ «Школа №13 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Гостева А.В.*

Дружный коллектив играет огромную роль в жизни каждого человека и работника. Мы все разные, но обязаны находить друг с другом общий язык.

Наверняка каждый из нас состоял в коллективе. Это могут быть одноклассники, однокурсники, коллеги по работе и так далее. И скорее всего, каждый из нас задавался вопросом: «Как сохранить хорошие отношения с коллективом?», но при этом, не каждый знает, почему это так важно для того, чтобы работа была качественной и успешной.

Конкуренты были, есть и будут. Как же все-таки решить вопрос с человеком, который ставит вам подножки?

В своей проектной работе я хотела бы раскрыть проблему, с которой может столкнуться каждый из нас и доказать, что, находясь в дружном коллективе, мы можем прийти к успеху в работе.

Руководитель компании ставит перед собой важную задачу, которая на первый взгляд невыполнимая — это создать сплоченный коллектив, который готов работать не только за денежное вознаграждение, но и ради общей идеи и успеха. Что же нужно предпринять руководителю, чтобы создать гармонию в офисе?

Обеспечение комфортных условий — одна из важных и главных задач. Стоит позаботиться о том, чтобы ваши коллеги имели на своем рабочем месте все, что необходимо для работы и временного отдыха.

Систематические поощрения успехов — вещь, которая обязана присутствовать при создании рабочих проектов. Имеется в виду не только финансовое вознаграждение, но и благодарность коллег.

Стоит прислушиваться к коллегам, даже если они не являются специалистами в той или иной сфере. Зачастую свежие идеи поступают от работников, которые видят проблему под иным углом.

Не стоит умалчивать, если в коллективе появились проблемы или что-то пошло не по плану. Если дела идут хорошо, будет повод порадоваться вместе, если не очень — поработать над улучшением ситуации совместными усилиями.

Лидеры были, есть и будут, их сложно сдержать и не стоит им уделять много внимания, а вот дружный коллектив, это действительно ценность компании. Поощрять стоит ВСЮ команду, а не определенных личностей.

Конкуренты — частые гости даже в дружелюбных и немногочисленных коллективах. Нужно постоянно бояться за свое место, отстаивать свои успехи и следить за возможными соперниками. Но если подумать, то конкуренцию вполне можно сделать своей союзницей. Главное понять, как она работает и чем может быть полезна именно вам.

Закончить свою работу я хочу словами Антона Семеновича Макаренко, выдающегося педагога, человека, доказавшего на своем опыте, что настоящий коллектив — залог успеха любого дела. «Только участие в коллективном труде позволяет человеку выработать

правильное, нравственное отношение к другим людям — родственную любовь и дружбу по отношению ко всякому трудящемуся, возмущение и осуждение по отношению к лентяю, к человеку, уклоняющемуся от труда...»

## **МАЛЫЙ БИЗНЕС, ЕГО ПРОБЛЕМЫ И РОЛЬ В СТАНОВЛЕНИИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Домаскин Денис*

*ГБПОУ «Горловский колледж технологий и сервиса»*

*Научный руководитель: Черная А.В.*

Малый бизнес является неотъемлемым звеном высокоразвитой экономики любой страны. Малый бизнес берет на себя ряд функций, которые позволяют экономике совершенствоваться. Во-первых, он предоставляет большое количество рабочих мест, в то время как крупные предприятия активно проводят механизацию производства и, наоборот, только лишь сокращают штат сотрудников. Во-вторых, мгновенно реагирует на изменения внешней среды, в том числе спроса. Это связано с тем, что маленькие предприятия не обладают большим объемом технического оборудования, и поэтому требуется меньше времени и средств на совершение изменений в производстве, нежели большим предприятиям. Вопросы малого бизнеса рассматривались в работах таких авторов как Анискин Ю.П., Беззубко Л.В., Бурбело О.А., Варналий З.С., Вишневский В.П., Воронина Л.И., Дорофиев В.В., Завгородний В.П., Збарский В.К., Карпова И.В., Леоненкова И.В., Муравьев А.И., Сивков В.С. и других.

Малое предпринимательство играет весьма большую роль в национальной экономике, его развитие влияет на экономический рост, на ускорение научно-технического прогресса, на насыщение рынка товарами необходимого качества, на создание новых дополнительных рабочих мест, то есть решает многие актуальные экономические, социальные и проблемы.

Данная тема особенно актуальна для ДНР на сегодняшний день. Становление ДНР невозможно осуществить без соответствующего развития данного сектора экономики, так как именно он является тем

элементом, который буквально тащит за собой экономическое и социальное развитие.

Однако процесс становления малого предпринимательства в различных сферах общественной жизни в ДНР идет пока очень трудно и болезненно. Нередко его сущность деформируется, обретает бюрократический характер и не только не дает той отдачи, на которую можно рассчитывать, но и порождает новые трудности в хозяйственной и общественной жизни, создает новые хозяйственные и общественные аномалии. В целом, решение теоретических и практических проблем в системе цивилизованного регулирования отношений в сфере малого предпринимательства находится пока на этапе становления.

Говоря о роли малого бизнеса, следует подчеркнуть, что малые предприятия – это сфера экономики. Малый бизнес органично включается в хозяйственную структуру, конкурентную среду и в общественное разделение труда.

Самая главная проблема малых предприятий – это непродуманность внутренней политики, отсутствие необходимого законодательства, судов, банковского кредитования. Таким образом, законодателям необходимо ускорить принятие и внедрение необходимых законодательных актов. На основе законов будут приняты подзаконные акты, которые систематизируют и нормализуют деятельность малого бизнеса.

Приоритетными направлениями в улучшении деятельности малого бизнеса можно считать:

- формирование политики государства в области развития и регулирования малого предпринимательства, устранение текущих недостатков;
- разработка и реализация совместно с министерствами и ведомствами, а также органами исполнительной власти, программы развития малого предпринимательства;
- активизация органов исполнительной власти и органов местного самоуправления по развитию малого бизнеса, в том числе и в рамках соответствующих программ;
- безотлагательное принятие мер по устранению правовых, административных, экономических и организационных препятствий в создании и развитии малых предприятий;

- обеспечение формирования системы инфраструктуры функционирования и развития малого предпринимательства, оказание ему консультативной, информационной и финансовой поддержки;

- совершенствование системы подготовки кадров для малого предпринимательства, а также специалистов для органов власти всех уровней, занятых регулированием малого предпринимательства;

- принятие мер по совершенствованию налогообложения, а также механизма финансово-кредитного регулирования субъектов малого бизнеса;

- защита законных прав и интересов предпринимателей, учет и обобщение мнений малых форм предпринимательства.

Формирование малого предпринимательства как особого сектора народного хозяйства - одно из важнейших направлений преобразования экономики на современном этапе. Развитие малого предпринимательства - важная экономическая и политическая проблема. Необходима целостная системная методология развития малого предпринимательства. Дело совсем не в бюджете и даже не в налогах. Дело в свободе, в правах, в отношении государства к малому бизнесу.

## **МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ В ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ**

*Дунаев Антон*

*МБОУ «Школа №91 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Картамышева Е.Н.*

Исследование экономических операций осуществляется при помощи построения моделей принятия оптимальных решений в условиях ограниченности ресурсов (модели линейного и нелинейного программирования, модели сетевого планирования, модели управления запасами). В линейном программировании рассматривается вопрос о поиске среди всех допустимых решений, удовлетворяющих системе линейных равенств или неравенств, наилучшего (оптимального) решения, доставляющего максимум (минимум) некоторому линейному критерию. Нелинейное программирование служит для выработки оптимального решения экономической задачи в том случае, когда ее

условия и ограничения описываются уравнениями или неравенствами 2-й и более степени.

Начало математизации экономической науки было положено разработками И. Тюнена, рассмотревшего в 1826 г. модель государственного хозяйства, которая стала одним из первых шагов в превращении экономической науки в более точную. Модель И. Тюнена позволила описывать экономические связи и закономерности языком математики. Позже математические преобразования модели И. Тюнена получили название производственной функции. Среди отечественных ученых математическая интерпретация производственной функции рассматривалась в целях проведения экономического анализа и планирования деятельности предприятий.

Исследование экономических операций осуществляется при помощи построения моделей принятия оптимальных решений в условиях ограниченности ресурсов (модели линейного и нелинейного программирования, модели сетевого планирования, модели управления запасами). В линейном программировании рассматривается вопрос о поиске среди всех допустимых решений, удовлетворяющих системе линейных равенств или неравенств, наилучшего (оптимального) решения, доставляющего максимум (минимум) некоторому линейному критерию.

Математические методы с уверенностью можно назвать одними из наиболее важных инструментов анализа явлений и процессов, которые происходят в экономике. На основе математических методов происходит построение теоретических моделей, позволяющих выявить наличие связи между различными экономическими показателями, прогнозировать поведение субъектов экономики и динамику экономической деятельности в целом. Математическое моделирование также не стоит на месте, и развивается в ногу с совершенствованием ЭВМ. Так, сейчас становится возможным применение тех методов, которые ранее могли быть описаны только теоретически или на простейших примерах. Благодаря компьютерной технике снижается риск ошибки при решении задачи и существенно уменьшаются временные затраты на ее решение.

С целью нахождения и определения, свойственных большим совокупностям однородных объектов закономерностей принято

применять методы математической статистики. В соответствии с данной методикой для исследования выбирается не каждый элемент совокупности, а определенная выборка. Полученные характеристики такой выборки могут применяться для сравнительной оценки элементов различных совокупностей или их характеристик, а также для установления связей между отдельными величинами.

Также различают методы теории игр, которые используются в условиях неопределенности или конфликта интересов, в случае, когда решение должно способствовать нахождению наибольшего эффекта или наименьших потерь. Сущность данной теории заключается в том, что игрок должен выбрать оптимальную стратегию игры, с целью получения необходимого результата.

## **МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ**

*Дьяченко Мария*

*МБОУ «Специализированная физико-математическая  
школа №17 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Белоусько Л.Н.*

Успешность компании во многом зависит от удовлетворенности и производительности сотрудников. Именно поэтому мотивация и стимулирование являются такими важными для успеха компании.

Финансовое и нефинансовое стимулирование. Мотивация и стимулирование – это два важных аспекта динамического делового окружения. Задача менеджера состоит в том, чтобы стимулировать сотрудников, достичь больших успехов. Например, для привлечения и поддержания сотрудников в компании, можно использовать финансовое стимулирование, как бонусы и премии, или нефинансовую мотивацию, как уважение и признание.

Современные методы поощрения. Менеджеры должны предоставить доступ к инновационным технологиям и обучающим программам, чтобы поддерживать производительность сотрудников. Важным фактором является и предоставление более высоких оплат.

Увеличение производительности. Мотивация и стимулирование сотрудников является важным фактором для успешного управления

любой организацией. Для эффективной работы сотрудникам требуется не только обучение и инструменты, но и мотивация. Активное стимулирование сотрудников помогает увеличить их производительность и достижение результатов.

Рабочая атмосфера в коллективе. Важным фактором, повышающим мотивацию сотрудников, является внутренняя атмосфера. Организация должна обеспечивать приятную, активную и поддерживающую атмосферу, которая поощряет сотрудников и добросовестный труд. Также организация должна придавать приоритет безопасности рабочих мест сотрудников, чтобы сотрудники могли чувствовать уверенность и получать удовлетворение от своей работы.

Правильная мотивация. Также необходимо определить понятие правильной мотивации для поддержки сотрудников и достижения желаемых результатов. Мотивация может принимать различные формы, как поощрительные премии, дополнительный отпуск, доступ к различным технологиям.

Индивидуальное стимулирование. Развитие компании и плодотворная работа сотрудников зависит от индивидуального подхода к каждому работнику. Определенным личностям важнее финансовая стимуляция, другим карьерный рост, третьим окружающая обстановка, уважение и другие факторы.

Доступ к самовыражению. Одним из важных факторов мотивации, если возьмем пример иерархии потребностей А. Маслоу является самовыражение. В пример из офисов российских организаций можно привести VK, Mail. Сотрудникам предоставлены условия как для работы, так и для отдыха, и творчества.

Понимание стратегии компании. Для успешной реализации проекта, сотрудникам необходимо понимать, какой эффект принесет результат для общества, и работников в том числе. Если знать цель и миссию компании, работать становится проще.

Команда. Важно, чтобы в команде не было иерархии, конфликтов, конкуренции. Все это влияет на атмосферу в коллективе и качество работы. Необходимо чтобы сотрудники дополняли друг друга, уважали, для этого можно проводить тренинги.

При анализе мотивации надо понимать, какая часть работы уже проделана, чтобы сотрудники гордились собой и командной работой.



## МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Евдокимов Владислав*

*МБОУ «Специализированная физико-математическая*

*школа № 17 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Белоусько Л. Н.*

Важным аспектом на пути к успеху компании является правильное управление персоналом. Для этого необходимо знать, какие методы существуют и понимать, какие из них подходят для той или иной организации.

Для начала следует выделить задачи управления персоналом:

- выработка общей стратегии;
- осуществление действий по подбору персонала и формированию трудового коллектива работников;
- управление затратами на персонал;
- проведение анализа качества выполняемой работы сотрудниками;
- осуществление мер по мотивации работников предприятия, к которым они относятся.

Существует большое количество способов воздействия на персонал. Безусловно, необходимо мотивировать работников к выполнению работы, уметь находить к каждому подход, выслушивать и анализировать мнение сотрудников, давая понять ими свою значимость для коллектива. Перечислим принципы управления персоналом:

- приоритет общих интересов, направленность действий каждого члена команды на достижение коллективных целей;
- разделение обязанностей, гарантирующее высокую производительность труда;
- внимание к инициативам сотрудников;
- авторитет руководителя, соблюдение дисциплины;
- система поощрения (уверенность работников в том, что их усилия будут оценены по достоинству).

Переходя непосредственно к методам управления персоналом, можно подразделить их на три категории: административные, экономические и социально-психологические.

Административные методы управления персоналом. Данные методы можно считать традиционными в государственных структурах. Они подразумевают под собой иерархию, в которой, чем ниже в той или

иной структуре находится сотрудник, тем меньше у него прав. Принципы этих методов таковы:

- для каждой позиции в штатном расписании существуют должностные обязанности, выполнение которых строго контролируется;
- начальство общается с подчиненными через приказы и распоряжения;
- основными мотиваторами для персонала служат чувство долга и соблюдение трудовой дисциплины.

Преимущества данных методов – легкость в выявление допущения ошибок; подходит для выполнения однотипной, не креативной работы; нет необходимости мотивировать сотрудников, так как для этого есть наказания. Из недостатков: низкая заинтересованность работников в достижении глобальных целей, неэффективность труда.

Экономические методы управления персоналом. Такая система управления основана на материальной мотивации. Для повышения производительности финансовая система устроена таким образом, чтобы сотрудник видел связь между количеством полученных денег и своими действиями. Варианты выплат могут быть такими:

- заработная плата (мотивированный сотрудник в курсе, каким образом ее можно увеличить и стремится это сделать);
- стимулирующие выплаты (можно устанавливать сотрудникам стимулирующие доплаты и надбавки);
- гарантии и компенсации (средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области трудовых отношений);
- дополнительная заработная плата (доплаты за совмещение профессий и выполнение дополнительных обязанностей и т. д.)
- премия (используются как способ материальной мотивации персонала в компании);
- материальная помощь (выплачивается в виде компенсаций в чрезвычайных или экстремальных ситуациях);
- льготы и привилегии (вознаграждения или компенсации, как дополнение к личным формам оплаты труда).

Данные методы являются наиболее эффективными, потому как они отражают зависимость дохода от личного вклада в достижение поставленных целей.

Социально-психологические методы управления персоналом. Когда применяются такие методы управления, то упор делается на создание в коллективе комфортной и благоприятной психологической атмосферы для работы. Существуют следующие принципы этих методов:

- подбор сотрудников с учётом их психологических характеристик;
- лояльность к компании (прививается путём информирования сотрудников о стратегии развития бизнеса);
- разумное сочетание поощрений и наказаний;
- привлечение сотрудников к управлению предприятием в той или иной форме;
- проведение корпоративных мероприятий;
- внимание со стороны руководителя к каждому работнику и его потребностям.

На данный момент, не многие компании применяют такие методы управления персоналом, не осознавая их важность.

Я считаю, что необходимо осознавать, что люди – не роботы. Они обладают эмоциями, определённым психологическим состоянием, и административные методы управления далеко не всегда идут на пользу какой-либо организации. В современном мире необходимо переходить на более эффективные системы, позволяющие добиваться более успешных результатов.

## **МОЛОДЕЖЬ В РАЗВИТИИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И ЭКОНОМИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Елфимов Ярослав*

*ГБПОУ «Енакиевский металлургический техникум»*

*Научный руководитель: Безбородова А.Г.*

Рассматривая экономику Донецкой Народной Республики- мы выявляем сферу приложения капитала, поле принятия решения в условиях ограниченности ресурсных возможностей, блокады, пандемии, экономической изоляции, нехватки финансовых возможностей, а также на фоне проведения боевых действий- продолжает осуществляться реализация экономических интересов, неотъемлемой частью которых

является молодежь. Молодежь — это та часть населения, которая является экономической основой

Вовлечение в предпринимательскую деятельность, является наиболее приемлемой формой реализации интересов молодежи. В свою очередь реализация экономических интересов молодежи прежде всего осуществляется в удовлетворении потребностей в получении дохода и в самореализации.

С момента образования Донецкой Народной Республики расширяется и активно набирает обороты бизнес в сфере сетевой торговли и в форме малого и среднего предпринимательства. Приоритетными отраслями для работы малого и среднего предпринимательства являются такие сферы как сельское хозяйство, аграрная промышленность, транспорт, общественное питание и ресторанный бизнес, оптовая и розничная торговля. Этим и обусловлено то, что рынки сбыта не могут быть заполнены товарами и услугами только крупных предприятий, т.к. в некоторых отраслях развитие крупных компаний не является возможным из-за малой рентабельности. По этому крупным предприятиям трудно развиваться в выше названных отраслях, что и подтверждает необходимость существования среднего и малого бизнеса. В итоге все сводится к тому, что введении бизнеса важным элементом не только рыночной экономики является взаимодействие крупных, средних и малых предприятий, где малое предпринимательство рассматривается не только как дополнение к большому производству, а как самостоятельная форма развития и функционирования современных продуктивных сил — как эффективная, прогрессивная, инновационная, гибкая, жизнеспособная и самостоятельная единица.

Необходимо улучшать условия для самореализации и воплощения экономических инициатив молодежи, совершенствовать механизмы согласования интересов молодежи с интересами других социальных групп. Потенциал инновационной активности молодежи в эпоху развития высоких технологий трансформирует роль молодежи в экономических отношениях, восстановлении промышленной отрасли, бизнесе, инфраструктуре, в развитии и становлении государства.

Молодежь представляет собой самую достаточно восприимчивую ко всем происходящим изменениям категорию общества. Соответственно

данная социальная группа нуждается в постоянно осуществляющейся поддержке для того, чтобы имеющийся потенциал для дальнейшего развития был сохранен и приумножен. В свою очередь адаптация перспективной и активной молодежи при выходе на рынок труда является важнейшим условием эффективной занятости и конкурентоспособности. Самым простым является вовлечение молодежи в предпринимательскую деятельность, которое осуществляется через малое предпринимательство.

Основные особенности малого индивидуального предпринимательства или бизнеса - гибкость и мобильность, позволяющие быстро осваивать новые виды продукции и таким образом быстро реагировать на изменение потребительского спроса. Малому предпринимательству и бизнесу Донбасса более подходит на данный момент стратегия развития собственного рынка, используя относительно дешевые сырье и энергоресурсы.

## **ВИРТУАЛЬНАЯ РЕАЛЬНОСТЬ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ**

*Житенко Никита*

*МБОУ «Лицей №2 «Престиж» г. Макеевки»*

*Научный руководитель: Герасименко Е.Н.*

Стремительное развитие технологий не могло не отразиться на образовательном процессе. И хотя технологии VR (виртуальной реальности) уже не являются чем-то новым, в образовании их стали применять относительно недавно и далеко не во всех образовательных учреждениях.

Причин распространения технологий виртуальной реальности на сферу образования можно выделить несколько:

1. Снижение цены на техническое оснащение.
2. Стремительный рост количества программного обеспечения под VR.
3. Рост объема инвестиций в VR – более 2,5 млрд долларов в год.
4. Увеличение числа крупных компаний, работающих в сфере VR.
5. Внедрение VR-технологий в ряде сфер: нефтегазовая промышленность, машиностроение, энергетика, и т. д.

Также есть множество причин использовать VR технологии уже сегодня:

1. Наглядность. Виртуальное пространство позволяет детально рассмотреть объекты и процессы, которые невозможно или очень сложно проследить в реальном мире.

2. Сосредоточенность. В виртуальном мире на человека практически не воздействуют внешние раздражители.

3. Вовлечение. Сценарий процесса обучения можно с высокой точностью запрограммировать и контролировать.

4. Безопасность. В виртуальной реальности можно без каких-либо рисков проводить сложные операции, оттачивать навыки управления транспортом, экспериментировать и многое другое.

Вывод. По итогу можно сказать, что VR-технологии могут отлично подойти для образовательного процесса в нашем крае.

## **ПЕРСПЕКТИВЫ ВИРТУАЛЬНОЙ РЕАЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАНИИ**

*Завязкина Софья*

*МБОУ «Школа №64 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Попова Е. Л.*

На данный момент технологии виртуальной реальности (англ. Virtual Reality, VR) – одна из самых перспективных и дорогих отраслей IT-рынка. Для VR-гарнитур выпускаются игры и фильмы, а лёгкие и автошколы используют VR-симуляцию для обучения специалистов. Несмотря на то, что игры для ходовых гарнитур Oculus и SonyPlaystationVR стали мировым феноменом (к примеру, в среднем 77,7 тысяч человек ежемесячно проводят время в многопользовательском VRChat – приложении, где, выбрав 3D-модель любимого персонажа как свой аватар, игрок может общаться с людьми по всему миру), сама аппаратура не отличается «вирусным» успехом в продажах. Дороговизна, т.е. доступность людям как минимум среднего достатка, 28,4% населения России на 2017 год и приблизительно 45% населения стран Европы на 2014 год, не позволяет ожидать комплексного внедрения VR-технологий в образование в ближайшие годы. Тем не менее оценить перспективы виртуальной реальности можно уже сейчас.

Симуляция опасных условий и рабочих ситуаций. Технология виртуальной реальности способна облегчить подготовку специалистов экстремальных профессий, таких как спасатель, авиатор и космонавт, предоставив для практики тренажёры нового уровня погружения.

Смешанное обучение. Исследования показывают, что внедрение VR в классическое образование благотворно сказывается на успеваемости и концентрации обучающихся. В 2017 году в Москве был проведён тематический эксперимент, доказавший интерес учеников школы к технологии и пользу, которую несёт эта форма обучения.

Удалённая совместная работа. Формат VR-конференций позволяет обойти физическое присутствие в учебном заведении, что облегчает получение знаний для студентов и школьников, в особенности для учащихся с ограниченными возможностями.

Анализ преимуществ технологии показывает, что интеграция VR-технологий в образование — естественный и необходимый процесс, чьи темпы в дальнейшем будут только ускоряться.

## **МОЯ ПРОФЕССИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ**

*Зайвий Евгений*

*МБОУ «Средняя школа № 2 г. Снежное»*

*Научный руководитель: Порохня Г.А.*

Государственная служба — это сложная и постоянно развивающаяся система, многогранный и творческий процесс, в котором каждый играет свою роль и несет полную ответственность за качество и эффективность своей работы. Надежность, стабильность и эффективность власти определяется профессионализмом, компетентностью ее структур, качеством организации и функционирования государственной службы. Формирование современной, отлаженной системы государственной службы России относится к приоритетным направлениям преобразований, происходящих в административно-политической, экономической и социальной сферах.

Тема работы обусловлена тем, что государственным служащим принадлежит важнейшая роль в укреплении российской

государственности, стабилизации общества на основах демократии и права, на принципах взаимодействия государства и общества.

Согласно Федеральному закону «О системе государственной службы Российской Федерации», государственная служба Российской Федерации – это профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий органов государственной власти.

Работа госслужащих имеет свои профессиональные особенности: участие во властных и управленческих делах; знание законодательства и следование нормам права; требования государственной дисциплины; умение находить решения; высокий уровень ответственности; высокий уровень нагрузок, связанных с условиями работы.

Система государственной службы включает в себя следующие виды государственной службы:

1. Государственная гражданская служба;
2. Военная служба;
3. Правоохранительная служба.

Государственная служба подразделяется на федеральную государственную службу и государственную службу субъекта Российской Федерации.

Профессионализм работника – это не только достижение им высоких профессиональных результатов, не только высокая эффективность труда, но и наличие психологических компонентов. Некоторые качества государственного служащего: умение анализировать; политическая и социальная эрудиция; творческий подход к делу; коммуникабельность; объективность; корректность, порядочность; сопротивляемость стрессам и разочарованиям. Все граждане России в соответствии с Конституцией РФ имеют равный доступ к гражданской службе. Законом закреплены требования, предъявляемые к уровню и виду образования, профессиональному стажу, знаниям и навыкам лиц, претендующих на занятие этой должности. Служебным контрактом устанавливаются права и обязанности сторон.

Законом определяются основные права и обязанности служащих, которые в равной мере распространяются на федеральных гражданских служащих и гражданских служащих субъектов РФ.



Закон содержит ряд основных государственных гарантий служащих, которые предоставляются им в целях обеспечения их правовой и социальной защищенности, повышения мотивации эффективного исполнения ими своих должностных обязанностей, укрепления стабильности профессионального состава кадров гражданской службы и в порядке компенсации установленных ограничений.

При этом уровень оплаты труда государственных служащих значительно ниже, чем в коммерческих структурах, а дополнительные социальные гарантии не в полной мере компенсируют сложность и значимость их деятельности. Приоритетами работы в системе государственной службы в настоящее время являются стабильность деятельности, профессиональный опыт и интересное содержание труда, что указывает на высокий уровень мотиваций интеллектуального развития, профессионального совершенствования и творческой самостоятельности.

Задача качественного обновления персонала государственной службы решается через пополнение профессионально подготовленными кадрами. Для современных российских политических условий характерно выдвижение системы новых требований к профессионализму госслужащих, напрямую связано с изменением функций государства и государственного управления. Эти изменения predetermined, прежде всего, коренной перестройкой отношений собственности и власти, состоявшимся переходом к новой общественной системе, основы конституционного строя и государственного устройства которой установлены Конституцией Российской Федерации.

## **ИНФОРМАТИКА В ПОВСЕДНЕВНОЙ ЖИЗНИ**

*Затишной Игорь*

*МБОУ «Школа №80 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Архипцева В.А.*

Информатика является одной из наиболее современных областей знаний. Изучаем мы её не только как предмет: в настоящее время мы сталкиваемся с новейшими технологиями каждый день.

Нас окружает море информации, и информатика учит управлять этим морем. Поэтому у нее такое название. Без прогресса информационных технологий не было бы компьютеров, Интернета и других новейших технологий, с которыми мы знакомы, и которые прочно вошли в нашу жизнь.

Термин «информация» произошел из латинского языка и означает ознакомление, разъяснение, представление, понятие. Первоначальное понимание информации, передаваемой между людьми, просуществовало до середины 20 века. Термин «информация» является основополагающим в изучении информатики.

К сожалению, до сих пор не устоялась и общепринятая трактовка термина «информатика» (в той интерпретации, которая используется в современной литературе). Вернемся к истории вопроса, уходящей корнями во времена электронно-вычислительных машин.

После окончания Великой Отечественной войны возникла и начала бурно развиваться кибернетика - наука об управлении сложными динамическими системами и процессами.

Официальное зарождение кибернетики восходит к 1948 году. и связано с выходом в свет книги Норберта Винера «Кибернетика». В этой работе учёный показал пути создания общей теории управления и заложил основы методов рассмотрения задач управления и связи для различных систем с единой точки зрения.

Развиваясь одновременно с модернизацией электронно-вычислительных машин, кибернетика со временем превратилась в более общую науку об обработке информации. Под информацией в кибернетике понимается любая совокупность сигналов, воздействий или информации, воспринимаемых системой из внешней среды (входная информация  $X$ ), излучаемых в окружающую среду (выходная информация  $Y$ ), а также хранящихся в ней самой (внутренняя информация, внутрисистемная  $Z$ ).

Информатика как наука объединяет множество дисциплин, изучающих различные аспекты свойств информации в информационных процессах, а также использование алгоритмических, математических и программных средств для ее обработки компьютерами.

В современном мире человек уже не представляет свою жизнь без телевидения, радио, мобильного телефона и прежде всего без компьютера. В современное время персональный компьютер играет важную роль во всех сферах деятельности, во всех странах мира. Согласитесь, в наше время в любой отрасли трудно сделать карьеру без владения ПК. Конечно, можно сказать, что еще несколько десятков лет назад никто не пользовался персональным компьютером и не имел удобств, но мир не стоит на месте и идти в ногу со временем просто необходимо.

Для большинства компьютер — это виртуальная жизнь. Компьютер гораздо облегчил нашу жизнь. Иногда мы уже не представляем себе нашу жизнь без компьютера и интернета. Ведь с помощью него мы можем играть в игры, смотреть фильмы, сериалы, ток-шоу, слушать музыку, узнавать полезную информацию и новости, знакомиться друг с другом, общаться с людьми, которые находятся в другой части мира и многое другое. И все это можно сделать с помощью компьютера.

Роль информатики в современных условиях постоянно возрастает. Деятельность отдельных лиц и целых организаций все больше зависит от их осведомленности и умения эффективно использовать имеющуюся информацию.

Внедрение компьютеров, современных средств обработки и передачи информации в различные отрасли промышленности, стало началом процесса, называемого компьютеризацией общества. Современное материальное производство и другие сферы деятельности все больше нуждаются в информационных услугах, обрабатывающих большой объем информации. Информатизация на основе внедрения компьютерных и телекоммуникационных технологий является ответом общества на необходимость значительного повышения производительности труда в информационном секторе общественного производства, в котором сосредоточено более половины трудоспособного населения.

Итогом информатизации является создание информационного общества, где манипулируют не материальными объектами, а идеями, образами, интеллектом и знаниями. Для каждой страны ее движение от индустриального этапа развития к информационному определяется степенью информатизации общества.

## ПРОИСХОЖДЕНИЕ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА

*Захарова Анастасия*

*МБОУ «Школа №80 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Воеводина А.Н.*

Актуальность данной темы заключается в необходимости сформировать представление о теориях происхождения государства и права у молодого поколения, что в дальнейшем пригодится при выборе профессии, а также для развития у граждан представления о таких понятиях, как «право» и «государство», а также для формирования правосознания. Существует множество определений термина «государство», однако в современной научной литературе под государством понимается политико-территориальная суверенная организация публичной власти, имеющая специальный аппарат, способная делать свои распоряжения обязательными для всей страны.

Рассмотрим, как же происходил процесс формирования такого социального института, как «государство». Считается, что первые государства возникли около 5 тысяч лет назад в Египте и Междуречье. Пробразом же государства в привычном нам понимании можно считать первобытное человеческое стадо, родовую общину и крестьянскую общину. Община – универсальная форма организации аграрных и иных ранних обществ, через которую прошли все народы мира.

Главным признаком первобытного общества был коллективизм. Первобытный человек занимался охотой, рыболовством, собирательством плодов и корней растений, то есть присвоением продуктов природы. Для этого он использовал примитивные орудия труда, которые изготавливались из природных материалов. Однако с течением времени перед общиной встали такие проблемы, как: необходимость совершенствования управления обществом; необходимость поддержания порядка в обществе; необходимость подавления восстаний эксплуатируемых масс; необходимость защиты территорий и ведения войн; необходимость организации крупных строительных работ.

Таким образом в мире под влиянием внешних и внутренних факторов появляется новый институт – государство.

В современной науке выделяют несколько теорий происхождения государства. Первой является теологическая теория, согласно которой

государство было создано божественными силами, а верховная власть является наместниками Бога на Земле. Сторонником данной теории является Ф. Аквинский. Следующая теория, основанная Аристотелем, носит название патриархальной. Исходя из неё, государство развилось путём увеличения семьи в род, затем в родовую общину, племя, племенной союз и, наконец, государство. Марксистская теория, разработанная К. Марксом, имеет много общего с теорией насилия, сторонником которой был К. Каутский, поэтому рассмотрим их вместе. Так, государство образовалось в результате постоянной борьбы классов-угнетателей и классов-угнетаемых.

Наконец, рассмотрим теорию общественного договора Дж. Локка, согласно которой, государство возникло в следствие того, что люди отдали часть своей свободы в обмен на мир и справедливость. Именно данная теория является наиболее приемлемой с точки зрения вовлечений всех слоёв населения в процесс строительства государства.

Что касается такого понятия, как «право», то можно сказать, что под ним понимается общеобязательная формально определённая система регулирования общественных отношений, установленная и обеспеченная государством и обусловленная уровнем развития общества. Как и с государством, право прошло долгий путь становления и зародилось оно намного раньше государства, вместе с появлением человека и развитием общества, так как призвано регулировать общественные отношения.

Изначально ещё до образования государства и заключения права в виде социальных норм, оно существовало в виде устного права, к которому относились обычаи, традиции и нормы морали. Однако с развитием общества, требовали развития и социальные отношения, которые, в свою очередь, необходимо было регулировать. Так начали зарождаться отрасли права: уголовное, гражданское, муниципальное.

В концепциях происхождения права наблюдается сходство с теориями возникновения государства. Так выделяют теологическую концепцию, где право было дано человеку Богом; марксистскую концепцию, по которой право призвано узаконить подчинение одного класса другому; естественно-правовую концепцию, исходя из которой право стало результатом соглашения людей; историческую концепцию, где право развивалось из обычаев и традиций, а также психологическую

концепцию, по которой источниками права являются внутренние переживания людей.

Таким образом можно прийти к заключению, что государство и право тесно связанные друг с другом явления, которые оформились в привычном нам виде лишь при их взаимодействии: основы государства закреплены в таком нормативном правовом акте, как Конституция, а государство, в свою очередь, формально закрепило социальные нормы в виде норм права. Однако не следует выделять лишь какую-либо одну из существующих теорий происхождения государства и права, так как, по нашему мнению, истина находится на стыке нескольких концепций, которые внесли существенный вклад в развитие общества, государства и права до того состояния, в котором мы их наблюдаем сейчас. Кроме того, нельзя заявить, что развитие государства и права достигло своего предела, так как общество неуклонно развивается, что, в свою очередь, подталкивает развитие всех социальных институтов, к которым также относится государство и право и, возможно, мы ещё увидим новые формы государств или станем свидетелями появления новых отраслей права.

## **НОВЫЕ ПОДХОДЫ К РЕАЛИЗАЦИИ МАРКЕТИНГОВЫХ ПРЕДЛОЖЕНИЙ**

*Земляной Ян*  
*МБОУ «Школа №91 г. Донецка»*  
*Картамышева Е.Н.*

Начало третьего тысячелетия становится периодом огромных возможностей информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) для человечества и их использования в различных областях экономики, открывает предприятиям новые возможности для организации, ведения и поддержки бизнеса. Электронная торговля (ЭТ) – это торговля через сеть с помощью компьютера покупателя и компьютера продавца. Создается новая форма организации торговых предприятий – виртуальные магазины (интернет-магазины). Фактически предметом ЭТ может быть любой продукт (товар, услуга, недвижимость, банковский продукт и т. п.). Стимулирование и мотивация персонала – это

важнейшая задача руководителей любого предприятия. Если человек, не будет доволен и удовлетворен в меру своих потребностей, это скажется на прибыли и репутации предприятия. Чтобы этого не допустить и не потерять ценного работника, необходимо каждого человека в отдельности и группу сотрудников, регулярно стимулировать к работе. Бизнес-процесс, построенный на ЭТ становятся гораздо более эффективным благодаря следующим факторам:

- увеличение числа интернет-пользователей;
- интернет-реклама пока еще не очень дорога и очень эффективна;
- издержки на содержание интернет-витрины магазина ниже, чем содержание физического магазина;
- средняя стоимость обслуживания одного заказа в онлайн-торговле ниже;
- некоторые виды товаров (музыка, книги, видео, бытовая и компьютерная техника) хорошо подходят для ЭТ.

Развитие ЭТ существенно изменяет организацию торговли предприятий, производящих товары и услуги. Отсутствие издержек на аренду и содержание торговых площадей позволяет мелким компаниям конкурировать с крупными продавцами. Дополнительным каналом сбыта интернет-магазины является для торговых сетей.

Но существует и основная проблема ЭТ – это логистика, уровень ее развития оставляет желать лучшего, это тормозит развитие ЭТ. Многим интернет-магазинам свойственны длительное время обработки заказов и их доставки, сбои в работе почты приводит к снижению качества сервиса доставки. Не смотря на все плюсы и минусы за ЭТ будущее – это весьма удобный и зачастую экономный способ приобретения нужных товаров.

Существуют такие формы ЭТ по направлениям:

1. Предприятие - Предприятие (B2B) - два предприятия осуществляют сделки через Интернет. Данное направление, является самой перспективной сферой электронной торговли.

2. Предприятие - потребитель (B2C) - предприятием реализуют свои товары и услугу напрямую потребителям. Пример самого крупного предприятия является Amazon.com, американская фирма по розничной торговле книгами.

3. Потребитель - Потребитель (C2C) - продажа товаров или услуг между потребителями. Они могут легко заключать сделки между собой с

помощью третьего лица - провайдера. Таким ведущим провайдером в США является ebay.com, в России одним из ведущих компаний - molotok.ru.

4. Потребитель - предприятие (С2В) - потребители определяют свою цену на товары и услуги, предлагаемые предприятиями, и является наименьшим по объему и самым неразвитым сектором электронной торговли. Самым ярким примером является американская компания Priceline.com, которая позволяет покупателям назначать цену, по которой они хотели бы купить тот или иной товар или услугу.

Целью любой предпринимательской деятельности является завоевание и успех на рынке, получение прибыли. Цель каждого работающего человека - получить максимальное материальное вознаграждение, что позволит удовлетворить свои потребности. Работодатель пытается получить максимальную прибыль при минимальных затратах, но сотрудник старается получить наибольшее вознаграждение при меньшем объеме выполняемых работ. В нахождении «золотой середины» между работником и руководителем заключается суть стимулирования и мотивации работников.

## **ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

*Иванова Виктория*

*МБОУ «Школа №88 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Лукьянова В.В.*

Принципы государственного управления – это основополагающие начала государственной деятельности, выражающие сущность и внутреннюю согласованность структурных подразделений государственного управления, выработанные на основе науки и опыта, закрепленные законодательно и нацеленные на выработку важнейших принципов и правил с целью эффективного управления.

В основу формирования принципов государственного управления положено три основных подхода:

- правовой подход, предусматривающий верховенство права, защиты прав граждан;



- политический подход, основной задачей которого является максимально учитывать волю народа;

- управленческий подход – нацелен на получение высокого социально-экономического результата.

Принципы государственного управления делятся на общие и организационные.

### 1. Общие принципы государственного управления.

Принцип научности – предусматривает научный подход в организации труда при выработке решений в системе государственного управления на основе анализа, перспективных систем прогнозирования.

Принцип децентрализации – способствует эффективному взаимодействию всех государственных структур, их упорядоченности, расширяя полномочия местных органов управления в рамках их компетенций, закрепленных в нормативных актах.

Принцип динамизма – реализует вопрос равноправия всех форм собственности, поиска новых форм собственности с привлечением общественности, гарантирование прав, свобод, законных интересов граждан.

Принцип экономической эффективности – нацелен на экономию затрат на содержание государственных структур, недопущения их неоправданного разрастания.

Принцип объективности – предусматривает быстрое и своевременное реагирование и адаптацию к внутренним и внешним изменениям условий с учетом существующих закономерностей.

Принцип демократизма – обеспечивает участие народа как единственного источника власти в государственном управлении, а также его контроль за деятельностью органов исполнительной власти.

Принцип законности – неукоснительное исполнение Конституции законов и нормативно-правовых актов в процессе деятельности органов исполнительной власти.

Принцип разделения властей – предусматривает разделение ветвей власти на законодательную, исполнительную и судебную с закреплением их полномочий законодательно.

### 2. Организационные принципы государственного управления.

Отраслевой принцип – обеспечивает централизованную систему построения органов государственного управления на отраслевой основе,

сосредотачивая внимание на эффективности кадровой политики, научных достижений, отраслевую компетенцию в центре и на местах.

Территориально-производственный – лежит в основе формирования аппарата органов государственной власти (больше исполнительной) на территориальной основе.

Линейный принцип обеспечивает подчинение нижестоящих органов вышестоящим с персональной ответственностью первого руководителя.

Функциональный принцип – это специальные структуры государственного аппарата, которые осуществляют надведомственные функции управления.

Принцип двойного подчинения – руководство централизованными органами управления и местными.

Принцип распределения функций и полномочий между субъектами исполнительной власти – нацелен на закрепление конкретных функций и полномочий исполнительной власти на законодательной основе.

Принцип сочетания коллегиальности и единоначалия означает, что вопросы стратегического значения государственного управления решаются коллективными органами исполнительной власти, а текущие – единоначально.

Реализация системы принципов посредством субъективной деятельности способствует достижению системности государственного управления, целью которого является повышение социальной эффективности.

## **ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

*Иванова Полина*

*МБОУ «Средняя школа № 50 г. Макеевки»*

*Научный руководитель: Кисленко Н.Г.*

Принципы государственного управления – это основополагающие, базовые начала, большинство которых закреплено законодательно и подлежит теоретическому и практическому применению в сфере государственного управления.

Все принципы являются объективными, так как они призваны выражать научные знания о различных объективных законах и принадлежащих управлению функциях. Кроме того, они основываются на критериях научной истинности.

Принципы государственного управления не связаны с сознанием и волей субъектов в плане их реализации. Тогда как создаются они, естественно, благодаря субъективным способностям и возможностям людей.

Научная литература выдвигает огромное количество предложений относительно принципов управления, приводя при этом всевозможные примеры, касающиеся их классификации. Предлагается для начала рассмотреть деление принципов согласно общей теории управления:

– общие принципы включают в себя определенную группу принципов: системность, саморегулирование, объективность, обратную связь, информационную достаточность, оптимальность, дополнительность, эволюционизм, демократизм, вероятность, состоятельность, гласность, ведущее звено и стимулирование;

– частные принципы управления состоят из принципов, которые применяются в разных сферах и подсистемах общества (социальной, политической, экономической и др.), а также из принципов, используемых в процессе анализа разных общественных институтов;

– организационные принципы относят к своему числу такие принципы как: единоначалие, конкретность, иерархия, распределение труда, делегирование полномочий, диапазон управления, единство распорядительства и др.

Виды принципов государственного управления. Отходя от представленной ранее более общей правовой классификации принципов государственного управления, стоит отметить, что юридическая наука содержит и другие систематизации, строящиеся на разных критериях деления принципов на виды.

В данном случае предлагается рассмотреть определенную группу принципов, подлежащих делению по общеправовому основанию. Данная группа состоит из общесистемных принципов государственного управления, сформулированных с помощью изучения общеправовых законов управления и закрепленных в правовых нормах.

1. Объективность государственного управления, которая состоит в необходимости следовать определенным требованиям при осуществлении управления, а также соответствовать реально имеющимся возможностям.

2. Законность государственного управления строится на том, что при осуществлении управленческих функций действующее в стране законодательство не должно быть нарушено.

3. Демократизм государственного управления заключается в преобладании народовластия в делах, связанных с управлением государством, пронизывая при этом все элементы управления интересами, целями и потребностями жизнедеятельности общества.

4. Разделение властей в государственном управлении обозначает, что власть в сфере управления подлежит разделению, а также обеспечивает и гарантирует тот факт, что власть принадлежит народу.

5. Федерализм государственного управления основывается на возможности развития и укрепления управления на местном уровне, вовлекая при этом в процесс управления достаточное количество граждан.

6. Публичность государственного управления направлена на обеспечение связи государственного управления и общества, граждан.

7. Правовая упорядоченность государственного управления поддерживает необходимость закрепления в законе основных аспектов, функций, целей, структур, а также принципов управления государством.

## **РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ**

*Ивашура Дарья*

*МБОУ «Школа №58 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Глазунова Л.В.*

Актуальность данной темы состоит в том, что на сегодняшний день эффективное управление экономикой является одной из приоритетных задач исследователей, связанных с экономикой и политикой.

Управление экономикой – это целенаправленная организационная деятельность государственных органов представительной и исполнительной власти, органов управления по практической

реализации задач и функций государства в отраслях хозяйства. Управление заключается в правовом обеспечении хозяйственной деятельности, в разработке целевых программ развития отраслей, организационном обеспечении управления хозяйством, контроле, оперативном управлении хозяйственными субъектами.

Государство обладает достаточным количеством правовых рычагов для эффективного регулирования хозяйственной деятельностью в стране. Однако, действующее законодательство обозначило конкретные границы полномочий государственных органов по вмешательству в повседневную деятельность хозяйственных субъектов.

Государственное управление экономикой – это управление промышленностью, сельским хозяйством, строительством, транспортом, финансами и некоторыми другими отношениями, примыкающими по ряду вопросов к экономике (например, экология).

Главная задача государственного управления в экономической сфере – обеспечение роста материального производства, продукции. В конечном счете – это делается для обеспечения потребностей людей, хотя распределение общественного продукта между ними и их группами может быть самым разным: есть богатые и бедные граждане. Это достигается различными методами, в том числе экономическими (например, создание государством льгот для некоторых отраслей, в результате чего капитал перетекает туда, в этих отраслях растет производство) и административными (властными) методами (выдача и отказ в выдаче лицензий, требования к производителям, например, сертификация продукции).

Высшими федеральными органами государственного управления в сфере экономики в Российской Федерации являются:

- Парламент;
- Президент РФ;
- Правительство РФ.

Парламент осуществляет управление прежде всего путем целеполагания. Он определяет общую стратегию экономического развития и устанавливает параметры экономической деятельности на год, принимая ежегодный государственный бюджет (роспись доходов и расходов государства) и отчет о его исполнении. Главным способом управления является принятие законов.

Правительство РФ вносит на заседание парламента основные законопроекты экономического характера (проект государственного бюджета может предлагать только Правительство). Законопроекты, касающиеся доходов или законности расходов государственного бюджета, внесенные парламентариями, обязательно до их обсуждения в парламенте должны иметь заключение Правительства. Оно утверждает положения о большинстве ведомств, в том числе экономических.

Органы федерального центрального отраслевого управления-министерства и ведомства. Они занимаются оперативным управлением подчиненными им предприятиями и учреждениями, регулируют деятельность в соответствующей сфере, иногда независимо от подчиненности (например, устанавливают правила производства некоторых товаров, нормы труда).

Органы субъектов Федерации (законодательные органы, главы администраций, правительства), министерства, департаменты, другие отраслевые органы выполняют приблизительно такие же задачи по управлению экономикой, что и соответствующие федеральные органы, но в рамках субъекта. Они действуют в соответствии с законами Федерации или самостоятельно. Местные органы государства – отделы и управления соответствующих министерств на местах участвуют в управлении экономикой данной административно-территориальной единицы, но только в отношении подчиненных им объектов или только в функциональном плане. В государственном управлении экономикой могут участвовать органы муниципальных образований.

## **ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ ТУРИСТИЧЕСКОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ДОНБАССА**

*Измайлова Марьям*

*МБОУ «Гимназия г. Макеевки»*

*Научный руководитель: Харченкова О.Н.*

Среди ведущих факторов туристической привлекательности нашего региона можно выделить следующие: богатая и яркая история создания и заселения региона; большое количество объектов культурного и природного наследия; наличие больших заповедных площадей и

исторических памятников; перспективным также представляется кулинарный туризм, поскольку Донбасс – многонациональный регион, а соответственно здесь представлено много уникальных национальных кухонь и традиций. Исторические объекты культурного наследия Донбасса представлены, в основном, объектами и памятниками, связанными с событиями Великой Отечественной войны, а также, объектами, связанными с жизнью и деятельностью выдающихся дончан. Так, на территории региона в общем расположено более 2000 объектов исторического наследия, среди которых национальное значение имеют следующие:

1) могила Прасковьи Никитичны (Паши) Ангелиной – одной из первых женщин-трактористок, дважды героя Социалистического труда, расположенная в пгт Старобешево;

2) музей-усадебный комплекс выдающегося драматурга, театрального режиссёра и писателя Владимира Ивановича Немировича-Данченко, расположенный в селе Нескучное Новоселковского района;

3) мемориальный комплекс «Саур-Могила» – господствующая высота, имеющая важное тактическое значение во время ожесточенных боевых событий ВОВ и приобретающая особое значение и важность для каждого дончанина после событий 2014 года.

Археологическое наследие Донбасса представлено артефактами заселявших территорию Донбасса древними кочевыми племенами скифов, сарматов, половцев. Объектов культурного наследия, представленных архитектурными памятниками и объектами градостроительства, в донецком регионе насчитывается порядка 150, два из которых представляют национальное значение и один из них является претендентом на внесение в список объектов Всемирного наследия ЮНЕСКО. К ним относится Свято-Николаевская церковь (в прошлом церковь Иоанна Предтечи), построенная в начале XX века в г. Дружковка. Вторым объектом является Святогорский государственный историко-культурный заповедник, построенный в XVII веке и включающий в себя два памятника истории и 25 памятников архитектуры.

Памятники монументального искусства имеют, в основном, местное значение и связаны с жизнью выдающихся дончан (памятники В.С. Прокофьеву, А.Б. Соловьяненко), памятник стратонавтам, памятник жертвам голодомора и т.д. Отдельного внимания заслуживают

природные ресурсы и ландшафтные объекты Донбасса, являющиеся объектами природно-заповедного фонда и историко-культурного наследия Донецкого края. К таковым объектам относятся: региональный ландшафтный парк «Донецкий кряж», Зуевский региональный ландшафтный парк, ботанический заповедник «Хомутовская степь», региональный ландшафтный парк «Меотида», Донецкий ботанический сад. Региональный ландшафтный парк «Донецкий кряж» занимает территорию двух районов и представляет собой уникальную местность с разнотравно-типчачово-ковыльной степи с массивами леса.

В состав Зуевского регионального парка входит территория общей площадью более 1200 гектар, включающих два водохранилища и ряд охраняемых территорий. Ботанический заповедник «Хомутовская степь» – это уникальная природная территория, являющаяся частью легендарного Дикого поля, занимавшего некогда всю южную часть Украины. Именно здесь появлялись, развивались и исчезали, оставив после себя уникальные исторические объекты культуры, племена скифов, сарматов, половцев. Региональный ландшафтный парк «Меотида» расположен на территории общей площадью 26 тысяч гектар, где сохранилось более 60 памятников археологии, начиная с палеолита и до XX века. Здесь необходимо отметить, что перечисленные природные объекты имеют не только огромное туристическое значение, но и серьёзный научный потенциал.

Так, например, Донецкий ботанический сад является не только одной из самых любимых рекреационных зон горожан, но и серьёзной научно-технической и просветительской базой. Основными направлениями научной деятельности ботанического сада является промышленная ботаника и разработка научных основ сохранения биологического разнообразия, т.е. наиболее актуальные и востребованные исследования для любого промышленного региона.

Автор выражает благодарность сотрудникам архива отдела методической работы ГБУ «Донецкий республиканский краеведческий музей» за любезно предоставленную статистическую информацию в отношении объектов культурного наследия Донецкой области.

Подытожив всё вышеизложенное, приходим к следующим выводам:

1. Донецкий регион обладает значительным историко-культурным потенциалом и богатым природно-культурным наследием.



2. Популяризация природных ресурсов и ландшафтных объектов Донбасса способна повысить туристическую привлекательность региона, а соответственно, привлечь инвестиции и способствовать социально-экономическому развитию Донбасса.

## МЕНЕДЖМЕНТ В ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ИНДУСТРИИ

*Каракулева Эльвира*

*ГБПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации»*

*Научный руководитель: Боровая Е.В.*

Фармацевтический рынок на современном этапе характеризуется повышенным уровнем конкуренции, что требует постоянного мониторинга и усовершенствования практик и инструментов менеджмента. Несмотря на универсальность фундаментальных положений теории управления для отдельных отраслей экономики, существует специфика их применения в фармацевтической промышленности.

Менеджмент в системе фармацевтического рынка представляет собой комплекс различных форм и методов управленческой деятельности, направленной на получение максимально возможной прибыли через удовлетворение потребностей общества в товарах аптечного ассортимента, и обеспечение устойчивого финансового увеличения прибыли в условиях рыночных отношений. Системы менеджмента в фармацевтической промышленности и косметической промышленности базируются на стандартах GMP (Good Manufacturing Practice - Надлежащая производственная практика).

Фармацевтическая продукция, являясь товаром с высокой потребительской ценностью и представляя собой элемент системы оказания медицинской помощи, имеет ряд особенностей. Соответственно разработка основ стратегического управления на фармацевтическом рынке требует пересмотра и адаптации общих положений теории в соответствии с отраслевой спецификой и актуальными тенденциями развития рынка. Рыночные экономические отношения ставят перед руководителями фармацевтических

предприятий задачи овладения современными подходами к ведению бизнеса. Главным направлением работы является ориентация на запросы потребителя. Использование гибких и адаптивных методов менеджмента в деятельности фармацевтических предприятий позволяет координировать интересы потребителей с одной стороны и интересы предприятия – с другой.

На сегодняшний день особую актуальность приобретает управление рисками на предприятиях фармацевтической отрасли, где производство и реализация препаратов – это не только коммерческая деятельность, но и процесс обеспечения населения доступными и качественными лекарственными средствами, к которым предъявляются повышенные требования контроля со стороны государства. Помимо фармацевтических препаратов, продукцией фармацевтических и аптечных предприятий являются также биологические пищевые добавки (парафармацевтики, нутрицевтики, эубиотики), изделия медицинского назначения, детское питание, парфюмерию и косметику, оборудование для персональной диагностики, средства по уходу за больными, средства гигиены и минеральную воду.

Методы управления торговлей в фармации сочетает в себе знания правовых и организационных вопросов с технологией изготовления лекарств, анализом лекарственных средств, фармакологией, фармакотерапией, фармацевтической опекой, фармацевтической этикой, психологией. Реализация лекарственных средств и других товаров предполагает непосредственный контакт с потребителями. Стоит отметить, что клиентура аптеки особенная. Это, как правило, больные или их родственники, инвалиды, пенсионеры, требующие бережного, корректного отношения. Работа провизора по отпуску лекарственных препаратов требует профессиональных знаний, творческого подхода, а ее результативность во многом определяется личными качествами, уровнем консультативных услуг, знаниями в области психологии продаж.

Аптечные предприятия являются конечным звеном в цепи товародвижения фармпродукции. Это определяет такие задачи менеджмента как формирование информации о рынке, спросе на лекарства и другие товары аптечного ассортимента, о предпочтениях потребителей. По мере усиления конкуренции между аптеками всё

большее значение приобретают организационные формы работы, привлечение покупателей, расширение дополнительных услуг, контакты с медицинскими организациями, которые являются потребителями, формирование и поддержание имиджа аптеки.

Особенности управления аптечных организаций обусловлены социально-психологическими характеристиками преимущественно женских коллективов, отсюда проблемы организационного и межличностного общения, повышения их эффективности и разрешения конфликтов. Для повышения квалификации сотрудников, помимо плановых курсов повышения квалификации, всё большее значение приобретает посещение и проведение тренингов и тематических семинаров.

Таким образом, можно прийти к таким выводам. Фармацевтический менеджмент – процесс управления людьми, финансами, производством для достижения главной задачи фармации – обеспечение населения эффективными лекарственными средствами, парафармацевтической продукцией, изделиями медицинского назначения. Это междисциплинарная область, сочетающая науку, опыт, «ноу-хау», управленческое искусство. Актуальные вопросы фармацевтического менеджмента на современном этапе связаны с необходимостью использования логистического подхода, передовых инструментов риск-менеджмента и прогрессивных практик социально-психологического подхода в управлении кадровыми ресурсами.

## **МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

*Кийко Никита*

*МОУ «Школа№49 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Щепилова А.В.*

Методы управления персоналом – это способы воздействия на коллективы отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации.

Традиционно выделяют три группы методов управления персоналом:

– административные методы;

- экономические методы;
- социально-психологические методы.

Административные методы. Группа административных методов базируется на применении власти и нормативном обеспечении трудовой деятельности. Административные методы управления реализовываются в форме организационного и нормативного воздействия.

Организационное воздействие включает в себя:

- организационное регламентирование (разработка положений о подразделениях, определяющих их функции, права и обязанности, разработка штатного расписания);
- организационное нормирование (разработка различных нормативов, например, трудовых (разряды, ставки), нормативы рентабельности, правила внутреннего распорядка и т.д.);
- организационно-методическое инструктирование (должностные инструкции методические указания к выполнению работ, рабочие инструкции и т.д.).

Акты организационного нормирования и организационно-методического инструктирования являются нормативными.

Распорядительное воздействие выражается в форме приказа, распоряжения или указания, которые являются правовыми актами ненормативного характера. Они издаются в целях придания юридической силы управленческим решениям. Приказы издаются линейным руководителем организации, распоряжения и указания – руководителями подразделений.

Приказ – это письменное или устное требование руководителя решить определенную задачу.

Распоряжение – это письменное или устное требование к подчиненным решить отдельные вопросы, связанные с поставленной задачей.

Экономические методы. Под экономическими методами понимают элементы экономического механизма, с помощью которого обеспечивается функционирование и развитие организации. Роль экономических методов управления персоналом заключается в мобилизации трудовых ресурсов на достижение определенного результата.

Здесь важнейшим методом является мотивация трудовой деятельности, заключающаяся в большинстве случаев в материальном стимулировании работников.

Основным мотивационным фактором, как правило, является заработная плата. Кроме того, существенный инструментарий управления персоналом представляет собой система выплат, надбавок, льгот и т.д., предоставляющая дополнительные экономические рычаги воздействия на мотивацию сотрудников. Также к экономическим методам можно отнести элементы социального обеспечения сотрудников (например, оплата питания, проезда, отдыха, предоставление различных видов страхования, в том числе медицинского и т.д.). Применение экономических методов должно строго базироваться на их окупаемости. Это означает, что инвестирование средств в материальное стимулирование сотрудников должно принести прибыль организации за счет повышения качества выполняемых работ в планируемом периоде.

Социально-психологические методы. Социально-психологические методы управления персоналом основаны на использовании закономерностей социологии и психологии и заключаются преимущественно в воздействии на интересы личности, группы, коллектива. Для осуществления воздействия на отдельную личность используются психологические методы, для воздействия на группу, коллектив – социологические.

К наиболее важным результатам применения психологических методов можно отнести минимизацию психологических конфликтов (скандалов, обид, стрессов и т.д.), управление формированием карьеры на основе психологических особенностей каждого сотрудника, обеспечение здорового климата, формирование организационной культуры на основе норм поведения и образа идеального сотрудника.

Социологические методы позволяют установить назначение и место сотрудников в коллективе, выявить лидеров, связать мотивацию с результатами трудовой деятельности, обеспечить эффективные коммуникации, разрешить производственные конфликты. Социологические методы также являются научным инструментарием в работе с персоналом и позволяют собрать необходимые данные для подбора, оценки, расстановки и обучения персонала, а также обоснованно принимать кадровые решения. Инструментарий

социологических методов составляет анкетирование, интервьюирование, социометрический метод, метод наблюдения и т.д.

Методы управления персоналом также можно классифицировать по признаку принадлежности к функциям управления (нормирования, планирования, организации, координации, стимулирования, контроля, анализа, учета). По этому признаку выделяются методы:

- обеспечения организации персоналом;
- оценки персонала;
- организации оплаты труда;
- управления карьерой;
- профессионального обучения;
- управления дисциплинарными отношениями.

## **ДРУЖНЫЙ КОЛЛЕКТИВ-ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ**

*Кириллов Руслан*

*МБОУ «Специализированная физико-математическая  
школа №17 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Белоусько Л.Н.*

Известно, что успех работы любого механизма зависит от гармоничного взаимодействия его элементов. Это касается и работы коллектива, который должен стать одной командой с единой целью, приоритетами и стремлениями. Все мы всегда состоим в каком-либо коллективе: на работе, в школе, на секциях, в садике - вообще везде. По личному опыту мы понимаем, что лучше тот коллектив, в котором царит взаимопонимание, спокойствие, уважение и взаимовыручка. Результат деятельности слаженной команды, направленный на решение одной глобальной задачи, превосходит даже самые мощные единичные усилия. В этой статье я расскажу, как сплотить коллектив, что есть сплоченный коллектив, в чем состоят проблемы сплочения и каковы его цели.

Сплоченный коллектив — это основа, которая способствует эффективной работе. Сплочение коллектива направлено на единый подход к рабочим процессам и выполнение любой, даже самой сложной задачи, так как каждый будет чувствовать себя частью одного целого. Цель руководителя – сформировать не только дружное сообщество, но и

команду единомышленников, в которой каждый, выполняя свою задачу, вносит вклад в успех общего дела. Сплоченный коллектив имеет следующие признаки:

1. Сохраняется положительная, добрая атмосфера на рабочем месте.
2. Каждый сотрудник считает себя частью целого.
3. Выработан командный дух.
4. Руководитель занимается сплочением команды, а не пускает все на самотек.
5. У работников присутствует желание приходить на работу, зная, что коллектив поддержит во время трудной ситуации.
6. Наличие демократической атмосферы, которая положительно влияет на принятие важных решений, учитывая мнение всего персонала.
7. Желание не стоять на месте и идти дальше в развитии не только общего дела, но и команды в целом.

Сплоченность коллектива влияет на результативность и эффективность деятельности компании, она необходима для:

- создания взаимовыгодных отношений: сотрудники открыто обсуждают проблемы и находят пути их решения без проявления агрессии и шума;
- правильной системы контроля, во главе которой стоит один лидер, выбранный коллективом;
- мотивации, обеспечивающей продуктивность всех сотрудников;
- соблюдения внутренних этических стандартов.

Если каждый сотрудник сам по себе и действует только в своих интересах, это скажется на конечном результате, а в коллективе начнутся типичные офисные войны: сплетни, зависть, лицемерие, оскорбления. Если же людей связывает взаимоуважение и готовность подставить плечо, чтобы совместными усилиями идти к поставленной цели, производительность труда вырастет в разы.

Чтобы сплотить коллектив, пробуют разные методы. Всего команда проходит пять стадий формирования, после чего в ее работе налаживается взаимопонимание и появляется целостность. Давайте же разберёмся, в чем сложность сплочения коллектива:

- разные люди по характеру;
- разные принципы и воспитание у участников команды;

- нет командообразующих мероприятий, сплачивающих персонал;
- не все понимают стратегию работы и развития предприятия;
- руководство не уделяет внимания своим подчиненным, за исключением ругательств по рабочим вопросам.

Я считаю, что улучшить атмосферу в коллективе можно с помощью мероприятий, нацеленных на создание и поддержку благоприятной и дружной обстановки. На подобных встречах сотрудники чувствуют себя более свободными, устанавливают тесные межличностные отношения, между ними повышается доверие.

Также каждой команде нужны традиции для коллективного взаимодействия, например: утренний кофе, просмотр забавных роликов, совместные выходные и отпуск, организация собраний, на которых каждый член команды может открыто выражать мысли. И один из самых главных пунктов успешной и сплоченной команды – это настоящий лидер, который умеет правильно распоряжаться своими подчиненными и имеет искреннее желание быть не во главе коллектива, а его функционирующей частицей.

## ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИИ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

*Клименко Илья*

*МБОУ «Школа №72 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Бондаренко Л.В.*

Государственная служба – профессиональная деятельность в аппарате государственного управления. Правовые и организационные основы системы государственной службы Российской Федерации, в том числе системы управления государственной службой Российской Федерации, определяются Федеральным законом от 27.05.2003 N 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» в соответствии с Конституцией Российской Федерации [1]. Система государственной службы в РФ представлена на рис. 1.

От профессионализма, нравственных качеств и деловой активности государственного служащего во многом зависит качество жизни общества в целом.



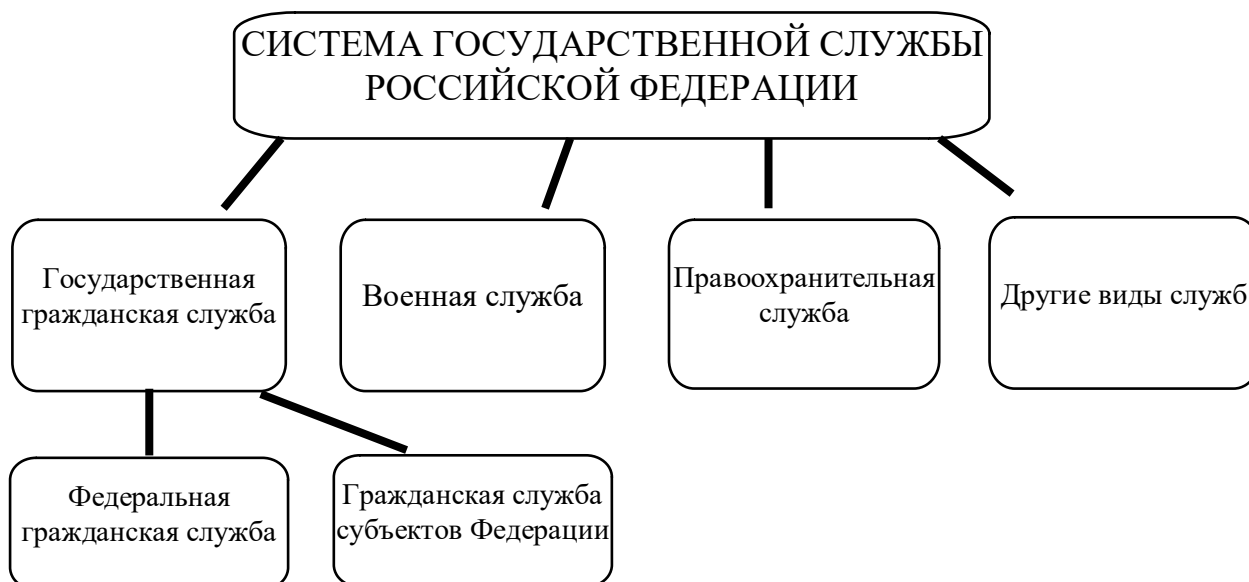


Рис. 1. Система государственной службы Российской Федерации

Следовательно, улучшение нынешней, отлично отлаженной и результативно действующей системы государственной службы России относится к приоритетным направлениям реформ, протекающих в административно-политической сфере.

Работа госслужащих имеет свои профессиональные особенности. Каждый сотрудник данной сферы наделяется государством уникальными полномочиями, в связи с которыми он получает:

- участие во властных и управленческих структурах, а значит возможность влияния на принятие и реализацию решений, исходящих от государства;
- знание законодательства и следование нормам права;
- требования государственной дисциплины, регламентированность аппаратной работы;
- высокий уровень ответственности за принимаемые решения и совершаемые действия;
- подверженность морально-психологическим нагрузкам, связанным с условиями службы;
- публично-правовой характер отношений с гражданами и организациями, с которыми они вступают во взаимодействие в процессе выполнения функций государственного управления [2].

Базовые квалификационные требования на должность государственного служащего:

- требования к уровню профессионального образования (бакалавриат, магистратура, специалитет, аспирантура и др.);
- требования к продолжительности стажа гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажа (опыта) работы по специальности;
- требования к знанию государственного языка Российской Федерации (русского языка);
- требования к правовым знаниям, включая Конституцию Российской Федерации, законодательство гражданской службе, законодательство о противодействии коррупции; требования к знаниям и навыкам в области документооборота и делопроизводства; требования к знаниям и навыкам в области информационно-коммуникационных технологий [2, с. 27].

Большинство тех, кто избирает своей профессиональной деятельностью госслужбу, ориентировано на добросовестное исполнение должностных обязанностей. Их предпочтения вполне очевидны: перспективы служебного и профессионального роста, стремление занять достойное место в обществе, реализовать себя в качестве управленца в определенной сфере государственной деятельности, иметь постоянную работу с гарантированным уровнем оплаты социальных льгот. Однако важно отметить, что государственная служба – это большая ответственность перед каждым членом общества, что и составляет главную особенность профессии в данной сфере.

#### *Список источников*

1. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/)

2. Пузанова, Ж. В. Государственный служащий в современной России: престиж и востребованность профессии / Ж. В. Пузанова, И. В. Семенова // Теория и практика общественного развития. – 2017. – № 12. – С. 26-29.

## ИНФОРМАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА СОВРЕМЕННОГО ЧЕЛОВЕКА

*Ковалёв Руслан*

*МБОУ «Успенская школа» Амвросиевского района*

*Научный руководитель: Ковалёв Г.А.*

На нынешнем этапе общество предъявляет всё выше и выше требования к культуре общения современного человека. Необходимо тщательней подходить к проблеме изучения развития и использования новых информационных, путей и способов их реализации. Запросы общества возрастают очень стремительно, т.к. информационные технологии, которые использует человек при общении, при работе и при разработке различных гаджетов развиваются очень быстро. Из-за возрастающей информационной культуры современного человека на данном этапе развития мирового сообщества, возрастают и требования общества к подготовке критически мыслящей личности, способной к непрерывному совершенствованию всех своих знаний, умений и навыков, быстрому переучиванию и смене области применения своих способностей требует создания новых методик обучения и условий.

Информационная культура современного человека — это часть его собственной культуры, которая помогает ему самостоятельно получить знания, умения и навыки, необходимые для реализации себя в повседневной жизни. Информационная культура современного человека начинается с обучения работы на определённом гаджете. К одному из таких гаджетов относится – компьютер. Использование компьютера нужно рассматривать не как простое дополнение к существующим методам обучения, а как средство, которое приведет к изменению всех компонентов современного учебного процесса. Очень много надежд современный человек возлагает на новые очень мощные функциональные возможности современных гаджетов, сетевых технологий взаимодействия и передачи информации. Информационная культура современного человека зависит от очень большого количества перемен, которые преследуют его всю жизнь. Изменится должно всё, что участвует в процессе информатизации: способы взаимодействия между производителем, потребителем и государством, отношение современного человека к инновационным технологиям.

Не стоит забывать, что уровень информационной культуры современного человека существенно влияет на успешность самого

человека и его уровень свободы действий. Человека с высоким уровнем отличает умение анализировать полученную информацию и знания, творческий стиль изложения полученной информации. Также уровень информационной культуры современного человека зависит от того, насколько удобно и комфортно будет человеку в обществе, и как он сможет реализовать полученные знания и умения в современной повседневной жизни.

Из-за компьютеризации современный человек забывает, что на его жизнь влияет очень частое использование различных гаджетов. Факторы, которые влияют на жизнь и культуру современного человека: повышение нагрузки на зрение, электромагнитное излучение, нагрузка на позвоночник и суставы рук, не комфортное рабочее место, стресс из-за потери различной информации, микробы на рабочем месте, утрата реальности. Самым главным условием развития информационной культуры современного человека является воспитание личности, чувства ответственности за свой уровень образования и культуры, чувство собственного достоинства.

## МОТИВАЦИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ АКТИВНОСТИ

*Ковтун Никита*

*МБОУ «Лицей № 37 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Ребенок А.С.*

Предпринимательство выполняет управленческие, организационные, рыночные функции. Через предпринимательство инновации внедряются в торговлю, информационные технологии и другие отрасли. Предпринимательство способствует формированию среднего класса как главного гаранта стабильности и эффективности экономики страны [1, с. 361].

Предпринимательская деятельность (предпринимательство) является неотъемлемым элементом любой рыночной экономики, поскольку обеспечивает экономический рост, производство растущей массы разнообразных товаров, которые призваны удовлетворить количественные и, что более важно, качественно меняющиеся потребности общества, его различных слоев и частных лиц. Это

движущая сила развития современной рыночной экономики; поэтому важно понимать различные аспекты предпринимательства как социально-экономическое явление. Постоянно меняющиеся правила, связанные с неопределенностью ситуаций, требуют нестандартных решений – это тоже мотив для предпринимателя.

Мотивация как ведущий фактор регуляции деятельности субъекта, его поведения и активности представляет исключительный интерес для всех людей. Но в этой связи мотивация имеет особое значение для представителей профессии так называемого социально-экономического типа, где основным объектом труда является человек, в данном случае предприниматели.

В предпринимательской деятельности существует деловое взаимодействие двух аспектов.

Первый аспект носит материальный и мотивационный характер, связанный с рыночной оценкой деятельности, размером вознаграждения в виде дохода или прибыли.

Второй аспект – общеэкономический, связанный с реализацией индивидуальных способностей личности, с возможностью полноценного воплощения потребности в самостоятельную, инициативную деятельность [2, с. 103].

Определяющая мотивация, с которой предприниматель выходит на рынок, – это мотивация прибыльности, получение дохода от определенного вида деятельности, вопрос рентабельности и достижения цели. В большинстве случаев проект запускается с целью повышения эффективности. Предприниматель ищет, сможет ли он обеспечить снижение издержек производства, начать производить более качественную продукцию, реализовать продукт с новыми свойствами, но с меньшей себестоимостью. То есть инвестиционный проект рассматривается, как возможность сэкономить, и уже за счет этого обеспечить рост производства. Стремление предпринимателя повысить эффективность является и правильным, и обоснованным.

Ценность предпринимательской деятельности заключается в том, что:

- создает социально-экономический климат;
- выполняет множество важных задач для населения и государства в целом;

- создаются предприятия малого и среднего бизнеса, обеспечивающие благосостояние любого государства с рыночной экономикой;

- решаются проблемы занятости населения.

Для развития предпринимательства необходимы важнейшие сопутствующие условия, обеспечиваемые государственной поддержкой:

- льготный налоговый режим, стимулирующий предпринимательство;

- положительное общественное мнение относительно предпринимателей.

Одним из наиболее важнейших направлений исследований предпринимательства является мотивация предпринимательской деятельности. Классики экономической теории о предпринимательстве выявили множество мотивов, среди которых можно выделить следующие:

1. Экономические, связанные со стремлением самостоятельно увеличить доходы, обрести экономическую независимость; повысить уровень и качество жизни; получить новые материальные возможности.

2. Неэкономические, связанные с социальной самореализацией, стремлением к повышению социального статуса; с желанием обрести независимость и свободу самореализации; со стремлением к профессиональной самореализации, недоступной другими путями и способами; с реализацией лидерских и властных амбиций; с идеологическими убеждениями и разделяемыми ценностями [1, с. 362].

Следует отметить, что развитая мотивация к предпринимательской деятельности может зависеть только от развитой конкурентной среды. Все это позволяет сделать вывод, о том, что для успешного существования предпринимательства необходимы благоприятные социально-экономические условия.

На этой основе более полно раскрывается потенциал, появляются возможности для проявления способностей к предпринимательской деятельности, воплощение в ней целей и потребностей, реализации целей и потребностей, личной заинтересованности. И наоборот, неразвитость рыночной организации ограничивает возможности и искажает направление предпринимательской деятельности.

*Список источников*

1. Дадаханова, Р.Р. Мотивация предпринимательской деятельности / Р.Р. Дадаханова // Молодой ученый. – 2013. – №5. – С. 361-362 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/52/6994>
2. Политическая экономия. Учебник / Под редакцией д.э.н., профессора Л.И. Дмитриченко. – Донецк: ДонНУ, 2018. - 713 с.

## **МЕНЕДЖМЕНТ КАК ВИД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*Кожевникова София*

*МБОУ «Специализированная школа № 11 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Бурик Н.А.*

В современном мире существует огромное количество предприятий, основой которых являются учредители и их капитал. Они ставят перед собой цель и требуют наличие управленцев для достижения этих целей путём рационального использования ресурсов. Данный вид профессиональной деятельности обрёл самостоятельность и получил название - менеджмент. Впервые данный термин появился с началом промышленной революции XVIII-XIX вв. в Англии, а затем распространился по всему миру. Своим появлением он был обязан росту числа крупных предприятий с сотнями и тысячами рабочих. Их владельцы уже не могли квалифицированно руководить в одиночку таким количеством подчинённых и вынуждены были нанимать для этого специальных людей - менеджеров, профессиональных управленцев. В русском лексиконе слово «менеджмент» появилось в конце XX века в период построения в России рыночной экономики и является необходимым уточнением более широкого понятия «управление».

На современном этапе развития для менеджмента характерны следующие принципы: целенаправленность, ответственность как условие успешного менеджмента, самоуправление, конкуренция, коммуникация, широкое привлечение сотрудников в процесс принятия управленческих решений, инициатива, справедливость, единство действий, вознаграждение персонала и власть (полномочия).

На сегодняшний день существует множество разделов менеджмента, которые отвечают за выполнение различных функций и призваны решать разнообразные задачи. Среди основных видов выделяют:

- маркетинг-менеджмент - изучает финансовые рынки, формирует ценовую политику;

- производственный менеджмент - контролирует производственные процессы организации, осуществляет основную деятельность предприятия;

- менеджмент в области сбыта - организует сбыт продукции, участвует в оформлении договоров на поставку продукции;

- менеджмент персонала — это качественное планирование использования трудовых ресурсов, их подбор, расстановка, обучение;

- финансовый менеджмент - занимается планированием финансовой деятельности организации, разрабатывает методы для эффективного управления финансовыми ресурсами организации. Включает в себя риск-менеджмент и налоговый менеджмент;

- инновационный менеджмент - организует работу с нововведениями, координирует использование научных открытий;

- инвестиционный менеджмент — это работа по управлению инвестициями, рациональное вложение капитала для получения прибыли в дальнейшем;

- эскаутинг-менеджмент - управление, основанное на тщательном сборе информации, её обработки и анализе, с дальнейшим сравнением показателей других организаций со схожим видом деятельности;

- адаптивный менеджмент - ставит своей целью адаптацию к изменяющимся условиям внешней среды;

- антикризисный менеджмент — это управление процессами, сопутствующими процедуре банкротства организации.

Вне зависимости от вида менеджмента, ключевой выступает фигура менеджера, которая выполняет ряд разнообразных ролей, из которых можно выделить три основных:

- роль по принятию решения, т.е. определение направлений развития организации, распределение ресурсов и т.п. При этом, менеджер должен не только уметь выбрать наилучший вариант решения, но и нести ответственность за его последствия.



- информационная роль, т.е. сбор и распространение информации о внутренней и внешней среде организации. От того, насколько менеджер владеет информацией, насколько он может ясно и чётко доводить информацию до членов организации, очень сильно зависит результат его работы.

- роль руководителя, которая заключается в формировании отношений внутри и вне организации, мотивации членов организации на достижение целей, координации их усилия.

Подводя итог, можно понять, что на сегодняшний день менеджмент играет ключевую роль в организации и управлении всеми звеньями общества, а менеджер при этом является не только управленцем, но и человеком, за которым люди готовы идти, идеям которого они готовы верить. Поддержка членами коллектива своего руководителя в современных условиях является той базой, без которой ни один менеджер, каким бы хорошим и грамотным специалистом он ни был, не сможет успешно управлять.

#### *Список источников*

1. Удалов, Ф.Е. Основы менеджмента: Учебное пособие / Ф.Е. Удалов, О.Ф. Алёхина, О.С. Гапонова. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2013. – 363 с.

2. Перегудова, Е. Профессиональная деятельность современного менеджера / Е. Перегудова, Г.Т. Анурова // Социальное и экономическое развитие АТР: опыт, проблемы, перспективы материалы научно-практической конференции. – Комсомольск-на-Амуре: АмГПГУ, 2015. – С. 91 – 97.

## **ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ**

*Кожина Эвелина*

*МБОУ «Гимназия №92 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Тимошенко И.Н.*

Взаимодействие органов власти и гражданского общества.

Национальные интересы Российской Федерации представляют собой ориентиры общественного и государственного развития долгосрочного характера.

Именно национальные интересы выступают определяющим фактором при выработке целей, стратегических и тактических задач формирования внешней и внутренней государственной политики. Обеспечение национальных интересов является задачей институтов государственной власти, реализующих свои функции, включая процесс взаимодействия с общественными организациями, действующими в соответствии с российским законодательством. Национальные интересы страны отражают внешние и внутренние потребности государства в обеспечении устойчивого развития и защиты государства, общества и личности.

Моя профессия государственный служащий. Государственный служащий - это лицо, профессионально осуществляющее служебную деятельность на должностях государственной службы по обеспечению исполнения полномочий Российской Федерации и ее субъектов, государственных органов, а также лиц, занимающих государственные должности Российской Федерации и их субъектов, а также получающее денежное содержание (вознаграждение, довольствие) за счет средств федерального бюджета или бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.

Для трудоустройства на государственную службу требуется собрать большой пакет документов, включая справки о психическом состоянии будущего кандидата, об отсутствии судимости, в некоторых случаях требуется прохождение полиграфа.

Принципы государственного управления. Принципы государственного управления - это основные теоретические положения, идеи, руководящие правила, отражающие объективные закономерности развития общества и государства, объединяющие наиболее существенные стороны организации государственного управления. В них находят отражение основные требования к построению системы органов государственного управления и выбору методов осуществления функций государственного управления. Принципы государственного управления носят объективный характер, то есть не зависят от воли и конкретных действий людей, занятых в сфере государственного управления.

Общие принципы носят общесоциальный характер и не зависят от уровня и места органа государственного управления и занимаемой тем

или иным работником должности. Их действие распространяется на всю сферу государственного управления, и они должны использоваться везде и всегда, где и когда речь идет о государственном управлении. Всего может быть выделено восемь таких принципов.

Роль государства в экономике. По мнению многих экспертов, отличительными чертами российской экономики являются активное участие государства и большая доля государственного сектора. Это, прежде всего, обусловлено переходным типом отечественной экономики – в Советском Союзе практически весь народнохозяйственный комплекс находился в государственной собственности. Кроме того, в 2008 году разразился мировой финансовый кризис, который в России больше всего ударил по частному сектору.

Правительство оказало большую помощь бизнесу, после чего государственная экономическая политика переориентировалась на более активное участие в хозяйственных процессах.

В государственной собственности (т.е. больше половины уставного капитала принадлежит государству) находятся такие системообразующие для отечественной экономики компании, как «Газпром», «Роснефть» (добывающая отрасль), «Сбербанк», «ВТБ», «Россельхозбанк» (банковский сектор), «РЖД», «Аэрофлот» (транспортная отрасль), «Ростелеком» (телекоммуникации). Помимо них особое место в российской экономике занимают государственные корпорации – «ВЭБ.РФ», «Агентство по страхованию вкладов», «Ростех», «Росатом», «Роскосмос».

Несмотря на то, что юридически они являются некоммерческими организациями, они вносят в экономику страны существенный вклад мультипликативного характера.

Государственная поддержка предпринимательства. Программы господдержки малого и среднего бизнеса направлены в первую очередь на отрасли, приоритетные для государства. Предпринимателю помогут с финансированием дела, которое будет полезным для региона, области или даже конкретного города: например, открытие аптеки, развитие растениеводства или туризма.

А вот игорный, алкогольный или сигаретный бизнес поддерживать не станут. Есть у программ и требования к самим предпринимателям:

можно получить поддержку, только если не нарушались условия программ до этого.

Например, если предпринимателю уже выдавали субсидии, но они были потрачены на другие цели, то можно попасть в «черный список» и больше на господдержку не рассчитывать. Еще одно очевидное требование – соответствовать определению малого и среднего бизнеса.

Система муниципального управления. Под муниципальным управлением понимают единую систему социальных отношений, которая основана на территориальной организации населения и способна решать вопросы местного уровня самостоятельно. Муниципальное управление владеет различной собственностью, имеет собственный бюджет, а также органы местного самоуправления.

Описывая системные связи в рамках муниципального управления необходимо принимать во внимание, что ее элементы имеют сложную иерархическую организацию, которая находит проявление в виде отдельных подсистем.

Обоснование и принятие управленческих решений. Принятие решений пронизывает всю управленческую деятельность, решения принимаются по широкому кругу задач управления. Ни одна функция управления, независимо от того, какой орган ее осуществляет, не может быть реализована иначе как посредством подготовки и исполнения управленческих решений.

По существу, вся совокупность видов деятельности любого работника управления, так или иначе, связана с принятием и реализацией решений. Этим, прежде всего, определяется значимость деятельности по принятию решений и определению его роли в управлении.

Карьера на государственной службе. Карьера представляет собой результат осознанного выбора и реализации государственным служащим своего должностного продвижения к определенному статусу в социальном, квалификационном, должностном смысле. Карьера выступает средством обеспечения профессионального и социального самоутверждения государственного служащего согласно уровню его квалификации.

Построение карьеры, как в должностном, так и в профессиональном смысле выстраивается государственным служащим, преимущественно,

на осознанной основе. Должностные и профессиональные составляющие карьеры не всегда совпадают. Профессионал своего дела может не добиться высокой должности, в то время как государственный служащий, занимающий высокую должность, не всегда является профессионалом.

## ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОРГАНОВ ВЛАСТИ И ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА

*Комаричева Кристина*

*МБОУ «Специализированная физико-математическая  
школа №17 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Белоусько Л.Н.*

Сегодня гражданскому обществу пришлось столкнуться с серьёзными проблемами, из-за которых под угрозой оказываются моральные и нравственные ценности, разделяемые всеми слоями населения. В сложившихся обстоятельствах гражданам пришлось бороться за отстаивание прав, культурного наследия, традиционных ценностей, которые прописаны в Конституции Российской Федерации.

Появились новые проблемы исторического значения, решение которых зависит не только от государственной поддержки, но и от каждого гражданина нашей страны. Особенно важны задачи и значимые направления для государственного управления в Республике, которыми являются настойчивая, смелая работа, которая будет поднимать проблемы, волнующие в первую очередь самих граждан Республики.

В управлении государством важно проведение открытых конференций, основу которым составляют вопросы об улучшении жизни граждан Республики. Публичные выступления, послания и заявления должны работать на объединение нашего общества. Руководству Республики следует принимать решения государственной важности, исходя из потребностей самих граждан, потому что главная опора, отвечающая за благоустройство региона, – это жители нашего края. Выбрав верный курс взаимной работы граждан государства и его руководства, определяются условия, при которых в регионе будет установлена гарантийная безопасность, сформируется положение, при

котором население сможет совместными усилиями способствовать развитию нашей Родины.

Для того, чтобы установить в регионе стабильность в сфере духовной мысли, политики, экономики и правильно скоординировать взаимосвязь с населением, необходимо воспитать, взрастить гражданское общество.

## ПУТИ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ

*Комарова Елизавета*

*МБОУ «Средняя школа № 2 г. Снежное»*

*Научный руководитель: Порохня Г.А.*

Происходящие изменения в характере экономического роста, связанные с увеличением его нематериальных источников приводят к необходимости развития сферы услуг. Именно здесь формируются такие ключевые факторы экономического роста как научное знание, информационные технологии, факторы глобализации хозяйственной деятельности.

Сфера услуг – это часть экономики, которая включает в себя все виды коммерческих и некоммерческих услуг, сводная обобщающая категория, включающая воспроизводство разнообразных видов услуг, оказываемых предприятиями, организациями, а также физическими лицами. Сфера услуг охватывает широкое поле деятельности. Как показывает практика развитых стран, по мере усложнения производства и насыщения рынка товарами растет спрос на нематериальные услуги. Достаточно трудно определить качество предлагаемых услуг, что ставит потребителя в невыгодное положение, а производителям затрудняет продвижение услуг на рынок.

Тема работы обусловлена тем, что многие хоть раз сталкивались с таким понятием как сфера услуг. Что же такое сфера услуг? Какие существуют пути развития данной сферы?

Впервые как экономический термин понятие «услуга» ввел в научный оборот французский экономист Ж.-Б. Сэй в 1803 г. в своей работе «Трактат о политической экономии», однако более интенсивно изучением понятия «услуга» ученые занялись только в XX в. С данного момента времени услуга как вид деятельности начали интенсивно

развиваться, занимая значительные позиции в экономике стран, применялись новые формы обслуживания, что требовало более глубокого их изучения.

Новое качество экономического роста сопровождается расширением комплекса услуг, направленных на совершенствование человека, его интеллектуальных и физических возможностей, удовлетворение его культурных, духовных и социальных запросов. Сегодня главным условием роста эффективности экономики становится опережающее развитие интеллектуального и духовного уровня человека – производителя товаров и услуг.

В качестве путей развития сферы услуг можно назвать следующие:

1. Развитие научно-технического прогресса. Создание и расширение наукоемких, высокотехнологичных услуг.

2. Структурно-технологическая перестройка материального производства.

3. Интеграция материальных и нематериальных элементов производства.

4. Повышение уровня жизни населения.

5. Изменение потребительской психологии.

6. Необходимость развития сервисной инфраструктуры послепродажного обслуживания товаров.

7. Необходимость формирования нового уровня качества рабочей силы.

8. Повышение качества жизни людей. Возрастание требований к окружающей среде.

Сфера услуг на современном этапе является одним из перспективных секторов экономики, что находит свое выражение в увеличении доли трудовых, материальных и финансовых ресурсов, используемых в сфере услуг. Наблюдается увеличение занятости в этой сфере, рост технической оснащенности труда, внедрение все более совершенных технологий. Количество работающих же в сфере услуг достигает 75-80% от общего числа занятых, доля услуг в валовом национальном продукте индустриально развитых стран составляет порядка 70%.

Сейчас в России наблюдается развитие сферы услуг. Развивается индустрия развлечений, информационно-телекоммуникационный

рынок, информационные технологии, а также разработка и продажа программного обеспечения (рост – 47,2%).

Для дальнейшего развития сферы услуг необходимо предусмотреть ряд направлений:

1. Законодательное стимулирование развития материально-технической базы.
2. Совершенствование налогового законодательства.
3. Повышение качества предоставляемых услуг и законодательное его закрепление, т. е. сертификация.
4. Формирование потенциальных потребностей покупателей.
5. Повышение конкуренции.

Если государство окажет финансовую и законодательную поддержку, рынок услуг начнет развиваться более быстрыми темпами и в ближайшее время «догонит» рынки услуг экономически развитых стран. Итогом станет существенное повышение вклада отраслей непроеизводственной сферы в экономический рост, эффективность хозяйства и социальный прогресс.

## **ВНЕДРЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В КАЧЕСТВЕ СРЕДСТВА РЕКЛАМЫ**

*Комаровский Никита*

*МБОУ «Лицей №2 «Престиж» г. Макеевки»*

*Научный руководитель: Селюкова М.В.*

Развитие ИТ-индустрии привело к тому, что многие компании использовали Интернет в качестве посредников на рекламной площадке для контроля над рекламными материалами, а также обладают большей надежностью и гибкостью. Интернет также становится важной точкой остановки для клиентов в поиске их потребностей и желаний. Интернет представляет собой глобальную коммуникационную среду, которая все чаще используется во всем мире как инновационный инструмент маркетинга товаров и услуг.

Таким образом, лучший инструмент в построении отношений с клиентами и может повысить популярность бренда предлагаемых



бизнес-продуктов, потому что сообщество знает о предлагаемых продуктах.

При выборе рекламных носителей есть процесс анализа и выбора наиболее рентабельных носителей для рекламных кампаний и акций, поскольку люди знают о предлагаемых продуктах. Реклама эффективна для привлечения интереса человека к продукту. Проведенное исследование показало, что рекламные носители играют роль в увеличении покупок потребителей, поэтому для привлечения внимания потребителей необходим соответствующий метод рекламы, что приводит к увеличению доли рынка. Сегодня многие компании конкурируют с точки зрения рекламы в Интернете, чтобы их продукты могли увидеть и запомнить потребители. Также средства онлайн-рекламы повлияют на намерения потребителей при покупке в будущем предлагаемых продуктов.

С внедрением информационных технологий рекламные публикации намного проще и дешевле, чем обычные рекламные публикации, это связано с тем, что рекламные публикации через интернет-СМИ намного дешевле, чем другие СМИ, такие как телевидение, афиша и так далее. Преимущества, которые можно получить от рекламы в онлайн-СМИ, конечно же, бесплатны, на этих онлайн-СМИ бизнес-субъекты могут бесплатно устанавливать свои продукты с ограниченными функциями.

Очевидно, что по сравнению с телевидением это намного выгоднее, поскольку позволяет значительно сэкономить рекламные бюджеты. Простота использования электронной коммерции также является гарантией для тех, кто занимается бизнесом. Покупатели и продавцы могут получать доступ к продукту каждую секунду и везде только через гаджеты, которыми они пользовались. Это, безусловно, привлекательно для потребителей, поскольку позволяет сэкономить их средства на покупке продуктов, которые им интересны, и сэкономить время на поиске продуктов, которые они купят.

Развитие информационных технологий может повлиять на интерес потребителей к покупкам через онлайн-СМИ, а не через обычные розничные магазины.

Кроме того, увеличение прибыльности онлайн-СМИ зависит от образа жизни людей, которые теперь все чаще используют гаджеты

каждый день. Безусловно, на это влияет внедрение стремительного развития информационных технологий в последнее время. Когда интернетом чаще пользовались через компьютеры, то сейчас интернетом чаще пользуются через гаджеты каждый день.

Как известно, люди нуждаются в психологическом удовлетворении для своей личной жизни. Они делают это, играя в вещи, связанные с мультимедиа. Развитие информационных технологий также привело к новым инновациям в качестве средства мультимедиа с использованием подключения к Интернету.

Однако рекламный тариф обычно выше, чем у веб-сайта X, который имеет более высокий рейтинг более дорогих тарифов на публикацию рекламы, чем веб-сайты, рейтинг которых ниже. Рекламными средствами и развитием информационных технологий являются социальные сети. Социальные сети – это сайт, который массово связывает пользователей учетных записей с другими учетными записями. Он также используется владельцами продуктов, чтобы делиться информацией о своих продуктах с людьми, чтобы многие люди знали о продукте. До сих пор сайты социальных сетей разрабатывали свои сайты для поддержки рекламных продуктов. Эти объявления будут появляться при прокрутке в наших социальных сетях, будут появляться в случайном порядке и подстраиваться под наши интересы в зависимости от сайтов, к которым мы обращаемся.

Мало того, многие деловые люди создают учетные записи, посвященные продвижению своих продуктов в социальных сетях, и даже потребляют социальные сети в качестве покупки средств массовой информации.

Маркетинг через социальные сети также мало чем отличается от электронной коммерции в целом. В том, что социальная сеть использует специальную учетную запись для продвижения своих продуктов и не имеет особых случаев для жалоб. Однако, несмотря на это, многие рекламные издания по-прежнему заинтересованы в этой социальной сети, потому что она легкодоступна для всех. Кроме того, социальные сети также вызывают продавцов и покупателей, которые хорошо взаимодействуют по поводу продукта, чтобы покупатель интересовался выше.

Вывод этого исследования заключается в том, что информационные технологии в виде Интернета можно назвать очень эффективными для публикации рекламы и сохранения прибыли. Кроме того, публикации в онлайн-СМИ могут адаптироваться к сегодняшнему образу жизни человека, чтобы рекламные публикации были хорошо адресованы и повышали вероятность того, что покупатели заинтересуются существующими товарами в рекламе. Это онлайн-средство также предоставляет эту публикацию бесплатно, чтобы владельцы бизнеса могли использовать эту информацию с помощью технологических разработок для сохранения прибыли без необходимости сокращения доли рынка.

## **МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА**

*Костыря Валерия*

*ГБПОУ «Снежнянский техникум  
промышленности и сферы услуг»*

*Научный руководитель: Маловик Н.Н.*

Все больше современные руководители начинают понимать необходимость формирования мотивации. Управление мотивацией персонала – важная задача современных руководителей, от успешного решения которого зависит эффективность действия и организаций, их подразделений.

Функция мотивации занимает важное место в системе управления предприятием. Мотивация как управленческая функция – это процесс побуждения человека или группы людей к достижению целей организации и включает в себя мотивы, интересы, потребности, увлечения, мотивационные установки, идеалы и т. д.

Тщательно продуманная и организованная система мотивации – очень эффективный инструмент работы с персоналом. Постепенно руководители отходят от традиционного материального стимулирования и все больше склоняются к использованию нематериального поощрения. Нематериальные способы мотивации гораздо эффективнее, по мнению специалистов в области управления персоналом, и что не маловажно, менее затратны.

Одним из главных факторов, порождающих трудовой энтузиазм для человека, является достижение успехов в своей работе. Людям нравится чувствовать, что их дело движется. Помощь в преодолении препятствий со стороны команды или даже со стороны руководителя вызывает эмоциональный подъем, улучшение настроения и придает силы для более результативной работы. Они готовы ставить перед собой высокие цели и стремиться к ним, что идет на пользу не только организации, в которой они работают, но и повышает их общую значимость в глазах коллектива. Зато когда им кажется, что их работа монотонна и не интересна, а препятствия кажутся непреодолимыми, эмоциональный уровень и степень мотивированности стремительно падают [1], достижения, пусть даже промежуточные, сильнее всего влияют на мотивацию и способствуют улучшению персонала настроения на работе и общее впечатление о таком дне оставались для них приятными.

Таким образом, ключ к эффективной мотивации сотрудников находится в руках у руководителей [2], и он почти не связан с материальными затратами. Именно от руководителя зависит, смогут ли подчиненные добиться успеха. Ведь именно он ставит высокие цели, снабжает нужными ресурсами, организует работу сотрудников и вселяет в них уверенность в собственных силах, или по крайней мере, должен это делать. Отсюда вытекает самый важный вывод, что руководитель должен знать, чего он хочет и как этого добиться, а самое главное – не мешать сотруднику решать поставленную задачу. Помехи выступают как негативный фактор, так как неудача или вынужденное отступление от планов сильно огорчает и деморализует сотрудников [1].

Самыми простыми и наиболее популярными на сегодняшний день приемами мотивации являются разработанная система поощрений и наказаний, похвала и обоснованная критика, конкуренция между сотрудниками за право быть лучшими. Но они просты только в теории, а на практике руководители часто встречаются с непредвиденными трудностями, так как зачастую не учитывают ряда ситуационных нюансов. Ведь использование шаблонных схем не всегда действительно при работе с живыми людьми [2].

Важно определить систему мотивации сотрудника еще на этапе собеседования при принятии на работу. Это одна из первых задач любого руководителя. Сделать это достаточно проблематично, но необходимо. В

ходе беседы на отвлеченные темы можно выяснить определенные подсказки, которые дадут жизненные ценности человека, интересы, хобби, сведения о семье. Нужно постараться выяснить, что устраивало и не устраивало на предыдущем месте работы. Все это позволит сделать предварительные выводы о потенциальном сотруднике и способах его мотивации. Не стоит пренебрегать таким способом мотивации, как неформальные беседы. Это позволит заслужить искреннее уважение и завоевать авторитет своих подчиненных, так как сотрудникам льстит, что руководитель интересуется их жизнью за пределами рабочего места. А начальник получит доступ к актуальной информации о своих сотрудниках, которую можно использовать в дальнейшем для стимулирования персонала. Вне зависимости от желания руководителя подчиненные ориентируются на него, как на пример для подражания, и этим можно и нужно пользоваться. Настроение руководителя напрямую влияет на эмоциональную атмосферу в коллективе. Он может как заразить своим энтузиазмом, так и внушить антипатию.

При решении особенно важных задач руководителю необходимо объединяться со своим коллективом, становиться его равноправным членом, вносить свои предложения на групповое обсуждение. И персонал обязательно это отметит и приложит максимум усилий для решения поставленных задач. Сотрудники должны видеть и слышать своего руководителя, ощущать его незримое присутствие, иначе он останется для них отвлеченным образом.

Не менее важной задачей для руководителя является развитие на предприятии атмосферы взаимной поддержки, доверия и здорового морально-психологического климата. Таким образом, руководители играют важную роль в реализации системы мотивации, а какие средства они для этого будут использовать – зависит от их фантазии и изобретательности, ну и, конечно же, профессионализма.

#### *Список источников*

1. Власова, Е. Система мотивации как привлечь и удержать / Е. Власова, Т. Копачевская // Управление персоналом. – 2012. – № 8. – С. 3-5.
2. Ермолаева, А.В. Секреты нематериальной мотивации / А. В. Ермолаева // Кадровик. Управление персоналом. – 2019. - №3. – С. 10.

## ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ

*Косяк Данил*

*МБОУ «Школа №88 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Лукьянова В.В.*

Проблема трудоустройства молодежи – очень актуальная на сегодняшний день проблема, которую сложно переоценить. Молодежь – будущее любой страны. По логике, именно молодые специалисты должны быть наиболее востребованы при трудоустройстве. Но на практике оказывается иначе. С одной стороны, молодые специалисты – это самая динамичная группа, обладающая высокой мобильностью, легко обучающаяся и обучаемая, с нестандартным мышлением и новыми подходами. Но с другой, это и самая уязвимая группа, потому что обладает низкой конкурентоспособностью на рынке труда.

Условно к молодежи, как социально-демографической группе, относят молодых людей от 14 до 29 лет. На сегодняшний день в России более 22% молодого населения. Проблемы трудоустройства начинаются сразу после того, как молодой специалист выходит из вуза с дипломом.

Одной из причин сложности трудоустройства является отсутствие опыта. Работодатель не заинтересован брать на работу неопытного специалиста, которому еще долгое время придется все разъяснять и вводить в курс дела. Выбирая между двумя претендентами: соискателем, имеющим опыт, и молодым специалистом, работодатель скорее выберет первого, потому что рассчитывает получить от рабочей силы моментальную отдачу при минимуме затрат. Кроме того, зачастую останавливает работодателя то, что молодой специалист параллельно с работой планирует продолжать обучение, что неизбежно связано с отрывом от рабочего процесса, а в случае с претендентом женского пола – еще и с возможной беременностью.

Другая причина сложности трудоустройства молодежи – несоответствие полученной специальности реальной ситуации на рынке труда, в результате чего выпускник, получивший диплом, остается невостребованным – отсутствие баланса между спросом и предложением. На трудовой рынок приходят разноплановые специалисты. Однако на многие профессии спрос отсутствует, поэтому большинству приходится кое-как трудоустроиваться по специальностям, далеким от полученного

образования. Многие вынуждены в срочном порядке проходить переподготовку.

Еще одной проблемой являются неудовлетворительные условия труда. Каждый пятый выпускник, поступивший на работу, увольняется уже в первый год. Причин может быть несколько: плохие условия труда, характер труда, не оправдавшая ожидания заработная плата, банальная неудовлетворенность выбранной профессией. Последствиями безработицы среди молодежи становятся ухудшение социального положения молодых семей, снижение рождаемости, увеличение количества беспризорных детей, падение патриотизма, психологические проблемы, снижение мотивации к дальнейшему поиску работы, потеря квалификации, расширение теневого сектора экономики, отток молодых специалистов, усугубление криминальной обстановки. Все это свидетельствует о том, что необходим комплексный подход, сочетающий в себе меры по детальному изучению вопросов трудоустройства молодежи и принятия решений на государственном уровне.

Первое место в решении данной проблемы занимает ранняя профориентация школьников с учетом анализа спроса на рынке труда. А для этого необходимо комплексное изучение и прогнозирование спроса на несколько лет вперед, поскольку обучение длится 5-6 лет, и зачастую востребованная в начале обучения профессия с течением времени теряет свою актуальность и становится практически не нужной, а молодые специалисты - невостребованные. Также способствовать правильному выбору будущей специальности должно профессиональное ориентирование школьников, определение склонностей к изучению тех или иных дисциплин.

Стабилизировать ситуацию на рынке труда молодежи может стажировка в организациях для выпускников. За счет этого молодой специалист сможет получить необходимые практические навыки, а предприниматель – убедиться в конкурентоспособности стажера.

Обязательное условие улучшения ситуации с трудоустройством молодых специалистов – это содействие со стороны государства:

- введение мер квотирования, обязывающих работодателя иметь в составе своих кадров определенный процент молодых специалистов;
- формирование государственного заказа на обучение профессиям, востребованным в данный момент;

– создание гибких графиков и режимов работы для лиц, совмещающих трудовую деятельность с обучением в образовательных организациях.

Очень важную роль в трудоустройстве играют службы занятости, центры социальной и психологической помощи молодежи. Необходимо налаживать связи между центрами занятости и работодателями, оказывать помощь в поддержании диалога между потенциальным работодателем и работником. Молодые специалисты крайне нуждаются в таком содействии.

В трудоустройстве выпускников должны быть заинтересованы и вузы. Ведь нет ничего хорошего в том, что государство выделяет средства на обучение молодого поколения, а потом тратится на его переподготовку и содержание армии безработных. Поэтому заинтересованность в труде выпускников по специальности – задача самих учебных заведений. Необходимо проводить постоянный мониторинг рынка, тесно сотрудничать с кадровыми инстанциями и, конечно, вести грамотную информационную политику среди молодежи.

## **ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ**

*Кошкер Полина*

*МБОУ «Школа № 84 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Песоцкая О.Е.*

Одной из острых социальных проблем современного российского общества является проблема занятости молодежи. Проблемы трудоустройства молодежи и привлечения квалифицированных специалистов для восполнения кадров и развития кадрового потенциала предприятий нашей страны взаимосвязаны и относятся к числу тех проблем, которые в современных условиях непосредственно влияют на конкурентоспособность и экономическое благополучие учебных заведений и предприятий.

Проблемы на молодежном рынке труда: недоверие работодателей к молодым специалистам, чрезмерная амбициозность современной молодежи, несоответствие профессий, полученных выпускниками



профессиональных образовательных учреждений структуре потребностей рынка труда, непопулярность среди молодежи Центров занятости.

Еще одна из проблем – отток молодежи из малых и средних городов. Самыми основными причинами такого поворота событий является то, что в тех или иных населенных пунктах, а в основном в малых городах, нет работы, то есть все вакансии заняты. Или же есть работа, но слишком маленькая заработная плата.

Характеризуя современную молодежь, можно отметить такие ее качества, как динамичность, обучаемость, коммуникабельность и креативность. При этом молодые специалисты чересчур амбициозны и нетерпеливы, обладают завышенными ожиданиями (высокая заработная плата с первого дня работы, трудоустройство сразу на высокую должность и др.), а также не имеют долгосрочных планов в реализации своей профессиональной деятельности. Современная молодежь стремится получить профессиональную подготовку по «престижным», на их взгляд, специальностям, при этом абсолютно не востребованным на рынке труда.

Многие работодатели выражают недоверие к молодым специалистам. Одна из основных причин недоверия – это недостаток у молодых людей самостоятельности и ответственности, отсутствие у молодежи профессионального опыта, уровень и качество их образования. Проблема недостаточной подготовленности молодежи к трудовой жизни, возникает преимущественно из-за «пробелов» в современных образовательных программах. Работодатели считают, что в программах подготовки должно быть как можно больше практики на конкретном рабочем месте, обучение должно строиться по специальным программам-симуляциям и тренажерам для наиболее эффективной подготовки студентов к будущей трудовой деятельности.

Основными причинами непопулярности служб занятости среди современной трудоспособной молодежи – отсутствие соответствующей информационно-пропагандистской кампании как источника трудоустройства и предоставление «неинтересных» с точки зрения молодежи вакансий. По мнению молодежи, Центры занятости – это «устаревшая структура и взгляды», и абсолютно неэффективны в поиске работы. Студенты считают, что в настоящее время проще найти работу

через различные Интернет-порталы или через знакомых, нежели через Центры занятости.

Для решения проблемы трудоустройства молодежи на рынке труда необходимо, прежде всего, установление реального сотрудничества и взаимодействия между сферой бизнеса, государственными органами занятости и сферой образования. Такое сотрудничество позволит оптимизировать спрос и предложение на молодежном рынке труда и значительно сократить уровень молодежной безработицы.

Необходимо скорректировать образовательные программы, увеличив долю практического обучения на конкретных местах. Такое обучение может позволить наиболее успешным молодым людям трудоустроиться на места практики.

Для психологической подготовки молодежи к выходу на рынок труда, целесообразно проведение на базе образовательных учреждений занятий по профессиональной адаптации для студентов выпускных курсов.

Продвижение услуг Центров занятости населения необходимо осуществлять с помощью различных популярных среди молодежи социальных сетей («В контакте», «Одноклассники») и Интернет-порталов (например, видеохостинг «Rutube»).

Для повышения уровня занятости молодежи необходима политическая и экономическая стабильность, комплексный подход к решению проблемы. Только совместные действия всех уровней власти могут дать ощутимые результаты.

## РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ

*Кравченко Александр*

*ГБПОУ «Снежнянский техникум  
промышленности и сферы услуг»*

*Научный руководитель: Маловик Н.Н.*

Практически во всех современных экономических системах государство использует различные рычаги для воздействия на экономику. Где-то государственное регулирование происходит в бо́льших масштабах, где-то – в меньших, но, как показывает практика,

совсем без его вмешательства экономика эффективно развиваться не может. Почему же государственный контроль так важен для экономики? Не лучше ли предоставить полную экономическую свободу производителям? Рынок способен самостоятельно и эффективно решать многие экономические проблемы общества, но есть несовершенства рыночных механизмов, которые государство вынуждено компенсировать.

К основным несовершенствам рынка относятся:

- рынок не способен противостоять монополизации;
- рынок не способен вообще или в необходимом количестве производить общественные блага;
- рынок не обеспечивает социальных гарантий населению;
- рынок не обеспечивает полного информирования общества об экономической ситуации в стране;
- рынок непригоден для устранения внешних эффектов;
- рынок развивается циклически: периодически повторяются кризисы.

Именно из-за этого возникает необходимость во вмешательстве государства и проведении грамотной экономической политики. Экономическая политика государства – это процесс реализации экономических функций государства путём разнообразных государственных мер воздействия на экономические процессы для достижения определённых целей. Основными экономическими целями любого правительства являются:

- стимулирование экономического роста;
- создание условий экономической свободы (право хозяйствующих субъектов самим выбирать форму и сферу экономической деятельности, методы ее осуществления и использования дохода от нее);
- обеспечение экономической безопасности и экономической эффективности (способность всей экономики получить максимальный результат из имеющихся ограниченных ресурсов);
- забота об обеспечении полной занятости (каждый, кто может и хочет работать, должен иметь работу);
- оказание помощи тем, кто не может себя обеспечить.

Для достижения всех этих целей существует два типа задач: текущие и перспективные. К текущим задачам относятся, например, сбор налогов,

финансирование государственных расходов, оперативное регулирование экономики. К перспективным – ускорение экономического роста, привлечение инвестиций и изменение отраслевой структуры экономики. Экономические цели и задачи государства определяют его важнейшие функции в экономической жизни.

Воздействовать на экономику государство может и разными механизмами – посредством прямого или косвенного регулирования. Сущность прямых мер заключается в непосредственном, прямом воздействии на экономические процессы при помощи административных (административно-правовых) методов влияния. К таким методам относятся, прежде всего, законодательная деятельность государства, расширение госзаказов, развитие госсектора в экономике и др. В случае прямого регулирования хозяйствующие субъекты должны ориентироваться не на свой выбор, а на прямые указания государства.

Косвенное регулирование отличается тем, что государство лишь создает предпосылки для принятия хозяйствующими субъектами желаемого решения (которое будет соответствовать направлениям экономической политики), а не вмешивается напрямую. Подобное регулирование основывается преимущественно на экономических методах, и осуществляется с помощью инструментов монетарной и фискальной политики.

Фискальная политика проводится государством при помощи налоговой системы и может быть стимулирующей или сдерживающей. Если, например, экономика страдает от высокой инфляции, то для ее снижения необходимо увеличить налоги и тем самым снизить экономическую активность хозяйствующих субъектов – то есть провести сдерживающую фискальную политику. И, напротив, при спаде производства государство снижает налоговое бремя и способствует, таким образом, стимулированию экономики.

С монетарной политикой немного сложнее: ее основными инструментами являются определение учётной ставки процента (процент, под который ЦБ выдает деньги другим коммерческим банкам), установление нормы обязательных резервов (количество средств, которые каждая кредитная организация обязана хранить на депозите в ЦБ или в виде наличных денег в собственных хранилищах) и операции на рынке ценных бумаг, которыми располагает Центральный Банк.

Цель денежно-кредитной политики – обеспечение такого уровня внутреннего производства, при котором наблюдаются полная занятость ресурсов и низкая инфляция.

*Список источников*

1. Фатхутдинов, Р. А. Инновационный менеджмент: учебник / Р. А. Фатхутдинов. – 4-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – 455 с.

## **ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ДЕЛОВОЙ СФЕРЕ**

*Кравченко Владимир*

*ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации»*

*Научный руководитель: Роговая М.С.*

Грамотно и своевременно внедренные технологии - уже давно один из необходимых компонентов роста и развития компаний.

Информационные технологии (ИТ) - процессы, методы поиска, сбора, хранения, обработки, предоставления, распространения информации. Соответственно, все эти же процессы и методы, но направленные на потребности бизнеса, являются информационными технологиями в бизнесе [1].

Современное общество не может развиваться без информационных технологий. Развитием концепции информационного общества занимались многие выдающиеся ученые мира. Информационное общество – это стадия развития общества, когда использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) оказывает существенное влияние на основные социальные институты и сферы жизни [2]:

- экономика и деловая сфера;
- государственное управление;
- образование;
- социальное обслуживание и медицина;
- культура и искусство.

Средства коммуникации - телефония, радио, телевидение, сеть Интернет, традиционные и электронные средства массовой информации - технологическая основа информационного общества. В

связи с динамичным развитием в современном обществе и бизнесе средств коммуникации (телефонии, радио, телевидения, сети Интернет, традиционных и электронных средства массовой информации) человеку необходимо постоянно совершенствовать навыки информационной культуры.

Информационная культура - умение целенаправленно работать с информацией и использовать для ее получения, обработки и передачи компьютерную информационную технологию, современные технические средства и методы. Для свободной ориентации в информационном потоке человек должен обладать информационной культурой. Информационная культура связана с социальной природой человека, так как она является продуктом разнообразных творческих способностей человека и проявляется в следующих аспектах [3]:

- в конкретных навыках по использованию технических устройств (от телефона до персонального компьютера и компьютерных сетей);

- в способности использовать в своей деятельности компьютерную информационную технологию, базовой составляющей которой являются многочисленные программные продукты;

- в умении извлекать информацию из различных источников;

- во владении основами аналитической переработки информации;

- в умении работать с различной информацией;

- в знании особенностей информационных потоков в своей области деятельности.

На сегодняшний день, без применения новейших ИТ современная экономика не сможет динамично и быстро развиваться, а государство будет находиться в списке отстающих, так как современные информационные технологии в экономике применяют с целью эффективной и оперативной компьютерной обработки информационных ресурсов, их передачи на любые расстояния в самые минимальные сроки. Примечательно, что информационная экономика изменила функцию денег, которые на современном этапе выступают в роли средства расчетов. Сегодня благодаря развитию информационных технологий появился виртуальный банкинг и системы оплаты, которые играют значительную роль в развитии современной экономической деятельности государства [3].

В современных рыночных условиях, компании стремятся лидировать в конкурентной борьбе. Реклама на данный момент является неотъемлемой частью деятельности каждой компании. Как и все сферы деятельности современного общества, реклама развивается стремительными темпами и без применения информационных технологий применение рекламных продуктов не принесет желаемых результатов. Развитие сетевых технологий и Internet открыло новые возможности в продвижении товаров и услуг, поиска информации, клиентов. Это помогает руководителям и специалистам компании грамотно сформировать политику продвижения компании, а также имеет значение для потребителя рекламной информации, позволяя ему своевременно и целенаправленно получать нужную и доступную информацию.

#### *Список источников*

1. Информационные технологии и их использование в управлении бизнесом [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://rb.ru/opinion/informacionnye-tehnologii/>
2. Информационные технологии в экономике и управлении в 2 ч. Часть 2 : учебник для вузов / В. В. Трофимов [и др.] ; под редакцией В. В. Трофимова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021 . — 245 с.
3. Крутин, Ю. В. Информационные технологии в экономике: учебное пособие / Ю. В. Крутин ; Рос. гос. проф.-пед. ун-т. - Екатеринбург : РГППУ, 2016. - 146 с.

## **СЕТЕВОЙ МЕНЕДЖМЕНТ**

*Кравчук Егор*

*МБОУ «Средняя школа № 4 г. Макеевки»*

*Научный руководитель: Петрушева Л.Ю.*

Для начинающих сотрудников сетевых компаний слово менеджмент может показаться странным или даже пугающим. Что же такое менеджмент вообще? Менеджмент – это планирование, организация, управление и контроль человеческими и другими ресурсами для достижения организационных целей наиболее эффективным и

оптимальным способом. Это вещь не страшная, а очень необходимая. Сетевой менеджмент – это, в первую очередь, такой же экономический механизм, как и любой другой бизнес.

Что же предполагает сетевой менеджмент? Сетевой менеджмент – это:

1. Формирование и управление работой внутрифирменных и информационных сетей;
2. Организация и подключение внутренних сетей к Интернету и другим глобальным сетям;
3. Организация защиты информационных потоков.

Сетевой менеджмент – это система управления, включающая в себя как технологии ведения самого бизнеса, так и целый ряд психологических аспектов.

В сетевой компании нет начальников и подчиненных. Все самостоятельно определяют, когда, где и с кем работать. Однако для начинающего вести такой бизнес всерьез и достичь успеха, разочарования не избежать. Полной свободы в сетевой компании нет. Это прежде всего экономический механизм, он подчиняется в развитии конкретным законам, среди которых необходимость научного менеджмента является главным аспектом. Эффективность деятельности учитывает соблюдение определенных технологий в процессе работы, а также человеческие факторы, относящиеся к категориям воли и сознания.

Отсутствие в сетевых компаниях административно-управленческих связей придает определенные особенности применяемым на практике системам менеджмента. Главной особенностью является повышенная роль человеческого фактора в успехе развития сетевых структур.

На практике общепринятые системы менеджмента должны применяться с учетом особенностей этого бизнеса – отсутствие отчетности, свободы каждого отдельно взятого сотрудника и очень высокой роли психологического фактора. Не забываем и о позитивном настрое дистрибьютора. Это важнейшая составляющая.

Всегда перед собой необходимо ставить четкие цели и идеалы, не опираясь на эмоции. Только целеустремленные сотрудники, видящие перед собой конкретные цели, смогут успешно развивать структуру. Главный пример для дистрибьюторов их спонсор.



Главным принципом ведения бизнеса является планирование. Без него успешная деятельность просто невозможна. Менеджер обязательно должен учитывать все результаты работы, каждой ветви структуры, чтобы видеть полную картину проделанной работы, анализировать ее, знать, где необходимо ваше участие в процессе. Любой менеджер должен объективно воспринимать рекомендации вышестоящих сотрудников и анализировать их.

Несмотря на свободу действий каждого члена структуры в сетевом маркетинге важную роль играет дисциплина. Каждый новый дистрибьютор должен быть ознакомлен с принципами организации компании, знать свое место в ней. Если новичок не отвечает требованиям компании, его не стоит привлекать в структуру.

Доходы каждого члена структуры должны быть соизмеримы с результатами их труда. Эта пропорциональная зависимость должна быть отражена в самом соглашении. Обязательно нужно фиксировать рекомендации для сотрудников именно в письменной форме, которые доступны для каждого с первого дня их сотрудничества в компании. Соответственно, лучшие сотрудники должны быть поощрены. Этим мотивируется и выделяется сотрудник, и подает пример остальным.

Конечно же, ни одна структура не будет функционировать без обучения. Это наиважнейшее условие должно соблюдаться неукоснительно.

Отсюда итог, сеть является тем типом организации, которая обеспечивает устойчивую адаптацию и максимальную гибкость, необходимые для глобальной экономики. Она позволяет постоянно менять конфигурацию управления, разрабатывать и реализовать множественные стратегии. Элементы сети всегда были присущи человеческим организациям, но на всех этапах существования они характеризовались фундаментальной слабостью из-за больших трудностей согласования действий ради общих целей и задач. А технологические достижения информатизации сделали ее более действенной.

Прочность сетей заключается в их гибкости, децентрализованности, позволяющих приступать к новым задачам, не разрушая основных организационных правил и не изменяя устоявшихся ориентиров.

## ЛИДЕРСТВО В УПРАВЛЕНИИ

*Криволап Анна*

*МБОУ «Шахтёрская гимназия»*

*Научный руководитель: Зацаренко И.А.*

*«Задача лидера в том, чтобы было больше лидеров,  
а не в том, чтобы было больше тех, кто следует за лидером»  
(Ралф Нейдер, юрист)*

Что такое лидерство в управлении? На мой взгляд, лидерство – способность одного человека (например, руководителя какой-либо организации) оказывать влияние на коллектив людей, умение объединять, побуждать, направлять их совместные усилия на решение поставленных задач. Лидером может быть не только руководитель организации, но и, например, один из сотрудников, если он воспринимается другими членами коллектива позитивно, мотивирует их и ведёт за собой. Существует три стиля лидерства - авторитарный, демократический, либеральный. Их характеризуют манера общения с коллегами, способ распределения обязанностей т.д.

Какие качества присущи настоящему лидеру? Лидеры бывают формальные и неформальные. Часто формальный лидер «совпадает» с неформальным лидером. Это хорошо. Формальный лидер – человек, которому доверяют остальные члены коллектива. Если появляется в коллективе неформальный лидер, его необходимо наделить полномочиями и ответственностью. Формальным лидером и руководителем становится человек, у которого есть управленческий опыт, умение работать системно. Среди приоритетных навыков, личностных компетенций лидера в управлении можно выделить:

- инновативность, т.е. умение находить новые решения, ставить под сомнения текущие гипотезы, умение анализировать, прогнозировать, просчитывать возможные риски своих решений;

- адаптивность, т.е. умение быстро влиться в коллектив, быть готовым к изменению поставленных задач и целей, уметь доносить до подчиненных и руководства свои идеи;

- стрессоустойчивость, то есть уметь действовать в ситуации неопределенности, справляться с вызовами, поддерживать свой настрой и коллектива.

Иногда лидерство в коллективе путают с властью. Это не одно и то же. Роль лидерства в организации сложно переоценить. Без человека, ведущего коллектив за собой, организации не могут эффективно работать, даже имея полный штат высококвалифицированных кадров.

Лидер вокруг себя создаёт сплочённую команду последователей, объединяет усилия специалистов для эффективной работы и контролирует их деятельность. Если лидерство в организации ориентировано на людей, оно характеризуется интересом о благополучии членов своей команды, нежели их производственными успехами. Зачастую к нему обращаются как к своеобразному психологу коллектива со своими проблемами, в том числе и личного характера, делятся переживаниями. Стоит понимать, что такой управленец, несмотря на свою популярность у персонала, не всегда способен полноценно руководить командой, так как деловые вопросы у него находятся на втором, а то и на третьем месте.

Противоположность – лидер, ориентированный на работу. Этот управленец считает главной своей функцией решение стоящих перед коллективом задач. Благополучие и личные проблемы работников при этом не имеют никакого значения. Это крайняя форма лидерства и не очень эффективная. В идеале - необходимо учитывать интересы сотрудников. Если подобное сочетание в лидере появляется, можно говорить об идеальном лидере в управлении. Более того, он полностью осознает, что в случае неудач ответственность ляжет и на него.

## **НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В ТОРГОВЛЕ**

*Кривонос Кирилл*

*ГБПОУ «Макеевский профессиональный техникум»*

*Научный руководитель: Гелюх Л.И.*

Практически главную роль в малом предпринимательстве играют такие фирмы, связанные непосредственно с непроизводственной сферой, которые специализируются на общепите или торговле. Это связано с тем, что подобные фирмы удовлетворяют важнейшие потребности населения, например, в продовольственных товарах, различной одежде, предметах быта и прочее.

Традиционно малый бизнес в торговле и предоставлении посреднических услуг считается самым популярным видом малого бизнеса в Донецкой Народной Республике. Доля индивидуальных предпринимателей, занимающихся торговлей, оказанием консультационных и посреднических услуг составляет около 80%, среди малых предприятий - юридических лиц более половины также занимаются торговой деятельностью.

Деятельность малых предприятий торговли имеет ряд преимуществ:

- динамичность организационной формы способна в зависимости от изменения потребностей производства оперативно перестраивать его на новые технологии и продукцию;

- готовность к коммерческому риску с целью завоевания рынка в условиях конкуренции;

- более высокий уровень зависимости от конечного результата труда работников малого предприятия, при относительном снижении стоимости готовой продукции за счет сокращения издержек производства;

- оперативность и эффективность управления предприятием [1, с. 136].

В последние годы перед обострением геополитической ситуации во многих городах республики было построено большое количество торговых центров, где без труда можно было взять в аренду площади; заброшенные заводские помещения, базы и другие объекты с успехом использовались в качестве складов для товаров. В итоге количество предлагаемых офисных помещений в многоэтажных бизнес-центрах, на заводах или других строительных объектах превысило спрос представителей малого бизнеса торговли, риэлтерских контор, разного рода консультаций. Политический и экономический кризис существенно повлиял на ситуацию. Многие предприниматели, которые создали малый бизнес в торговле, теперь рассматривают варианты иного вида бизнеса, так как спрос на многие товары в Республике значительно снизился, и арендные платежи за торговые площади для многих стали непосильным грузом.

В решении проблем экономики малое предпринимательство играет роль среды, которая создает благоприятные условия, то есть сектор малого предпринимательства это:

- среда первоначального накопления капитала и необходимого опыта для организации более крупного дела;
- среда, в которой проходят испытания на эффективность новые научно-технические разработки, способы организации производства, сбыта, стиля управления;
- среда, в которой с помощью механизма конкуренции предприниматели проходят «естественный отбор», что становится причиной банкротства основной массы вновь созданных предприятий, выживание и рост сильных предприятий;
- среда, в которой происходит формирование «среднего класса» - необходимого условия дальнейшего проведения трансформационных процессов.

В решении производственно-экономических проблем переходной экономики малое предпринимательство является, во-первых, товаропроизводителем, который способен прекратить падение производства в стране, способствовать росту, решить товарную проблему с учетом особенностей требований потребителя, поднять конкурентоспособность национальной продукции в стране [2, с. 144].

Таким образом, малые предприятия в торговой сфере создаются в любых условиях, несмотря на экономические спады, инфляцию, высокую плату за кредит, отсутствие необходимой инфраструктуры, неопределенность будущего и высокую степень риска; они не требуют значительного финансирования и особых усилий со стороны государства для своего развития, но вносят неоценимый вклад в решение проблем экономического развития, проблем трансформационного, экономического и социально-психологического характера. В решении экономических проблем страны сектор малого предпринимательства является универсальным утилизатором, который способен решить проблему наиболее полного и эффективного использования ограниченных материальных, капитальных, финансовых, кадровых ресурсов, дополнительно вовлекая в оборот узкие локальные разрозненные ресурсы, использование которых в масштабах крупных структур затруднено или невозможно, то есть: локальные сырьевые ресурсы; отходы крупных предприятий; рабочая сила, которая не пользуется спросом у работодателей в крупных предприятиях (в том числе подростки, студенты, домохозяйки, инвалиды, пенсионеры);

накопление отдельных граждан, не имеющих склонности к вложению средств в ценные бумаги, но которые могут их использовать для создания и развития собственного дела.

*Список источников*

1. Бунеева, Р.И. Коммерческая деятельность: организация и управление: учебник / Р.И. Бунеева. – Ростов на Дону: Феникс, 2015. – 350 с.

2. Меженская, В.В. Механизмы управления коммерческой деятельностью торгового предприятия / В.В. Меженская, Н. С. Шпирина // Бизнес Информ. - 2021. - № 4. - С. 144 - 146.

## **ЛИДЕРСТВО В УПРАВЛЕНИИ. ЧТО ЗНАЧИТ БЫТЬ ЛИДЕРОМ**

*Кудрявцева Елизавета*

*МБОУ «Школа № 13 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Гостева А.В.*

В каждом коллективе есть лидер и руководитель, но разница между ними не только в должности. Лидер – зеркало группы, коммуникабельный человек, готовый жертвовать собой ради работы и коллектива, руководит группой в рамках ожиданий и стремлений работников, но при этом принимает непосредственное участие в общих проектах. Руководитель же отслеживает работу в рамках своей должности, наблюдая за процессом. Лидер, имея цель создать успешный коллектив, может не найти подход ко всем, так как группе малознакомых людей сложно сразу сплотиться. Поэтому, лидеру, который хочет создать лучшую версию рабочего коллектива, стоит обратиться к психологическим методам сплочения группы.

К методам сплочения можно отнести: традиции, собрания, мероприятия и отдых, геймификацию.

Метод создания традиций может неплохо сплотить коллектив. Например, в перерыве можно устраивать пятнадцатиминутные чаепития, где коллеги могут поделиться впечатлениями и советами по поводу рабочего процесса.

Собрания тоже могут помочь в сплочении, если устраивать их не в таком официальном виде, как их принято представлять. Можно помимо

рабочих вопросов обсуждать и то, что работы совсем не касается, однако это должно иметь предел. Также во время собраний можно поздравлять коллег с их достижениями и поощрять. Это уберет возможный страх перед собраниями и коллективом в целом.

Совместные мероприятия и отдых придадут новых сил и создадут совместные воспоминания. А как известно, совместные воспоминания сближают людей. Следовательно, отмечая дни рождения и праздники вместе с коллективом, а также выбираясь с коллегами на отдых работники заметно сближаются. Также это отвлечет их от рутины и к выходу на работу работники будут более отдохнувшими.

Способ сплочения – геймификация подойдет скорее молодому коллективу. Он подразумевает собой как бы «прохождение уровней» работая, то есть выполнение заданий, повышения званий, квесты, поощрения. Данный способ могут не понять более зрелые работники, но молодые сотрудники с радостью возьмутся за такой интерактив.

Но запал от общей цели не может держаться вечно и со временем работники устают, эффективность работы понижается, проекты не сдаются в сроки из-за отсутствия вдохновения, сил и должной поддержки. Для поднятия продуктивности и эффективности коллектива также следует подобрать психологические методы.

Если работа монотонная и не требует особых усилий, можно попробовать способ гуманизации. Стоит внести изменение цвета или музыки, чтобы монотонная работа не казалась такой однообразной.

Также одной из важнейших частей этих методов является мотивация. Психологические способы управления включают следующие способы мотивации: убеждение, подражание; внушение; вовлечение; доверие; принуждение.

Чаще всего используют метод убеждения. Следует убедить работников в нужности и обязательности того, что они делают, тем самым замотивировав их продуктивно работать.

Метод подражания особенно хорошо работает в молодом коллективе, когда еще не очень опытные сотрудники, смотрят и берут пример со старшего, более опытного работника. Но и в этом способе есть свои подводные камни. Если вы на своем примере хотите показать пример, то почти не будете иметь права на ошибку или срыв, который может произойти у каждого человека.

Предыдущий метод можно объединить с методом внушения. Если вы заработали авторитет в коллективе, можно внушить цель, чтобы работник четко знал, куда и зачем ему двигаться.

Также чтобы активизировать работника можно вовлечь его в какую-либо творческую работу, чтобы привлечь интерес и взбодрить после монотонной работы.

Чтобы вовлечь сотрудника в работы с помощью доверия, нужно для начала подчеркнуть его хорошие черты. Таким образом, более опытный руководитель выражает уверенность в успешной работе и исполнении любой сложности поручения своего сотрудника. Однако переусердствовать с этим методом не стоит, потому что работник решит, что он совершенен и ему некуда больше двигаться, нередко такое заканчивается сменой работы. В отличие от доверия способ принуждения используется тогда, когда так или иначе, вопреки желаниям сотрудника нужно выполнить какое-либо задание или поручение. То есть, задача лидера состоит в том, чтобы, сплотив коллектив, суметь правильно его замотивировать, а также помогать с трудностями, которые тормозят работу. Это необходимо для того, чтобы работники в дальнейшем достигли цели.

## **ДРУЖНЫЙ И СПЛОЧЕННЫЙ КОЛЛЕКТИВ - ЗАЛОГ УСПЕХА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

*Куйко София*

*МБОУ «Школа №144 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Лобода Н.В.*

Для мотивации сотрудников необходимо ставить цели и задачи, разработать программы вознаграждения при их выполнении. Для успешной работы на большом или маленьком предприятии самое главное доверие и дружелюбие между сотрудниками. Успех рабочего коллектива лежит в его слаженной работе. Проблема трудоустройства молодежи заключается в том, что у молодежи недостаточно опыта работы, поэтому не все работодатели готовы принять подростков на работу. Для решения данной проблемы открываются узконаправленные



профессии, с помощью которых подростки могут найти временную работу.

Руководитель- «ведущий за руку». Руководитель в коллективе — это лицо, на которое возложено управление коллективом на предприятии.

Лидер — это важное лицо в управлении. Без лидера не будет дружного, сплоченного коллектива. Лидер должен уметь выслушивать мнение всех сотрудников, оспаривать его или соглашаться. Лидерство и руководство два неразрывных понятия, которые связаны с управлением организации. Эти понятия-неотъемлемая часть успешной работы в коллективе. Методы управления персоналом — это способы воздействия на коллектив или отдельных работников с целью увеличения их деятельности в работе. Существует три группы: административные, основанные на власти и дисциплине, экономические, основанные на экономических отношениях и интересах людей, социально-психологические, основанные на использовании социологии и психологии.

Повышение квалификации — это обязательный процесс обучения с целью усовершенствования знаний и навыков в определенной сфере. Обучение помогает узнать новое и улучшить свои способности в работе.

Удаленная работа — это форма занятости, при которой работодатель и работник находятся на расстоянии друг от друга. Дистанционная форма работы очень развита в современном мире.

Труд наемного работника используется на срок выполнения обязанностей временно отсутствующего работника. Работник считается временным только если его трудовой договор не превышает четырех месяцев работы.

## **МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ**

*Куклина Екатерина*

*МБОУ «Школа №69 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Панченко О.С.*

Одним из самых эффективных и важных факторов производства и деятельности организаций разной направленности, остается человеческий фактор, который обеспечивает наиболее полную

самореализацию личности и актуализацию всех ее возможностей. Немаловажным фактором, эффективности человеческого труда, является мотивация и стимулирование работников к повышению производительности труда, побуждению для достижения личных целей, для удовлетворения собственных потребностей, поскольку мотивация сотрудников связана с повышением уровня социального благополучия.

Целью работы является рассмотрение методов и их влияние на мотивацию и стимулирование сотрудников.

Изучением проблем мотивации в российской науке занимались такие ученые, как Е. П. Ильин, А. Я. Кибанов, В. А. Ядов, В. Г. Асеев, А. Н. Леонтьев, П. М. Якобсон, А. П. Егоршин, Н. С. Пряжников, Н. С. Зоткина и другие.

Мотивация и стимулирование являются одними из главных факторов в эффективной работе любой организации. Мотивация – это обусловленные внутренними побуждениями действия человека, направленные на достижение собственных целей, реализацию своих интересов, а стимулирование – это внешнее побуждения к работе с помощью стимулов [2]. Любая организация с помощью моральных и материальных средств стремится воздействовать и побуждать работников к труду, их развитию, повышению производительности и качества труда для достижения целей организации, поскольку главная задача руководителя, развивать предприятие, поэтому выделим основные задачи мотивации сотрудников, которые представлены на рис. 1.



Рис. 1. Основные задачи мотивации и стимулирования сотрудников

Мотивация индивидуальна у каждого человека и мотивирующие факторы варьируется в широком диапазоне – от приобретения материальных благ до стремления к власти [1]. Для стимулирования труда, обеспечения необходимого уровня трудовой активности руководству предприятия необходимо определить набор благ, который будет положен в основу стимулирования работников, поскольку если сотрудник знает, что за его максимальные усилия, предприятие способно дать ему то благо, в котором он испытывает потребности. Мотивированные сотрудники работают лучше: они закрывают задачи вовремя или даже раньше срока, успевают сделать больше, выполняют задания качественнее. Успешная деятельность предприятия характеризуется многообразием методов и типов мотивации и стимулирования труда персонала, рассмотрим некоторые из них (рис. 2).

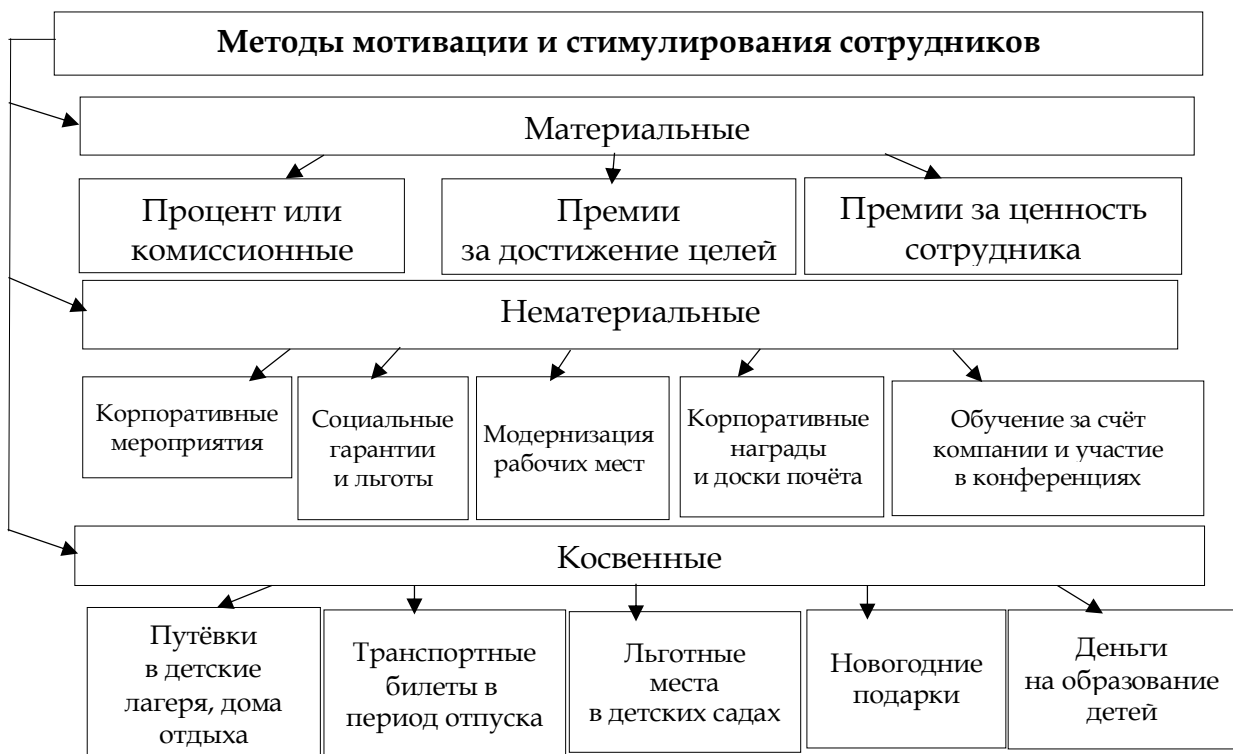


Рис 2. Методы мотивации и стимулирования сотрудников

Таким образом, можно сделать вывод, что мотивация и стимулирования сотрудников, играет важную роль в деятельности любого предприятия и организации, поскольку, правильно подобранные и скомбинированные способы и методы мотивации и стимулирования сотрудников дадут качественную работу, повышения

производительности труда и поддержание интереса работников к высокопроизводительному труду.

*Список источников*

1. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами: учебник / Л.В. Карташова. – Москва: Инфра-М, 2019. – 235 с.
2. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход: монография / Ю.А. Токарева, Н.М. Глухенькая, А.Г. Токарев; Урал. федер. ун-т им. Б.Н. Ельцина, Шадр. гос. пед. ун-т. – Шадринск: ШГПУ, 2021. – 216 с.

## **ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ И ЭКОНОМИКЕ**

*Кулабухова Виктория*

*МБОУ «Гимназия г. Макеевки»*

*Научный руководитель: Харченкова О.Н.*

Проблемы инновационной деятельности становятся в последние годы всё более актуальными. Это является отражением возрастающего понимания обществом того, что обновление всех сфер жизни невозможно без нововведений в производство, управление, финансы. Именно инновации ведут к обновлению рынка, улучшению качества и расширению ассортимента товаров и услуг, созданию новых методов производства, сбыта продукции, повышению эффективности управления.

Мировая экономика последних десятилетий продемонстрировала значительную роль инноваций в повышении конкурентоспособности предприятий и стран, обеспечивая стратегические преимущества лидерам инновационных процессов. Поэтому актуальной задачей для любой страны является выбор приоритетных направлений инновационной деятельности. Инновация – это преобразование (преобразование) творческих результатов труда в новые продукты, технологии или услуги, используемые на практике и обеспечивающие рост конкурентоспособности.

Современная экономика, функционирующая в эпоху новой научно-технической революции, особенно быстро развивает свою инновационность. Достаточно сказать, что сейчас победу в международной конкуренции празднуют в основном те, кто умело и

быстро использует инновации. Итак, в последние десятилетия в странах с большой открытой экономикой инновационный путь развития обеспечил высокую эффективность. Например, странам G7 принадлежит 87% мировых патентов и 90,5% объема высокотехнологичного производства. Различные типы инноваций тесно связаны и предъявляют определенные требования к инновационному механизму. Например, технические и технологические инновации влияют на содержание производственного процесса, создают условия для внедрения управленческих инноваций.

Если инновации сгруппированы по характеристикам в зависимости от потребностей пользователей банка данных, то, например, отраслевые инновации будут определять направленность управленческих возможностей. Степень радикальности (новизны) нововведений определяет параметры их воздействия. Таким образом, базовые инновации будут характеризовать основные направления развития науки и техники новых поколений; совершенствование инноваций, внедрение малых и средних изобретений преобладают в фазах распространения и устойчивого развития экономического цикла.

Псевдоинновации направлены на частичное улучшение устаревших поколений техники и технологий. Они тормозят технический прогресс – это рационализаторские предложения. Если идея выступает классификационным признаком инновации, то открытие, изобретение позволит оценить возможности его коммерческого воплощения. Масштаб распространения инновации зависит от типа инновации.

Таким образом, инновация – это преобразование (трансформация) творческих результатов труда в новые продукты, технологии или услуги, используемые на практике и обеспечивающие рост конкурентоспособности.

Основная функция инноваций заключается в том, что они определяют экономическую и социальную динамику, то есть развитие, прогресс экономики и общества в целом. В современной экономике велика роль инноваций. С одной стороны, они обеспечивают конкурентоспособность продукции и предприятий, а также возможность получения высоких доходов. В рыночной экономике инновации являются эффективным средством конкуренции, поскольку они помогают снизить производственные затраты, увеличить прибыль,

приток инвестиций, улучшить имидж производителя новой продукции, а также открыть и завоевать новые рынки.

Управление конкурентоспособностью продукции является необходимым элементом рыночной экономики и представляет собой целенаправленное воздействие на факторы, формирующие конкурентоспособность продукции.

Успех инновационной деятельности предприятия во многом определяется формами его организации и методами финансовой поддержки. Принципы организации финансирования должны быть ориентированы на множественность источников финансирования и предполагать быстрое и эффективное внедрение нововведений в производственно-хозяйственную деятельность предприятий.

Оценка инновационного развития страны осуществляется с использованием различных индикаторов, в том числе, в первую очередь, оценка возможностей субъектов хозяйствования к инновациям. В связи с этим используется термин инновационный потенциал, под которым понимается совокупность ресурсов и условий для практического создания и развития новых продуктов и технологий.

К таким ресурсам и условиям относятся: высококвалифицированные трудовые ресурсы, производственные мощности, объемы финансирования, инновационная инфраструктура (соответствующие финансовые и кредитные, информационные, консалтинговые, исследовательские организации, центры поддержки инновационного предпринимательства), институциональная среда, устанавливающая четкие границы взаимодействия между участниками в инновационном процессе.

## **ПРОДВИЖЕНИЕ СТАРТАПОВ**

*Кулькова Кристина*

*МБОУ «Школа № 88 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Евдокимова О.В.*

Некоторые создают стартапы, чтобы заработать, а некоторые заинтересованы в создании уникального продукта. Стартап – бизнес-проект на начальной стадии до получения регулярного дохода и

превращения в стабильную компанию, главным конкурентным преимуществом которого является его уникальная идея.

Продвижение стартапа складывается из множества составляющих. У компании (предприятия) должны быть уникальные черты, создающие узнаваемость: логотип, цвета, фирменный шрифт, товарный знак и так далее, которые выделяют ее продукт среди всех конкурентов. Из таких визуальных элементов складывается корпоративный стиль. Его задача – выделить компанию на фоне других конкурентов, заручиться доверием потребителя и повысить узнаваемость бренда

Ключевыми составляющими корпоративного стиля являются:

1. Товарный знак – как правило, это название компании. Это обозначение позволяет различать продукцию конкурентов. В свою очередь, товарный знак гарантирует своему владельцу защиту права интеллектуальной собственности.

2. Логотип – графический символ компании, требующий дизайнерского подхода.

3. Слоган (лозунг) – короткая фраза, которая будет ассоциироваться у потребителя с брендом компании;

4. Цветовая гамма – набор цветов и оттенков, который в совокупности сделает бренд узнаваемым и привлекательным с визуальной точки зрения.

5. Типографика и шрифт.

6. Лицо компании – персонаж (публичная личность), которая ассоциируется с компанией

Каждый элемент корпоративного стиля прорабатывается отдельно, но является частью общей картины: чем естественнее все элементы смотрятся вместе, тем лучше. Для узнаваемости стартапа важно, чтобы все ключевые составляющие корпоративного стиля были проработаны, этот даёт узнаваемость и конкурентоспособность стартапа.

На сегодняшний день почти половина населения планеты использует Интернет, мир заполняется цифровыми технологиями. Владельцам малых компаний и мировых корпораций стоит выводить свой бизнес во всемирную Сеть, чтобы оставаться весомыми конкурентами на рынке. Важным условием продвижения стартапа является многоканальность. Стартап должен «раскручиваться» по всем существующим каналам интернет- и офлайн-маркетинга. Обеспечить

такую работу рекламы стартапа – крайне важная задача для предпринимателей. Сегодня, когда Интернет-технологии стали доступными и понятными для всех, для того, чтобы продвигать стартап, достаточно иметь чёткую проработанную стратегию.

Рассмотрим основы продвижения в Интернете. Главными инструментами интернет-продвижения являются:

1. Платная реклама (контекстная, медийная).
2. SMM-продвижение (продвижение в социальных сетях).
3. SEO-продвижение (продвижение сайта для его вывода в топы поисковых систем).

4. Контент-маркетинг. Контент-маркетинг – это совокупность рекламных приемов, которые маркетологи используют для создания и распространения полезной информации для своих клиентов, например: съемки и создание видеоконтента, продвижение в социальных сетях, онлайн-курсы/вебинары, ведение блога, проведение различных мероприятий и событий.

4 Веб-аналитика.

5. Email-маркетинг.

Как и любой другой метод продвижения, интернет-маркетинг требует грамотно проработанной и структурированной стратегии.

Данная стратегия должна формироваться из нескольких основных шагов:

1) определение целевой аудитории – кто является покупателем вашего продукта: нужно составить портрет потребителя;

2) анализ рынка конкурентов – стоит определить свою позицию по отношению к конкурентам, понять, за счет чего они конкурируют на рынке, чего им не хватает и что нужно/можно улучшить.

3) определение целей и методов их достижения, т. е. стратегии продвижения продукта и бренда на рынке.

Не существует идеальных каналов рекламы, которые гарантировали бы успех в бизнесе. Каждая организация уникальна, и задача руководителя – выбрать ту рекламную стратегию продвижения стартапа, которая подойдет именно его делу. Создание новых продуктов. Создание стартапа – это история не про результат, удачу или успех, это история про процесс и достижения, каждодневный труд и продвижение в развитии проекта на один новый шаг.



## МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

*Кулькова Кристина*

*МБОУ «Школа № 88 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Алексич Т.Н.*

В современном мире интеграция успешных передовых методов управления персоналом организации или предприятия является очень актуальной. От грамотного управления организацией, а именно ее персоналом, зависит эффективность производительности труда в целом.

Методами управления персоналом называют способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе производства.

Все методы делятся на три основные группы: административные, экономические, социально-психологические. Административные, экономические, социально-психологические методы управления персоналом отличаются способами и результативностью воздействия на персонал.

Административные методы еще называют организационно-распорядительными методами. К ним относятся методы прямого воздействия, носящие директивный и обязательный характер, основанные на дисциплине, ответственности, власти, принуждении, нормативно-документальном закреплении функций.

Административные методы управления обеспечивают единство воли руководства в достижении цели, не предполагают крупных материальных затрат. В малых организациях оперативно достигаются цели, и обеспечивается быстрая реакция на изменение внешней среды.

К экономическим методам относятся приемы и способы воздействия на исполнителей с помощью конкретного соизмерения затрат и результатов. В качестве экономических методов управления также можно рассматривать материальное стимулирование и санкции, финансирование и кредитование, зарплату, себестоимость, прибыль и цену.

Социально-психологические методы – это способ осуществления управленческих воздействий на персонал, базирующиеся на использовании закономерностей психологии и социологии.

Для осуществления воздействия на отдельную личность используются психологические методы.

Для осуществления воздействия на группу, коллектив в целом, используются социологические методы.

К элементам социально-психологических методов относятся социальное планирование, социологические методы и исследования, личностные качества.

Также сюда целесообразно отнести мораль, партнерство, соревнование, общение, переговоры, конфликты.

Способы правления поведением персонала организации можно разделить на две группы.

1. Подбор людей с необходимыми качествами, которые могут гарантировать желаемое для организации поведение ее членов.

Однако данный подход имеет ограниченное применение, так как не всегда можно найти людей с необходимыми характеристиками, и нет абсолютной гарантии, что они будут вести себя обязательно, таким образом, как этого ожидает от них организация.

2. Организация влияет на человека, заставляя его модифицировать свое поведение в нужном для нее направлении. Данный подход основывается на том, что человек обладает способностью менять свое поведение на основе требований, предъявляемых к его поведению со стороны организационного окружения.

К основным принципам управления персоналом относятся разделение труда, полномочия и ответственность, дисциплина, единоначалие, единство направления, вознаграждение персонала, централизация, порядок, справедливость, стабильность рабочего места для персонала, инициатива и корпоративный дух.

Итак, методы и принципы управления персоналом действуют эффективно в том случае, когда они взаимодействуют и дополняют друг друга, будучи интегрированными в целостную систему.

Эффективное для организации поведение ее сотрудников проявляется в том, что они добросовестно исполняют свои обязанности, готовы во имя интересов дела в условиях меняющейся ситуации выходить за пределы своих непосредственных обязанностей, прилагая дополнительные усилия, проявляя активность, находят возможности для сотрудничества.

## МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ

*Кучер Никита*

*ГБПОУ «Торезский индустриальный техникум им. А.Ф. Засядько»*

*Научный руководитель: Пархоменко Ю.Н.*

Мотивация сотрудников – инструмент, которым должен владеть каждый руководитель. Система мотивации помогает компании достичь её целей в нужные сроки и увеличить доходы. Важно организовать систему так, чтобы она работала в интересах и компании, и сотрудников. Мотивация персонала – это материальные и нематериальные стимулы со стороны компании, которые побуждают сотрудников работать эффективнее.

Главная цель системы мотивации – развивать компанию. Мотивированные сотрудники работают лучше: они закрывают задачи вовремя или даже раньше срока, успевают сделать больше, выполняют задания качественнее.

Основные задачи мотивации персонала:

сохранить постоянный штат сотрудников и предотвратить текучку кадров;

привлечь в компанию лучших специалистов и удержать их;

побудить сотрудников действовать в интересах компании;

повысить качество и производительность труда.

Все методы мотивации персонала делят на две большие группы – материальные и нематериальные.

Материальная мотивация. Это деньги, которые сотрудник получает за свою работу. Включает в себя постоянную и переменную части. Постоянная часть установлена договором – это оклад. Переменная часть зависит от производительности сотрудника. Она может представлять собой:

1. Процент или комиссионные. Сотрудник получает процент от стоимости товаров или услуг, которые он продал. Этот вариант используют как в сочетании с постоянным окладом, так и без него. Во втором случае из комиссионных состоит вся зарплата сотрудника.

2. Премии за достижение целей. Сотруднику платят, когда он качественно выполняет задачи или даже превосходит целевые критерии. Например, делает задачи быстрее, чем это предусмотрено планом, или экономит ресурсы компании.

3. Премии за ценность сотрудника. Выплаты за владение уникальными навыками или выплаты особо значимым специалистам, чей уход из компании нежелателен.

Нематериальная мотивация. Не касается оплаты труда и включает в себя всё, что получает от компании сотрудник, кроме зарплаты. Меры нематериальной мотивации могут быть и вещественными – например, когда компания предоставляет бесплатные обеды.

Такие меры или рассчитаны на всех сотрудников компании по умолчанию, или применяются как вознаграждение за хорошую работу.

Примеры способов нематериальной мотивации:

социальные гарантии и льготы – медицинские страховки, питание, транспорт до работы;

обучение за счёт компании и участие в профессиональных конференциях;

возможность путешествовать, работая в разных филиалах компании;

модернизация рабочих мест;

корпоративные награды и доски почёта;

корпоративные мероприятия – например, соревнования или общие выезды на отдых.

Прямая мотивация. Это все перечисленные выше способы – материальные и нематериальные. Методы прямой мотивации направлены на самих сотрудников.

Косвенная мотивация. Это поддержка и льготы для семей сотрудников:

рабочие места для супругов – это особенно актуально для малонаселённых регионов, где тяжело найти работу;

путёвки в детские лагеря, дома отдыха;

транспортные билеты в период отпуска;

льготные места в детских садах;

новогодние подарки;

деньги на образование детей.

В то же время в компании должна быть система штрафов за некачественную работу – порядок дисциплинарных взысканий, снижения или отмены премий, сокращения социальных гарантий и льгот.

Внедрять систему мотивации лучше постепенно — так сотрудники поймут, что изменения необходимы, и привыкнут к ним. Виды мотивации зависят от формы и вида деятельности организации.

*Список источников*

1. Амосова, В.В. Экономическая теория / В.В. Амосова, Г.М. Лукасьян. – М.: Эксмо, 2014. – 736 с.
2. Анисимов, А.А. Макроэкономика / А. А. Анисимов, Н.В. Артемьев. – М.: Юнити, 2013. - 600 с.
3. Басовский, Л. Е. Стратегический менеджмент: учебник для вузов. - Москва: ИНФРА-М, 2013. – 363 с.

## МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Кушнирук Марина*

*МБОУ «Школа № 21 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Носенко Д.М.*

Поскольку основные методы на осознанной необходимости дисциплины труда, чувстве долга и стремлении сотрудника работать в конкретной компании, то для них характерно прямое воздействие в виде регламентирующих и административных актов, которые необходимо исполнять.

Административные методы соответствуют правовым нормам и распоряжениям вышестоящих органов управления. Сюда входит целый комплекс работ с персоналом: формирование организационных структур органов управления, утверждение административных норм и нормативов, подбор кадров, разработка положений, должностных инструкций, стандартов, контроль за их исполнением, издание приказов и распоряжений.

Реализация административных методов осуществляется через управленческие воздействия на персонал, которые держатся на трех китах — властные отношения, дисциплина и система административно-правовых взысканий.

В целом можно выделить шесть типов воздействий на персонал:

1. Организационные воздействия. В основе этого типа воздействий — утвержденные внутренние нормативные документы: устав организации,

организационная структура и штатное расписание, коллективный договор, должностные инструкции, правила внутреннего распорядка. Эти документы регламентируют деятельность персонала компании.

2. Распорядительные воздействия. Данный тип воздействия подразумевает соблюдение требований внутренних нормативных документов, к которым относятся приказы, указания, распоряжения, инструкции и др. Так, например, приказы от имени руководителя организации обязывают сотрудников точно исполнять принятые решения в установленные сроки. А распоряжения, как правило, издаваемые от имени заместителей руководителя по направлениям, становятся обязательными для исполнения в пределах конкретной функции. Что касается таких инструментов воздействия, как указания и инструкции, то они оперативно регулируют управленческий процесс, хотя затрагивают ограниченное число сотрудников.

3. Дисциплинарная ответственность и взыскания. Дисциплина подразумевает подчинение определенным правилам поведения. Поэтому за дисциплинарный проступок работодатель имеет право применить к сотрудникам такие дисциплинарные взыскания, как замечание, выговор, увольнение.

4. Материальная ответственность. Если сотрудник наносит компании ущерб в результате своих противоправных действий или, наоборот, бездействия, то он несет материальную ответственность.

5. Административная ответственность и взыскания. Применяются если сотрудник совершает административные правонарушения. Это может быть предупреждение, административный штраф, лишение специального права, дисквалификация.

6. Уголовная ответственность. Крайняя мера, которая грозит сотруднику в случае, если он совершает общественно опасное деяние в виде противоправных действий: посягательство на личность и на собственность (превышение власти и полномочий — мелкие хищения имущества, клевета, оскорбление); самоуправство (должностной подлог, злоупотребление служебным положением, получение или дача взятки, халатность); нарушение законов о труде (похищение или подделка документов, увольнение беременной женщины или кормящей матери).

Экономические методы управления персоналом. Работодатели могут воздействовать на персонал и исходя из экономических законов.

Среди распространенных форм такого воздействия – материальное стимулирование, экономические нормы и нормативы. Материальное стимулирование подразумевает определение уровня материального вознаграждения сотруднику (заработная плата, премии), а также компенсаций и льгот.

В заключение стоит отметить, что для достижения высоких показателей организации труда и высокой производительности труда применять методы управления персоналом нужно в комплексе, так как их действие по отдельности может быть недостаточно эффективным.

Учитывая все нюансы использования методов воздействия на персонал, руководитель сможет правильно и рационально использовать труд своих работников и добиться от них наиболее полной трудоотдачи.

## **ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ - ПРОФЕССИЯ МОЯ!**

*Литин Сергей*

*МБОУ «Школа №80 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Архипцева В.А.*

Заканчивая школу, миллионы молодых людей начинают независимую жизнь. Они могут начать работать или продолжить учебу в любом учебном заведении. Все знают, что такое выбирать профессию, ведь рано или поздно это касается каждого. Быть государственным служащим престижно, возможность реализовать свои лидерские задатки в этой интересной и нелегкой профессии.

Я выбрал профессию госслужащего, потому что на сегодняшний день профессия достаточно востребована, хотя ежегодно вузы выпускают немало специалистов в этой области. Эта профессия - исключительно для человека «умственного труда», требует задатков и навыков в управлении персоналом, немалой харизмы, а также твердости и жесткости характера.

Гражданский служащий – гражданин, взявший на себя обязательства по прохождению гражданской службы. Гражданский служащий осуществляет профессиональную служебную деятельность на должности гражданской службы в соответствии с актом о назначении на должность и со служебным контрактом. Для трудоустройства на государственную службу требуется собрать большой пакет документов, включая справки о

психическом состоянии будущего кандидата, об отсутствии судимости, в некоторых случаях требуется прохождение полиграфа. Все данные тщательно проверяются уполномоченными на то сотрудниками службы безопасности, направляются запросы с целью подтверждения указанных кандидатом данных, составляется заключение о возможности принятия кандидата на государственную службу.

Принятием на службу является заключение служебного контракта, который заключается на определенный либо неопределенный (бессрочный) срок. Все дальнейшие изменения фиксируются дополнительными соглашениями к контракту.

Государственные служащие действуют исключительно согласно законодательству и никак иначе. День любого госслужащего включает следующие разновидности деятельности:

- ведение переписки, ознакомление с новостями, проектами;
- принятие решений;
- осуществление контроля за действиями подчиненных;
- участие в мероприятиях.

Система государственной службы включает в себя:

- государственную гражданскую службу;
- военную службу;
- государственную службу иных видов.

Государственная гражданская служба на федеральном или региональном уровне предполагает службу в ведомстве, безотлагательное выполнение своих служебных обязанностей, обеспечение прав граждан, сохранение репутации, соблюдение вежливости, сохранение государственной тайны.

На некоторых должностях государственной гражданской и военной службы требуется оформление допуска к государственной тайне, что влечет за собой повышенную ответственность и влечет за собой некоторые ограничения (например, выезд из страны, региона).

Формы допуска бывают:

- первая форма - для граждан, допускаемых к сведениям особой важности;
- вторая форма - для граждан, допускаемых к совершенно секретным сведениям;
- третья форма - для граждан, допускаемых к секретным сведениям.



Форму допуска определяет руководитель органа государственной или военной службы, необходимую служащему.

Служба в государственных органах дает массу преимуществ - уверенность в завтрашнем дне, престиж профессии, стабильная заработная плата, накопление опыта работы, возможность реализовать профессиональные задатки, работать «головой, а не руками», увеличенная продолжительность ежегодного отпуска, выплаты материальной помощи, оплата командировок, а также бесплатное медицинское обслуживание. К минусам профессии следует отнести тот факт, что добиться высокопоставленной, высокооплачиваемой должности достаточно проблематично для недавнего выпускника, молодому специалисту, скорее всего, придется много лет набираться опыта на низкооплачиваемой должности.

Думаю, у меня есть все шансы стать хорошим специалистом. И есть многие качества, необходимые для этого. Главное - развивать их в себе. Каких-то качеств, конечно, недостает, но зато теперь я знаю, над чем нужно работать, что развивать в себе. Я считаю, что человек всегда должен стараться изменяться в лучшую сторону, пытаться вырасти в глазах, как окружающих его людей, так и в собственных. И все это поможет мне в будущем.

## **КОНКУРЕНЦИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ СТАБИЛЬНОЙ ПРИБЫЛИ**

*Лыман Виктор*

*МБОУ «Школа №80 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Глуховская Ю.В.*

Основная цель любой фирмы в рыночной экономике является сохранение и расширение своих позиций на рынке, рост или как минимум стабильная прибыль. Этого можно достичь только при цели на увеличение прибыли, главное для этого обеспечить высокую конкурентоспособности. Конкуренция определяется как соперничество экономических субъектов, поэтому конкуренция - это механизм соперничества, борьбы рыночных структур за право найти своего

покупателя и за возможность продать свой товар на наиболее выгодных условиях и, следовательно, получить максимальную прибыль.

Факторы конкурентоспособности предприятия делятся на внешние, которые вне большой степени зависят от организации, и внутренние, почти целиком определяемые руководством предприятия.

Выделим основные четыре фактора влияющие на конкурентоспособность предприятия:

1). Экономические факторы. Предполагает анализ таких характеристик, как величина валового национального продукта, темпы инфляции, уровень безработицы и т.п. Каждый из этих факторов может представлять либо угрозу, либо новую возможность для предприятия. Для одних предприятий представляется экономической угрозой, для других предприятий это возможность.

2). Факторы конкуренции. Изучение конкурентов, то есть тех, с кем организации приходится бороться за ресурсы, которые она стремится получить из внешней среды, чтобы обеспечить свое существование, занимает особое и очень важное место в управлении. Данное изучение направлено на то, чтобы выявить сильные и слабые стороны конкурентов и на основе этого строить свою стратегию конкурентной борьбы.

3). Международные факторы. Большинство крупных предприятий и тысячи мелких компаний действуют на международном рынке. Руководство должно постоянно контролировать и оценивать изменения в этой более широкой среде.

Угрозы и возможности могут возникнуть в результате легкости доступа к сырьевым материалам, деятельности иностранных конкурентов, изменения валютного курса и политических решений в странах, выступающих в роли инвестиционных объектов или рынков. Общефирменная стратегия или правительственная политика в других странах могут подразумевать усилия по защите, расширению компаний или отрасли. В свете стратегии, выбранной конкурентами, собственная стратегия фирмы может быть направлена на укрепление внутреннего рынка, поиск правительственной защиты против иностранных конкурентов или на расширение международной активности для противодействия стратегиям других компаний.

4). Политические факторы. Политическая составляющая внешней среды должна изучаться в первую очередь для того, чтобы иметь ясное

представление о намерениях органов государственной власти в отношении развития общества и о средствах, с помощью которых государство намерено проводить в жизнь свою политику. В изучение политической обстановки входит выяснение: какое отношение у правительства к различным отраслям экономики и регионам страны и на что направлена их поддержка.

Конкуренция:

- оживляет рынок;
- заставляет предприятия и поставщиков ресурсов нужным образом удовлетворять желания потребителей;
- заставляет при вступлении в ту или иную отрасль новых фирм расширять производство и снижать цены продукта до уровня, соответствующего издержкам производства;
- заставляет фирмы переходить на самые эффективные технологии производства;
- обеспечивает обстановку, способствующую техническому и общественному прогрессу.

Сейчас актуальна эта проблема для российских предприятий, прежде всего в тех сферах экономики, где начинает формироваться конкурентная среда, — в розничной торговле, общепите, пищевой промышленности и др. Конкурентоспособность фирмы — это ее реальная способность изготавливать и реализовывать товары или оказывать услуги, которые будут по доступным ценам и качественным для основных потребителей. Конкуренция — борьба независимых экономических субъектов за ограниченные экономические ресурсы. Это экономический процесс взаимодействия, взаимосвязи и борьбы между выступающими на рынке предприятиями в целях обеспечения лучших возможностей сбыта своей продукции, удовлетворяя разные потребности покупателей.

Таким образом, конкуренция в общем смысле может быть определена, как соперничество между отдельными лицами и хозяйствующими единицами, заинтересованные в достижении одной и той же цели.

Узнав, как развиваются прямые и потенциальные конкуренты, можно разработать мероприятия по завоеванию доли рынка.

## ЛИДЕРСТВО В УПРАВЛЕНИИ. СУЩНОСТЬ И РОЛЬ ЛИДЕРСТВА

*Любович Даниил*

*МБОУ «Школа №64 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Попова Е. Л.*

Лидерство — это способность человека оказывать влияние на отдельную личность или на коллектив людей, побуждать их объединять и направлять совместные усилия на решение производственных задач. В основе руководства людьми находится влияние, т.е. психологическое (эмоциональное или рассудочное) воздействие, которое оказывается на них с целью изменения поведения в нужную для организации сторону. Данное воздействие побуждает более эффективно работать, предотвращает возникновение конфликтов в коллективе.

Способы влияния на подчиненных. Управленческое воздействие на подчиненных может быть: пассивное, оно не оказывает прямого влияния на них, а регулирует поведение косвенно (например, руководитель устанавливает те или иные правила выполнения работы); активное воздействие с помощью различных мер (экономических, административных, организационных, моральных и др.) мотивирует позитивное поведение, предупреждает или ограничивает негативное.

Воздействие будет эффективным, если окажется выгодным той и другой стороне. Конкретные способы влияния весьма разнообразны. Можно выделить две большие группы управленческого влияния – эмоциональное и рассудочное. В группе эмоциональных средств влияния основное место занимает «заражение» и подражание.

Заражение — это, пожалуй, самый древний способ влияния на людей. Он характеризуется практически автоматикой, неосознанной передачей эмоционального состояния одного человека другому.

Подражание – это усвоение действий, поступков, манеры поведения и даже способа мышления других лиц. Если «заражение» характеризуется передачей эмоционального состояния, то осознанное подражание представляет собой способ заимствования того лучшего, что есть у других.

Приказ – официальное распоряжение властных органов. Приказы не обсуждают, а выполняют, иначе следуют негативные последствия.

Внушение рассчитано на некритическое восприятие слов, мыслей и волевых импульсов руководителя. Оно отличается от убеждения

категоричностью, давлением воли и авторитета, может быть произвольным или непроизвольным, прямым или косвенным.

Убеждение сводится к доказательству правильности того или иного задания руководителя.

Лидер может добиться успеха при осуществлении ряда функций. Конструктивная функция – выражение интересов общества в конкретной программе. Она должна быть ориентирована на удовлетворение интересов всех или деятельного большинства общества, притязаний возможно большего числа людей и групп, но при условии, что они не будут ущемлять интересы других слоев общества.

Организационная функция – включает создание кадров и системы управления, сплочение сторонников, планирование политических процессов и действий, практических аспектов политической работы. Лидер формирует аппарат, распределяет в нем обязанности, создает условия для воспитания, выдвижения и назначения руководителей, контролирует и регулирует отношения между ними, ориентирует их на компромисс или на решительное изменение политики и замену руководства и др.

Координационная функция – согласование действий институтов власти, учреждений, направлений их деятельности. Лидер должен приводить их решения и политический выбор в соответствие с общественным мнением, с принятой в обществе системой ценностей.

Интегративная функция – сплочение единомышленников, окружения, общества вокруг программы лидера.

В целом, настоящий лидер умеет выполнять любую роль. При этом он учитывает ситуацию, возможные последствия своих действий, а также помогает сотрудникам преодолеть препятствия. Более того, он полностью осознает, что в случае неудач ответственность ляжет и на него.

#### *Список источников*

1. Жариков, Е.С. Психология управления. Книга для руководителя и менеджера по персоналу/ Е.С. Жариков. – М.: МЦФЭР, 2002. – 512 с.
2. Сергеев, А.М. Организационное поведение: учеб. пособие / А.М. Сергеев. – М.: Издат. центр «Академия», 2006. – 288 с.
3. Управление персоналом организации: учебник/ Под. ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2000. - 296 с.

## МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ

*Мазур Михаил*

*МБОУ «Школа №88 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Долгова Е. В.*

Можно придумать самый классный продукт, построить большую компанию, идеально отладить бизнес-процессы, но этого недостаточно. Если сотрудники не понимают, в чём ценность продукта и бизнеса, не чувствуют, что их труд ценят, – всё будет напрасно. Мотивация сотрудников в организации – это то, что помогает работать эффективнее. В её основе – система материальных и нематериальных стимулов, поощрений и наказаний, которая побуждает каждого выполнять задачи и добиваться результатов.

Для чего нужна мотивация сотрудников:

увеличить продажи или другие ключевые показатели бизнеса;

повысить лояльность сотрудников: сделать так, чтобы работа в компании приносила им удовольствие и помогала самореализоваться;

выявить потенциальных лидеров и помочь им расти;

сплотить команду;

оптимизировать ключевые бизнес-процессы, чтобы управлять компанией было проще на каждом уровне.

Мотивация персонала – это эффективная система методов для повышения производительности труда. Мотивация труда персонала является ключевым направлением кадровой политики любого предприятия. Наиболее эффективной системой мотивации сотрудников является «мотивация на результат». Стимулирование – это когда начальство прямо или косвенно принуждает работника к активной деятельности. Чем выше мотивация, тем лучше работает человек. Мотивированные сотрудники чаще предлагают творческое решение задач и получают лучший результат.

Выделяют четыре уровня мотивации: деньги, личная выгода (зарплата, соцпакет и выгодные предложения), личная убежденность (нематериальные преимущества) и чувство долга (нематериальные преимущества и стремление к самореализации). Но как известно, существует и нулевой уровень мотивации.

Нулевой уровень мотивации. В компании бывают работники, которые пришли просто «пересидеть» за деньги, – у них низкая

вовлеченность и лояльность компании. Чаще всего они начинают заражать своим недовольством коллектив: критиковать компанию в рабочих чатах, жаловаться на задачи и сплетничать. От возраста такое поведение не зависит.

Если в коллективе есть такой сотрудник, общий уровень мотивации снижается и остальные начинают хуже работать. На сотрудниках нулевого уровня мотивации начинают тормозить рабочие процессы, даже если в них вовлечены мотивированные коллеги. Это удлинняет сроки работы над задачей и снижает качество итогового результата. Если в коллективе появился сотрудник, который плохо работает и громко жалуется, рекомендуем поговорить с ним и разобраться в ситуации. Может быть, он истощен и ему нужно в отпуск или перейти на другие задачи.

Деньги. Базовый уровень мотивации персонала. Встречаются сотрудники, которые готовы много и хорошо работать только за зарплату, но они легко уйдут, если им предложат больше. Самый популярный способ мотивации на этом уровне – премии. Если выплачивать премии регулярно просто за хорошую работу, сотрудник привыкает считать их зарплатой и делает ровно столько, сколько нужно, чтобы ее получить. Необоснованное лишение премии и неверно выстроенная система премирования работает как сильный демотиватор. Но если премии давать за реальные достижения, например закрытые сделки с очень сложным клиентом, – мотивация будет на два уровня выше.

Личная выгода. Это второй уровень мотивации. Он не самый надежный, но удерживает сотрудников сильнее, чем премии. Сотрудникам на уровне личной выгоды интересны дополнительные выгодные предложения от компании. Обычно это соцпакет: медицинская страховка, компенсация питания, но бывают и более интересные решения – например, некоторые компании предлагают сотрудникам свои акции.

Личная убежденность. Это высокий уровень мотивации. Сотрудник видит потенциал своего профессионального развития, готов решать сложные рабочие задачи и приносить пользу с помощью своей работы. На личную убежденность может повлиять нематериальная мотивация: похвала руководителей, наставничество и менторство, комфортная

рабочая среда, понятные и амбициозные задачи. Если сотрудник видит, что к его идеям прислушивается руководство, и реализует свои проекты в комфортной обстановке, он с меньшей вероятностью решит уйти из компании, даже если вокруг кризис.

Чувство долга. Это самый высокий уровень мотивации, его невозможно добиться просто зарплатой или похвалой от руководителя. Чаще всего на нем находятся сотрудники с высокой потребностью в самореализации. Они отождествляют себя и свою работу с компанией и чувствуют личную ответственность за общий успех. Сотрудники на этом уровне работают очень хорошо, делают больше, чем от них требуется, предлагают творческие решения задач, посвящают работе гораздо больше времени и внимания, чем все остальные. Лучшие уровни мотивации для работодателя – личная убежденность и чувство долга, но сотрудников на двух первых уровнях тоже можно переводить на более высокий уровень личной вовлеченности, тогда они будут работать лучше.

Сегодня на рынке труда дефицит квалифицированных специалистов. А для успешного развития компании необходим стабильный эффективный коллектив. Поэтому, нужно уметь давать своим работникам мотивацию для выполнения работы.

## **СПЛОЧЁННЫЙ КОЛЛЕКТИВ КАК ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ АПТЕКИ**

*Мальшева Влада*  
*ГБПОУ «Донецкий техникум химических*  
*технологий и фармации»*  
*Научный руководитель: Яструб Н.В.*

Актуальность вопросов аптечной торговли определяется медицинской, социальной и экономической ролью аптечной деятельности в жизни общества. Фармация активно участвует в достижении высших целей экономической стратегии страны: поддержание здоровья населения и повышение культурного уровня.

В условиях успешной конкуренции именно среди розничных структур фармацевтического рынка для результативной деятельности



аптек все большая роль отводится его социально-психологическому направлению.

Успех работы в любом учреждении, в том числе и аптечной организации, зависит от взаимоотношений между фармацевтами и в коллективе в целом.

Взаимоотношения в аптечных коллективах строятся на принципах общности интересов в медикаментозном обслуживании населения и лечебно-профилактических учреждений, борьба за качество обслуживания, товарооборот, правильное и своевременное приготовление и отпуск лекарств и т.д. В коллективе формируются не только профессиональные навыки, умения и мастерство, но и нравственные качества фармацевта как личности.

Качество лекарственного обеспечения населения в значительной мере зависит от общей положительной атмосферы аптеки. Каждый работник аптеки, приходя на работу, приносит с собой свою энергию. Она должна быть направлена на получение определенных результатов, которые приносят удовлетворение, как посетителям аптеки, так и самим работникам.

Коллектив называется сплоченным, если усилия всех сотрудников согласованы и направлены на достижение общих целей. В дружной команде формируется постоянный костяк, который способен преодолеть любые трудности. На формирование определенного социально-психологического климата оказывает влияние, прежде всего, такой фактор, как совместимость его членов, понимаемая как наиболее благоприятное сочетание свойств работников, обеспечивающее эффективность совместной деятельности и личную удовлетворенность каждого. Здоровые рабочие отношения в коллективе аптеки строятся на: доверии; взаимном уважении; эмпатии; открытом общении; искусстве межличностной коммуникации.

**Доверие.** Доверие достигается за счет добросовестного выполнения работы и сопротивления искушению сплетничать, что ведёт как расположение коллег друг к другу, так и посетителей аптеки.

Взаимное уважение проявляется в непредвзятом отношении, вне зависимости от вероисповедания, национальности, пола, возраста. А также должны быть исключены оскорбления и постоянная критика коллег по мелочам.

Эмпатия – осознание чувств и эмоций других. Это важный навык, который все фармацевты должны стараться развивать не только при работе с членами своей аптечной команды, но и с посетителями. Сострадание, самоотверженность и непредвзятость – ключевые факторы развития эмпатии. Открытое общение подразумевает не только свободное выражение идей, но и готовность выслушать окружающих, при этом необходимо извлекать уроки от конструктивной критики. Обмен информацией – часть рабочего процесса.

Искусство межличностной коммуникации – это навыки общения на рабочем месте, которые обычно связаны со способностью сотрудника ладить с другими при выполнении своих обязанностей.

Создание здорового микроклимата способствует командной работе. Согласованность в работе также зависит от того, как каждый сотрудник, особенно заведующий аптекой, понимает свои обязанности.

Руководитель должен заботиться о стабильности и преемственности кадров, правильном сочетании опытных и молодых работников.

Руководитель должен быть наделен не только большими правами, но и обладать высокой культурой, эрудицией, чувством такта, убеждения и юмора. Он должен быть авторитетом в коллективе.

Любой руководитель аптечной организации, в том числе и заведующий аптекой, должны помнить, что никто не имеет права оскорблять подчинённых, даже если они совершили ошибку. Подчиненные являются лишь подчиненными и служат делу государства, а не начальству. Никогда нельзя ущемлять самолюбие человека. Те, кто позволяют себе отступать от этой истины, безнадежно компрометируют себя, роняют свой авторитет.

Выводы:

1. В сплочении коллектива аптеки, как и любой другой организации, большую роль играют и взаимоотношения между руководством и сотрудниками и социально-психологический климат коллектива в целом.

2. О благополучном (или неблагополучном) микроклимате в коллективе аптеки можно косвенно судить по текучести кадров. Большая текучесть кадров приводит к нарушению слаженной работы организации и, в свою очередь, к потере прибыли.

## РИСК-МЕНЕДЖМЕНТ НА ПРЕДПРИЯТИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

*Мандыч Виолетта*

*ГБПОУ «Горловский колледж промышленных технологий»*

*Научный руководитель: Овчаренко Е.В.*

Менеджмент – это совокупность современных технологий, принципов, методов, средств и форм управления, направленных на повышение эффективности работы различных предприятий.

Менеджмент на предприятии включает в себя анализ его внешней среды, анализ среды прямого и косвенного воздействия. Анализ внешней среды проводится для выявления внешних для организации факторов с целью дальнейшего определения новых благоприятных возможностей и потенциальных угроз.

Исследование внешних факторов рынка позволяет изучить характеристику основных потребителей, возможности расширения целевых рынков, состояние конкуренции на рынке, организацию взаимоотношений с поставщиками и партнерами.

Для любого предприятия, не зависимо от вида деятельности и своей специфики производства, характерны различные внешние и внутренние риски, которые необходимо своевременно выявить и далее определить предполагаемый ущерб.

Менеджмент рисков – это процесс принятия и реализации грамотно выработанных управленческих решений, направленных на снижение вероятности возможных потерь в бизнесе. Риск-менеджмент может повысить деловую репутацию и увеличить эффективность работы компании. Предусмотреть и полностью исключить все угрозы практически нереально, поэтому требуется правильно ими управлять.

Выявление риска – это процесс сбора исходной информации об объекте – носителе риска. Он включает в себя два этапа: сбор информации о структуре объекта риска и выявление опасностей или инцидентов. Информация может быть получена из разовых и постоянных, официальных и неофициальных источников, но она должна быть обязательно достоверной и современной.

Внешние источники включают в себя статистические данные, прогнозную информацию, сведения о поставщиках, конкурентах, партнерах и потребителях в СМИ. К внутренним источникам относят

данные производственного процесса, бухгалтерский учет и отчетность, материалы ревизий и аудита, личный опыт руководителя и др.

Риск-менеджмент очень динамичен, он позволяет обнаружить проблему до ее возникновения и провести качественный анализ для принятия оптимального решения. Для предотвращения рисков в предпринимательской деятельности в современных условиях необходимо решать основные задачи менеджмента, влияющие на эффективное управление ресурсами предприятий различных форм собственности, а именно:

- изыскание источников финансовых ресурсов для развития предприятия;
- предложение наиболее эффективного пути использования ресурсов;
- обеспечение финансовыми ресурсами предприятия в любой момент и в нужном объеме.

Для предотвращения возникновения рисков на предприятии и минимизации финансовых ресурсов для их устранения необходимо максимально эффективное управление и контроль социально-экономических систем, умение распоряжаться и владеть всеми видами ресурсов.

Эффективность управления предприятием зависит от его системы менеджмента, представляющая собой целостный комплекс управленческих взаимосвязанных и регулярно выполняемых действий, которые позволяют внедрять долгосрочные стратегии компании с максимальной прибылью за счёт обеспечения конкурентоспособности продукции и предприятия в целом.

В системе управления особое значение имеют:

1. Планирование деятельности предприятия. Планы определяют последовательность, ресурсы и сроки выполнения работ. Объектами финансового планирования на предприятиях являются финансовые ресурсы и отношения, опосредующие их движение.

2. Организация деятельности:

- подбор персонала, обеспечение основными и оборотными фондами, денежными средствами;

- делегирование выполнения общей управленческой задачи путем распределения ответственности и полномочий, а также установления взаимосвязей между различными видами работ;

- мотивация персонала к эффективному труду для выполнения целей, определенных планом;

- контроль (наблюдение, проверка всех сторон деятельности, учет и анализ) за выполнением плановых работ и принятие мер по коррекции всех значительных отклонений от плана;

- координация, обеспечивающая бесперебойность и непрерывность управления на предприятии, и достижение согласованности в работе всех звеньев организации путем установления рациональных связей (коммуникаций) между ними.

Опыт ведущих международных компаний убедительно доказывает, что стабильность развития бизнеса и повышение эффективности управления невозможны без активного использования риск-менеджмента как составной части системы управления компанией вне зависимости от ее масштабов и специфики производства или предоставления услуг.

#### *Список источников*

1. Дамодаран, А.Р. Стратегический риск-менеджмент: принципы и методики/ А.Р. Дамодаран. - М.: Вильямс И.Д., 2019. - 496 с.

2. Марцынковский, Д. А. Руководство по риск-менеджменту/ Д. А. Марцынковский. - Санкт-Петербург: Береста, 2017. - 84 с.

## **РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ**

*Манухин Кирилл*

*МБОУ «Школа №88 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Долгова Е.В.*

В современном мире государство является самым важным субъектом экономики и в процессе становления системы экономических отношений роль государства в этой системе становилось всё более важной. Государства выступало и выступаем по сей день как регулятор экономики и наблюдатель за всеми происходящими в ней процессами.

Интересно, изменение технологического уклада страны и уровня её развития влияет на все аспекты общественной жизни, и как следствие также влияет на экономику этой самой страны, что приводит к перестройке принципов экономики. Это приводит к появлению новых экономических обязанностей у государства и усиление контроля как за внутренней, так и за внешней экономикой страны. Обязанности государства как такового принято называть экономической политикой государства – комплекс мер и действий, которые применяет государства для создания благоприятной обстановки в стране. Под этим принято понимать:

1) Действия, осуществляемые государством для регулирования, поправок и стабилизации процессов во внутренней и внешней экономике страны, на международном рынке.

2) Методы влияния государства и его органов на отдельные субъекты хозяйствования и рыночную ситуацию для улучшения экономических отношений, развития экономики страны и решения различных социально-экономических проблем.

Основные действия государства в данном направлении через различные инструменты и их наборы: разработка и реализация утвержденных государственных программ, выполнение национальных и/или региональных проектов для повышения их экономики и конкурентоспособности с другими регионами, внедрение в социально-экономическую жизнь инвестиций путём государственных корпораций. Также для развития экономики не только среди отдельных регионов, но и по всей стране, государство обязано выполнять определенные функции для удовлетворения как собственных нужд, так и нужд граждан своей страны:

1) Создание законов и правовых основ для регулирования экономики.

2) Защита и поддержка свободного рынка и конкуренции.

3) Разработка антимонопольных служб и законодательства.

4) Социальная поддержка населения и осуществление налоговой политики.

Для укрепления и улучшения стабильности экономики страны государство обязано поддерживать все её аспекты. Чтобы развивать экономику, прежде всего необходимо разрабатывать антимонопольное

законодательство и службы, что будут препятствовать захвату той или иной части рынка одной компанией и росту её финансовой мощи, предоставлять гражданам своего государства общедоступные товары и услуги (бесплатная медицина, образование, оборона, защита прав, посещение библиотек), учитывать разнообразные внешние факторы и условия, связанные с производством или потреблением благ издержки и выгоды для третьих лиц. Отрицательные эффекты от этого возникают в случае, если у лиц, которые никак не участвуют в производстве, появляются издержки, а положительные – если у данных лиц появляется выгода. Именно поэтому государство стремится искоренить или как минимум минимизировать отрицательные факторы и преувеличить положительные.

Существование кризисных проявлений в экономической жизни государства приводит к неминуемым отрицательным последствиям, среди которых – деградация экономики страны. Только государство, являясь первоочередным инструментом, способно нивелировать ущерб или затормозить экономический спад, вызванный кризисом. Быстрая реакция на эти процессы позволяют государству создавать новые точки роста для преодоления кризиса и повышения экономики страны. В экономике Российской Федерации как раз задействуются бюджетные ассигнования, которые были и остаются единственными источниками в военно-промышленном комплексе, железнодорожной, космической, промышленной отрасли и других, что позволяет благодаря ресурсному превосходству России данным отраслям проявлять свою прямую конкурентоспособность на международном и внутреннем рынке.

Современная экономическая литература и экономические деятели страны предлагают различные концепции регулирования экономики страны государством и исполнительными органами власти: от тотального контроля экономической обстановки и рынка, особенно в моменты кризисных проявлений, до полного абстрагирования от рынка и предоставления полных свобод его участникам. Некоторые экономические деятели предполагали, что государство должно лишь следить за экономикой и рынком для выполнения определенных функций, при этом предоставляя остальным участникам полную свободу. Такая идея отображается в работах Д. Юмы и А. Смита. На данный момент деятельность практически каждого государства на

экономический рынок делится на прямую и косвенную. Прямое влияние государства подразумевает под собой использование в основном административных методов регулирования, а именно законодательная деятельность, развитие государственного сектора в экономике и лицензирование отдельных видов деятельности. Косвенное влияние государства подразумевает под собой использование в основном экономических методов регулирования, а точнее проведение денежно-кредитной и бюджетно-налоговой политики. Косвенное влияния зачастую является более приоритетным и общественно принятым в экономической деятельности.

Таким образом, влияние государства на том или ином уровне в экономической жизни страны приводит к постоянным изменениям и трансформациям в национальной экономической модели, что приводит государство к поиску дозированного баланса для наиболее успешного развития внутренней и внешней экономики страны с целью падения инфляции, экономического роста, повышения международного курса валюты и повышения занятости среди граждан этой страны.

## **РУКОВОДИТЕЛЬ - ЛИДЕР В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

*Маньковский Роман*

*ГБПОУ «Снежнянский техникум  
промышленности и сферы услуг»*

*Научный руководитель: Маловик Н.Н.*

В настоящее время остаются весьма актуальными проблемы индивидуального стиля управления. Опыт показывает, что во всякой организационной деятельности 80 % успеха зависит от руководителя и только 20 % - от подчиненных.

Грамотное руководство всегда сказывается положительно на коллективе, но для того, чтобы четко определить проблему лидерства в управлении, необходимо разъяснить понятия «управление», «руководство» и «лидерство».

Руководитель организации — человек, который признан в качестве лидера коллектива и, одновременно, эффективно управляет своими подчиненными, имеет над ними власть.



Под управлением принято понимать процесс организации любых воздействий, направленных на реализацию преследуемых целей. Следовательно, руководство является лишь частью управленческой деятельности, причем именно той ее частью, в которой различные управленческие вопросы решаются воздействием на подчиненных.

Различение понятий «руководство» и «лидерство» связано с существованием в любой организации двух типов отношений - формальных и неформальных.

Лидерство — это процесс воздействия на людей, порожденный системой неформальных отношений, а руководство подразумевает в первую очередь наличие четко структурированных формальных (официальных) отношений, через которые оно и реализуется.

Роль руководителя как бы предначертана формальной структурой, его функции, как правило, четко определены, право на применение санкций не оспаривается и т. д. Лидерство, напротив, формируется спонтанно, стихийно, на уровне полусознанных предпочтений коллектива.

Лидер и руководитель проходят разные пути выдвижения. Лидер, даже если он изначально предложен кем-то со стороны, признается, принимается, и наконец, избирается группой людей. В этом смысле лидер всегда выдвигается «снизу», т.е. самим коллективом более или менее демократически. Руководитель же, напротив, назначается «сверху», так или иначе навязывается. При этом, его назначение носит чисто административный характер, коллектив предприятия по-разному выражает свое к нему отношение.

Следовательно, основные отличия руководства и лидерства можно выразить следующим образом:

- лидер осуществляет регуляцию межличностных отношений в группе, а руководитель - официальных отношений в коллективе организации;

- лидерство можно констатировать в условиях микросреды (малая группа), руководство - элемент макросреды;

- лидерство возникает стихийно, а процесс назначения руководителя не является стихийным, но по сравнению с руководством лидерство менее стабильно, в большей степени зависит от настроения в коллективе;

- руководство подчиненными обладает определенной системой различных санкций, которых в руках лидера нет;

- процесс принятия решения руководителем сложен и опосредован множеством обстоятельств, не обязательно от него зависящих, в то время как лидер принимает более непосредственные решения;

- сфера деятельности лидера, в основном, малая группа людей, сфера действия руководителя - более широкая социальная система.

Таким образом, при всех типичных различиях можно указать на имеющееся иногда совмещение роли лидера и руководителя. Руководитель-лидер характеризуется следующими параметрами:

1. По сравнению с детализированным, конкретным управлением работниками, преобладает общее руководство по достижению цели.

2. Управленческой работе уделяется больше времени, по сравнению с отдельными указаниями рабочим.

3. Много внимания уделяется планированию работ и решению специальных задач.

4. К процессу принятию решений регулярно привлекаются работники.

5. Используется такой подход к работнику, который ставит его в центр трудовых интересов и способствует повышению производительности труда.

При этом выражается и проявляется искренняя забота о нуждах и проблемах рабочих. Важно отметить, что разные работники по-разному влияют на функционирование коллектива. Успех в деятельности руководителя заключается в его способности совмещать требования к успешной работе с персональным подходом к работникам, поощряемым и уважаемым за их вклад в производственную деятельность. Следовательно, успешный руководитель должен стать лидером, способным оказывать влияние на мнения, позиции, исполнительскую деятельность работников. При этом, руководство основано, главным образом, на инструкциях, предписаниях, указаниях, назначениях, приказах, а также включает в себя создание эффективной системы воздействия, стимулирование интересов и энтузиазма работников по достижению целей.

В ситуациях, где руководитель сталкивается с работой ранее сформированных групп, имеющих развитые навыки работы, ему нужно

уделять большее внимание инструктированию и контролю для дальнейшего развития умений и навыков работников. В процессе занятия лидерских позиций, он должен уделять внимание социально-психологическому климату в группе и чувству принадлежности к ней. Следовательно, нужно уменьшить долю приказов по сравнению с разъяснительной работой.

*Список источников*

1. Кочеткова, Н.Я. Психологические основы современного управления персоналом / Н.Я. Кочеткова. – М.: Ника-Центр, 2018. – 246 с.

## **ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ**

*Марцишевская Юлия*

*ГБПОУ «Донецкий техникум отраслевых  
технологий им. Е.Т. Абакумова»*

*Научный руководитель: Рыбак Н.И.*

Банковская сфера в настоящее время играет важную роль в экономике и финансовой стабильности многих стран. С каждым днем банки сталкиваются с угрозами и рисками безопасности, связанными с использованием банковских систем и технологий. В связи с этим безопасность в банковской сфере стала одним из ключевых вопросов, который требует серьезного внимания и решения.

В настоящее время многие банки, операторы платежных систем и другие участники рынка активно работают над повышением уровня безопасности банковских транзакций и операций. Это включает в себя меры по защите от кибератак, обеспечению конфиденциальности и защите персональных данных, а также применение более надежных и эффективных методов аутентификации клиентов и управления их счетами.

В современной банковской сфере существует множество методов и технологий, направленных на обеспечение безопасности платежных операций. Рассмотрим наиболее важные и распространенные из них.

Аутентификация пользователя. Она позволяет установить личность клиента и определить, имеет ли он право на доступ к конкретной

информации или на выполнение определенных операций. Существует несколько методов аутентификации, среди которых парольная, биометрическая, аутентификация на основе сертификатов и с помощью SMS-кода.

Многофакторная аутентификация является одним из самых популярных методов безопасности, который используется в банковской сфере. Этот метод основан на использовании нескольких факторов для проверки подлинности пользователя, включая пароли, токены и смарт-карты, его биометрические данные или упомянутые выше одноразовые пароли. Многофакторная аутентификация также может быть расширена на другие факторы, такие как геолокация, история активности и т.д., что делает ее еще более эффективной.

**Шифрование данных.** Шифрование используется для защиты конфиденциальной информации, передаваемой между банком и клиентом, а также для защиты хранимых данных внутри банка. Основным принципом шифрования является преобразование исходного текста в криптограмму, которая неразборчива для посторонних. Для этого используются алгоритмы шифрования, которые могут быть симметричными (используется один и тот же ключ для шифрования и расшифрования) или асимметричными (используется пара ключей). Наиболее распространенными методами шифрования являются стандарты AES (Advanced Encryption Standard) и RSA (Rivest-Shamir-Adleman). Они широко используются для шифрования данных в Интернете.

**Контроль целостности данных.** Этот метод позволяет проверять, что данные, переданные от одной системы к другой или хранимые на сервере, не были изменены в процессе передачи или хранения. Одним из наиболее распространенных способов контроля целостности данных является использование хэш-функций. Хэш-функция – это алгоритм, который преобразует произвольное количество в фиксированный размерный код. Хэш-функция вычисляется на основе данных и генерирует уникальный «отпечаток» для этих данных, который можно использовать для проверки целостности. Также для этой цели могут использоваться цифровые подписи. Цифровая подпись – это криптографический метод, который позволяет аутентифицировать отправителя и гарантировать целостность данных. Подпись

генерируется отправителем с использованием своего личного ключа, а затем проверяется получателем с помощью публичного ключа отправителя.

Мониторинг и анализ данных позволяет обнаруживать подозрительные операции и аномалии в поведении пользователей, что может указывать на попытку мошенничества или нарушение безопасности. Для мониторинга и анализа данных используются различные инструменты, включая системы мониторинга транзакций, анализа журналов доступа и обнаружения вторжений. Эти системы позволяют автоматически обнаруживать подозрительные операции и генерировать предупреждения для дальнейшего расследования.

Блокчейн – это распределенная база данных, которая использует криптографические методы для обеспечения безопасности и надежности хранения данных. В банковской сфере блокчейн используется для создания безопасных и прозрачных систем платежей и передачи данных. Блокчейн также позволяет банкам упростить процессы авторизации и аутентификации пользователей, а также обеспечить безопасность финансовых транзакций.

К примеру, блокчейн может использоваться для создания устойчивой системы идентификации клиентов банка, которая обеспечивает защиту личной информации клиента и предотвращает возможность мошенничества. Кроме того, блокчейн может использоваться для автоматизации процессов проверки кредитных историй, что ускорит процесс рассмотрения заявок на кредит и снизит риски для банка.

В банковской сфере безопасность не может быть обеспечена одним методом. Необходимо комбинировать различные методы, чтобы обеспечить наиболее надежную защиту данных. Важно учитывать, что каждый метод имеет свои ограничения и уязвимости, а также принимать во внимание специфику каждого банка и его потребности в области безопасности. Это может быть обусловлено географическими, правовыми, культурными или другими факторами. В целом, комбинация различных методов обеспечивает более высокий уровень безопасности в банковской сфере, что является важным фактором для обеспечения доверия клиентов и сохранения репутации банка.

## РОЛЬ ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫХ КОРПОРАЦИЙ НА ИНФОРМАЦИОННОМ РЫНКЕ

*Марченко Анастасия*

*МБОУ «Школа №72 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Дорофеева К.М.*

Транснациональные корпорации (ТНК) – это гигантские финансово-промышленные объединения, национальные или интернациональные по капиталу, построенные по принципу централизованного планирования и управления в мировом масштабе, участвующие в международном разделении труда и использующие преимущества от интернационализации хозяйственной жизни для расширения позиций на мировом рынке и максимизации прибыли. В современном мире они являются основными субъектами экспорта капитала и движущей силой интеграции мировой экономики [2].

В настоящее время система средств массовой информации претерпевает значительные перемены, связанные со стремительным прогрессом сферы компьютерных технологий. Появление и развитие Интернета внесло существенные изменения в информационно-коммуникативную сферу.

Медийные ТНК стали главным игроком в сфере предоставления информационных услуг в международном масштабе. Их деятельность расширяется, прежде всего, за счет бурного развития информационно-коммуникационных технологий, которые ведут к существенным изменениям структуры медийного рынка, всей медийной системы. Новые коммуникационные технологии существенно изменили рыночную конкуренцию, наделив участников рынка новыми инструментами и каналами воздействия на сознание массовой аудитории [1]. Сегодня медийные ТНК определяют не просто траекторию развития информационного рынка, но и выступают регулятором потребления в целом. Крупнейшие компании по состоянию на 2022 год представлены в табл. 1.

Безусловно, вышеприведенные компании влияют на наше потребление, заставляют следовать «собственной» моде на более новые товары, отказываясь от «устаревшей индустрии». Каждая крупная компания старается произвести что-то новое и удобное, чтобы затмить своих конкурентов и заявить о себе.

Крупнейшие ТНК на информационном рынке [1]

Название ТНК	Индустрия	Годовой доход	Число сотрудников	Рыночная капитализация
Apple inc.	Персональные и планшетные компьютеры, программное обеспечение, электроника, информационные технологии и т.д.	386 млрд. долларов	154 000 человек	2531 трлн. долларов
Microsoft	Разработка программного обеспечения, оборудование, электроника, облачные вычисления и т.д.	185 млрд. долларов	181 000 человек	1,9 трлн. долларов
Alphabet Inc.	Исследования и разработка, программное обеспечение, видео игры, биотехнологии и т.д.	270 млрд. долларов	156 500 человек	1,478 трлн. долларов
Amazon Inc.	Электронная коммерция, бытовая электроника, цифровая дистрибуция, облачные вычисления и т.д.	478 млрд. долларов	1 608 000 человек.	1,155 трлн. долларов
Facebook	Социальные сети, интернет-реклама	120 млрд. долларов	71 970 человек	446 млрд. долларов

Говоря в целом о влиянии ТНК, следует отметить: транснациональные гиганты воздействуют на материальное производство, они подчинили себе целые отрасли производства в масштабе как отдельных стран и регионов, так и мирового хозяйства. Велика роль транснациональных корпораций и в вывозе капитала, особенно в форме прямых зарубежных инвестиций.

Транснациональные корпорации укрепляют позиции своего государства на территории других стран, создавая там анклавные территории своей собственности в виде филиалов или дочерних предприятий. Транснациональные корпорации являются механизмом, который позволяет сохранять свое экономическое господство в странах, получивших политическую независимость [3].

Параллельно с укреплением экономического влияния транснациональные корпорации позволяют развивать коммуникации, расширять влияние международных организаций, в том числе ООН, совершенствовать международное право и все формы международного

взаимодействия, вплоть до координации международных космических проектов.

Политическое и экономическое значение транснациональных корпораций на информационном рынке столь велико, что они останутся одним из важных факторов усиления воздействия развитых стран на многие регионы мира.

#### *Список источников*

1. Влияние коммерческого интереса корпораций на создание образа современности в интернете [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://articlekz.com/article/8796>

2. Орлова, В.В. Глобальные телесети новостей на информационном рынке / В.В. Орлова. - Москва: РИП-холдинг, 2003. - 165 с.

3. Глобальный вызов транснациональных корпораций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://old.rusmet.ru/press.php?act=press\\_show\\_publication&publication\\_id=433](http://old.rusmet.ru/press.php?act=press_show_publication&publication_id=433)

## **СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА**

*Марченко Анастасия*

*МБОУ «Школа №72 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Кудя Д.А.*

Мотивация персонала – грамотный инструмент, которым должен владеть каждый руководитель. Её особенность – в том, что это единая система из поощрений и наказаний, с чёткими целями и критериями оценки.

Стимулирование – это дополнительный инструмент для управления трудовой мотивацией, который чаще применяют на индивидуальном уровне.

Мотивация и стимулирование персонала необходимы каждому предприятию для:

- привлечения и удержания новых сотрудников;
- повышения лояльности: когда работа в компании приносит удовольствие персоналу и помогает в самореализации;
- выявления потенциальных лидеров и помочь в карьерном росте;



- сплочения коллектива;
- оптимизации ключевых бизнес-процессов.

Служба исследований компании HeadHunter провела опрос соискателей с целью выяснить, насколько их работодатели заботятся о своих сотрудниках, а также что, помимо зарплаты, является для них наиболее важным при выборе компании для работы.

Опрос проводился с 5 по 14 апреля среди 3413 российских соискателей. 88% соискателей готовы были бы работать сверхурочно при необходимости, если бы работодатель максимально заботился о своих сотрудниках. 8% соискателей не готовы пойти на это. 79% соискателей готовы были бы периодически выполнять работу, не относящуюся напрямую к их обязанностям, если бы работодатель максимально о них заботился. Выше всего эта доля среди соискателей из Воронежской области (81%), а также среди представителей топ-менеджмента (91%). Не готовы пойти на выполнение не своих обязанностей 17% всех респондентов [1].

Для каждого сотрудника работают свои способы мотивации. Структура системы мотивации представлена на рис. 1.



Рис. 1. Структура мотивации персонала [2]

Российские компании, как правило, обращают больше внимания на материальную мотивацию. Но эта стратегия эффективна только в первые полгода. Сотрудники начинают принимать новые доходы как само собой разумеющееся и перестают выкладываться. Если подходить к данному вопросу более креативно, можно обнаружить целый амбар современных действенных методов.

Добавление в рабочем коллективе элементов состязания называют геймификацией. Например, устраивают конкурс на лучшие показатели месяца и премируют победителя поездкой на отдых для всей семьи. Также можно ввести систему баллов, начисляя их за каждое выполнение задач или достижение KPI. Эти баллы можно потратить на корпоративный мерч, дополнительный выходной или более удобный график.

Для примера, в компании Zappos, занимающейся онлайн-продажей обуви, каждый сотрудник имеет право раз в месяц вручить коллеге 50 виртуальных долларов за хороший поступок, внимательное отношение, дружелюбие и другое. Если человек никому не отдал деньги, они сгорают. В конце года компания выдает каждому сотруднику накопленную им сумму настоящими долларами [3].

Каждый работодатель самостоятельно определяет методы, которые побуждают весь коллектив к активной деятельности с целью удовлетворения собственных потребностей и для достижения общей поставленной задачи. Мотивированный сотрудник получает удовольствие от работы, к которой привязан душой и телом, и испытывает радость. Насильственным образом этого достичь нельзя.

#### *Список источников*

1. Мотивация персонала: основные виды и система мотивации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://blog.iteam.ru/motivatsiya-personala-osnovnye-vidy-i-metody-sistema-motivatsii-personala/>
2. Исследования от HeadHunter [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://donetsk-ru.hh.ru/article/research>
3. Современная мотивация персонала: 12 идей, которые вы точно оцените [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.topfactor.pro/blog/sovremennaya-motivatsiya-personala-12-idey-kotorye-vy-tochno-otsenite-istochnik-https-www-gd-ru-arti/>

## РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В УПРАВЛЕНИИ ГОСУДАРСТВОМ

*Масюк Юлия*

*МБОУ «Школа №72 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Бондаренко Л.В.*

Понятие «служба» имеет несколько значений. Это может быть вид общественной деятельности людей; работа, занятия служащего, место его работы; специфическое отношение к делу и пр. Как правило, под службой понимаются отношения долга, верности, преданности, готовности защитить чей-то интерес. Особым видом службы является государственная служба. Историческое место государственной службы неразрывно связано с историческим местом государства и права. Государство не может существовать без специально созданного аппарата, без эффективной системы государственной службы.

В настоящее время нет единой точки зрения на содержание понятия «государственная служба» [1]. В широком смысле она представляет собой вид трудовой деятельности, осуществляемой на профессиональной основе работниками государственных органов в целях выполнения задач и функций государства. Государственная служба, прежде всего, - служение государству, то есть выполнение по его поручению, за плату от него определенной деятельности по реализации задач и функций государства.

Профессия государственного служащего – профессия в системе «человек-человек». Государственный служащий не просто специалист, а человек, который олицетворяет власть. Ключевым в исполнении государственной гражданской должности является не только высокий профессионализм и компетенция служащего, но его личностные качества и гражданская позиция.

Под профессионализмом госслужащего следует понимать способности личности, соответствующие профессиональным требованиям, всесторонние знания, навыки и умения в соответствующей области государственно-служебной деятельности. Компетентность – показатели, характеризующие профессиональные знания, осведомленность и способность государственного служащего к их эффективному использованию в ходе деятельности. Указанные показатели неразрывно связаны с личностными характеристиками:

общий уровень образованности, культура, умение решать конфликтные ситуации, коммуникабельность, пунктуальность, исполнительская дисциплина, тактичность. Таким образом, государственный служащий должен был разносторонне развитым, компетентным во многих отраслях знаний и жизнедеятельности человека.

Согласно Федеральному Закону «О системе государственной службы Российской Федерации», государственная служба представлена следующими разновидностями: государственная гражданская служба, военная служба, иные виды государственной службы (рис. 1).

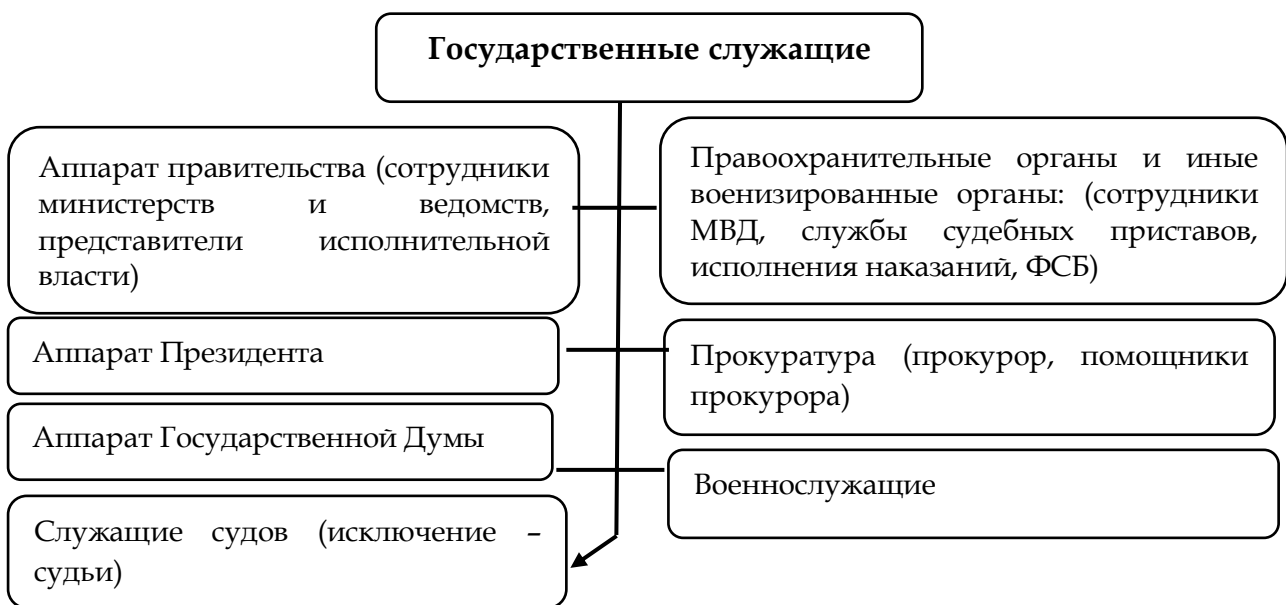


Рис. 1. Профессии государственного служащего

Несовершеннолетние - самая уязвимая категория населения, защитой прав которой должны заниматься родители. Однако в отсутствие последних или в случаях ненадлежащего исполнения ими своих родительских обязанностей, указанную функцию берет на себя государство в лице государственных служащих. Особенности службы в данной сфере заключаются в том, что право и мораль довольно часто вступают в конфронтацию друг с другом. Однако именно соблюдение приоритета прав ребёнка должно быть во главе угла, тогда как бездействие служащего вследствие проявления сочувствия в определенной ситуации может привести к гибели несовершеннолетнего, что является недопустимым.

Государственный служащий сегодня является представителем власти. Поэтому его имидж и профессиональное поведение оказывают большое влияние на формирование доверия не только к нему как субъекту деятельности, но и к государству в целом. Если население страны будет понимать, что государство по отношению к своим гражданам и другим государствам является дружелюбным, заботливым, порядочным, производящим впечатление, это создаст определенные комфортные условия для дальнейшего политического, экономического и культурного развития.

*Список источников*

1. Демин, А. А. Государственная служба в Российской Федерации: учебник для магистров / А. А. Демин. – 8-е изд., перераб. и доп. – М.: издательство Юрайт, 2015 – 425 с.
2. Халилова, Т.В. Государственная и муниципальная служба. Тексты лекций/ Т.В. Халилова. – Казань.: Издательство КНИТУ, 2013 – 357 с.

**СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПУТИ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ  
В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

*Матвиенко Алёна*

*МБОУ «Специализированная физико-математическая  
школа №17 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Белоусько Л.Н.*

Сфера услуг - многогранное понятие. Это - область экономики, занимающаяся предоставлением различного рода услуг физическим и юридическим лицам. Обычно в нее сферу включают культуру, образование, здравоохранение, бытовое обслуживание. Сфера услуг - один из важных направлений развития экономики. Для многих стран характерно увеличение объема производства услуг, рост доходов от сервисной деятельности, рост занятости в этой сфере, увеличение экспорта и импорта услуг.

Современной развивающейся экономике присуще меняющиеся развитие сферы услуг, преобразование ее в сектор хозяйствования. Развитие сферы услуг решает не только проблемы экономического развития, но и способствует увеличению числа рабочих мест,

расширению состава услуг, которые содействуют усовершенствованию личности человека, удовлетворяют его интеллектуальные и физические возможности, культурные, духовные и социальные нужды. Поэтому для определения роли сферы услуг в стратегии государства исследование современных закономерностей развития и инновационных процессов, которые в ней происходят, является актуальной задачей.

Относительно Донецкой Народной Республики важно отметить, что у Республики есть большие возможности для инновационного развития. Характерная сильная сторона Донбасса – мощная промышленная база. Тем не менее, наш край значительно отстает в развитии от других регионов. В Донецкой Народной Республике ведется работа по развитию бизнеса, торговли и услуг. Выявляются факторы, оказывающие влияние на развитие сферы услуг. Проведенный анализ направления развития услуг в научных исследованиях показывает, что существующая политика в области развития сферы услуг практически не эффективна и данный сектор экономики остается перспективным, но с нереализованным потенциалом.

Проблемам эффективности работы предприятий сферы услуг уделено недостаточное внимание. Оценка качества сферы услуг ориентируется на аспекты качества: технический и функциональный. Система оценки качества позволяет следить за развитием предприятий, решать нынешние проблемы управление предприятием.

Для будущего развития сферы услуг необходимо: формирование благоприятных условий для деятельности в секторе услуг, создание экономической среды, привлечение общественности к участию в приоритетных направлениях роста рынка услуг, создание возможностей каждому предприятию доступа к производственным и финансовым ресурсам. Экономика Донецкой Народной Республики развивается в непростых сложившихся условиях. В течение 2014-2017 гг. произошло значительное сокращение промышленного производства по отношению к довоенному периоду. За это время экономические показатели нашего края снизились, остаются проблемы, связанные с поставкой угля, разрушением производственной инфраструктуры. Но несмотря ни на что, экономика Донецкой Народной республики стремится к выходу из кризисной ситуации.

Для того чтобы развивать сферу услуг необходимо максимально использовать возможности муниципальных органов власти по сохранению на прежних площадях действующих предприятий, а также предоставление им помещений. Для решения вопроса о развитии сети предприятий сферы услуг необходимо организовать проведение специальных мероприятий. Основными критериями отбора победителя будут: удовлетворительное состояние материально – технической базы и высокий уровень обслуживания населения, уровень цен на оказываемые предприятием услуги, профессиональная квалификация работников на предприятиях сферы услуг в соответствии с занимаемой должностью. Для развития сети необходимо проводить активную работу по размещению предприятий сферы услуг в системе предприятий потребительского рынка. Также необходимо привлечение инвесторов для развития предприятий этой сферы.

## РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ

*Матвиенко Анна*

*МБОУ «Школа №88 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Лукьянова В.В.*

При любой экономической системе государство является важной фигурой в самой экономике: будь то защита и поддержка предпринимателей при рыночной экономике или прямое участие при командной или смешанной экономике.

Экономические функции государства:

- стабилизация экономики;
- защита прав собственности;
- регулирование денежного обращения;
- перераспределение доходов;
- регулирование взаимоотношений между работодателями и наёмными работниками;
- контроль над внешнеэкономической деятельностью;
- производство общественных благ;
- компенсация внешних эффектов;
- поддержка и обеспечение функционирования рыночной системы.

Поскольку в настоящее время во всех развитых странах существует смешанный вид экономической системы, то следует сконцентрироваться именно на ней. Смешанная экономика имеет в своем составе как частную и корпоративную, так и государственную собственность на средства производства. Она возникает в качестве альтернативы известным экономическим системам, приобретая на сегодняшний день глобальный и естественный характер.

Можно утверждать, что управление смешанной экономикой происходит посредством частного сектора и рыночного инструментария, при этом государственные органы, власть и социальные структуры влияют на экономическую ситуацию через фискальные рычаги и директивы. В смешанной экономике встречаются элементы административно-командной, традиционной экономики, а также и чистого капитализма, которые могут быть совместно очень плодотворными.

При смешанной экономике интересы личности, которая обладает большим числом потребностей, находятся в центре социального и экономического развития государства. При этом смешанная экономика в разных государствах на определенных стадиях развития отличается.

Страны, коим присуща смешанная экономика, решают с помощью нее несколько важных задач:

- обеспечивается занятость;
- стабилизируются цены;
- происходит взаимосвязь зарплаты и производительности труда;
- достижение равновесия платежного баланса;
- полное использование производственных мощностей.

Государство в рамках смешанной экономической системы выполняет функцию активного координатора и планировщика, в том числе и роль гаранта стабильности, если произойдет провал рынка, наиболее популярным механизмом компенсации, которого служит налогообложение. Налогообложение дает возможность проводить корректировку мнения и активности общественности, аккумулируя материальные средства для целей государства.

Государство обладает в этой системе полномочиями контроля распределения национальных богатств, влияния на процессы внутри экономики посредством таможенных пошлин, налогов и



государственных расходов. Основные функции, которые отведены государству: регулирование, справедливость, эффективность. Для более эффективного и полного исполнения государством своих обязанностей, ему нужно минимизировать все расходы, сделав все возможное для максимального приближения к социально-политической стабильности.

В модели смешанной экономике государство способно решать соответствующие задачи:

1. Поддержка стабильного, эффективного и устойчивого развития хозяйственных структур, законно определять права собственности на экономические ресурсы, включая механизм их осуществления, гарантировать приоритеты личных интересов и экономической мотивации в области законного извлечения прибыли.

2. В зависимости от результатов деятельности, внедрять и осуществлять политику защиты населения с низким доходом, использовать конкурентный механизм цен, прибыли и убытков, включая ограничение государственной монополии.

## **ФОРМИРОВАНИЕ УСЛОВИЙ ГРАЖДАНСКОЙ ИНИЦИАТИВЫ НА ТЕРРИТОРИИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Медяная Александра*

*МБОУ «Школа №30 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Виденина Я.А.*

Донецкая Народная Республика выбрала формирование и развитие своего государства путём референдума в 2014 году. Фактически, этот момент мы можем выделить, как этап формирования демократии, свобод личности на территории Донецкой Народной Республики.

Еще одним этапом необходимо выделить референдум о вхождении Донецкой Народной Республики в состав Российской Федерации в качестве субъекта осенью 2022 года.

С момента вхождения Донецкой Народной Республики в Российскую Федерацию прошло определенное время, проводятся определенные реформы, определенные шаги по принятию нормативной правовой базы Российской Федерации на территории Республики, что

принципиально сближает установку полноценного демократического политического режима.

Рассмотрим один из основных принципов деятельности органов государственной власти и местного самоуправления в условиях демократии - публичность. Это положение связано с открытостью деятельности органов государственной власти для общественных институтов и каждого гражданина в отдельности.

Фактически, в настоящий период, когда на территории Донецкой Народной Республики происходит реформирование системы государственного управления и создание федеральных органов государственной власти, мы можем отследить развитие публичности новых государственных органов и существующих органов государственной власти и местного самоуправления.

В качестве самого первого органа государственной власти, осуществляющего деятельность на территории Донецкой Народной Республики, мы можем рассмотреть Правительство Донецкой Народной Республики.

Проведем анализ официального портала Правительства Донецкой Народной Республики. На официальном порта Правительства ДНР присутствует раздел обращений граждан, раздел руководства Правительства и его состав [3].

В разделе обращений граждан присутствует необходимость заполнения графы с электронным адресом и адресом проживания, что противоречит действующему Федеральному закону Российской Федерации «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации», а именно п. 3 ст. 7, в которой говорится, что обращение, поступившее в государственный орган, орган местного самоуправления или должностному лицу в форме электронного документа, подлежит рассмотрению. В обращении гражданин в обязательном порядке указывает свои фамилию, имя, отчество (последнее - при наличии), адрес электронной почты, по которому должны быть направлены ответ, уведомление о переадресации обращения.

Рассмотрим официальный портал Народного Совета Донецкой Народной Республики, который является законодательным органом государственной власти [4]. На официальном портале Народного Совета так же присутствует вся необходимая информация для публичности

деятельности, но и имеется такая же проблема, как и на официальном портале Правительства ДНР. Однако, необходимость отражения вышеуказанных сведений указана в п. 2.1 ст. 10 Закона Донецкой Народной Республики «Об обращениях граждан». В данной ситуации отметим, что необходимо скорейшее принятие нормативной правовой базы на территории ДНР.

Рассмотреть созданные федеральные органы государственной власти на территории ДНР не оказалось возможным, так как отсутствуют официальные интернет-порталы.

Вторым принципиальным положением является гражданская инициатива. Для ее формирования необходимо не только индивидуальная инициатива, но и условия со стороны государства [1].

Фактически, на территории Донецкой Народной Республики существует огромная гражданская инициатива, которая проявляет себя в тематических группах в различных социальных сетях.

В контексте данной проблемы необходимо выделить скорейшее развертывание и локализацию единого портала государственных и муниципальных услуг («Госуслуги») с подключением к нему всех имеющихся на территории Республики органов государственной власти, многофункциональных центров и создаваемых федеральных органов государственной власти.

Дополнительно, считаем, необходимо создать республиканский интернет-портал органов государственной власти, интегрированный с «Госуслугами» и имеющий официальные приложения для смартфонов (аналог приложений «Решаем Вместе» ряда субъектов Российской Федерации). Данный интернет-портал значительно сократит дистанцию между элементами гражданского общества и органами государственной власти при решении определенных проблем, так как для граждан станет более понятна и проста связь с органами государственной власти. При этом граждане могут самостоятельно осуществлять контроль в различных сферах жизнедеятельности и передавать необходимую информацию госорганам, а далее в процессе уже совместными усилиями осуществлять государственный и общественный контроли.

Ближайшие несколько лет нормативная правовая база Донецкой Народной Республики будет приводиться в единообразие с нормативной правовой базой Российской Федерации. Есть ряд сфер, которые

необходимо привести к единообразию в первую очередь – это социальные. Необходимым отнести предложения к социальной направленности, особенно по созданию Республиканского интернет-портала, интегрированного с «Госуслугами».

*Список источников*

1. Шаповалова, А. М. Развитие многообразия взаимоотношений власти и общественных организаций / А.М. Шаповалова // Историческая и социально-образовательная мысль, 2010. - №4(6). - С. 44–47.

2. Дрозд, В. В. Создание системы «Открытый регион» на территории Брянской области для формирования условий гражданской инициативы / В. В. Дрозд, В. И. Поручиков, В. В. Гусев // Достижения молодых ученых в развитии инновационных процессов в экономике, науке и образовании : материалы VIII Международной научно-практической конференции, Брянск, 26–27 октября 2016 года. – Брянск: Брянский государственный технический университет, 2016. – С. 91-94.

3. Официальный интернет-портал ЕПГУ «Госуслуги» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gosuslugi.ru/>

4. Официальный интернет-портал Правительства Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://pravdnr.ru>

5. Официальный интернет-портал Народного Совета Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://dnrsovet.su/ru/>

## **ИНФОРМАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА СОВРЕМЕННОГО ЧЕЛОВЕКА**

*Мелан Юлиан*

*ГБПОУ «Донецкий горный технологический техникум»*

*Научный руководитель: Снурницына Л.В.*

Постиндустриальное состояние человеческой цивилизации правомерно связывают с развитием информационного общества – общества, уровень которого в решающей степени определяется количеством и качеством накопленной информации, её свободой и доступностью. Возникновение информационного общества неразрывно

связано с осознанием фундаментальной роли информации в общественном развитии, рассмотрением в широком социокультурном контексте таких феноменов, как информационные ресурсы, новые информационные технологии, информатизация.

Другими словами, информационная культура – это не только умение работать с прикладным программным обеспечением, и даже не умение программировать. Информационная культура – это, прежде всего, глубокое понимание сути процессов обработки информации. Она подразумевает наличие умений:

- выбирать формулировать цели, осуществлять постановку задач;
- легко и быстро решать самые разнообразные задачи на компьютере, находить информацию в различных источниках;
- пользоваться автоматизированными системами поиска, хранения и обработки информации;
- выделять в информации главное и второстепенное; упорядочивать, систематизировать, структурировать данные и знания;
- видеть информацию в целом, а не фрагментарно;
- устанавливать ассоциативные связи между информационными сообщениями;
- интерпретировать информацию;
- переводить визуальную информацию в вербальную знаковую систему и наоборот;
- широко использовать моделирование для изучения различных объектов и явлений;
- производить анализ информационных моделей;
- применять различные виды формализации информации;
- использовать для анализа изучаемых процессов и явлений базы знаний, системы искусственного интеллекта и другие информационные технологии;
- разрабатывать эффективные алгоритмы и реализовывать их на компьютере;
- интерпретировать и анализировать полученные результаты;
- предвидеть последствия принимаемых решений.

Информационную культуру человечества в разное время потрясли информационные кризисы. Один из наиболее значительных количественных информационных кризисов привел к появлению

письменности. Устные методики сохранения знания не обеспечивали полной сохранности растущих объёмов информации и фиксации информации на материальном носителе, что породило новый период информационной культуры – документный. В её состав вошла культура общения с документами: извлечения фиксированного знания, кодирования и фиксации информации; документографического поиска. Оперирование информацией стало легче, претерпел изменения образ мышления, но устные формы информационной культуры не только не утратили своего значения, но и обогатились системой взаимосвязей с письменными.

Очередной информационный кризис вызвал к жизни компьютерные технологии, модифицировавшие носитель информации и автоматизировавшие некоторые информационные процессы.

Современная информационная культура вобрала в себя все свои предшествующие формы и соединила их в единое средство. Как особый аспект социальной жизни она выступает в качестве предмета, средства и результата социальной активности, отражает характер и уровень практической деятельности людей. Это результат деятельности субъекта и процесс сохранения созданного, распространения и потребления объектов культуры. В настоящее время создаётся база для формирования противоречия между категорией типов личностей, информационная культура которых формируется под влиянием информационных технологий и отражает новые связи и отношения информационного общества, и категорией типов личностей, информационная культура которых определяется традиционными подходами.

Всё вышеперечисленное должно базироваться на осознании роли информации в обществе, знании законов информационной среды и понимании своего места в ней, владении новыми информационными технологиями.

Уровни реализации информационной культуры:

- когнитивный уровень–знания и умения;
- эмоционально-ценностный–установки, оценки, отношения;
- поведенческий–реальное и потенциальное поведение.

Вывод. Информационная культура, являясь частью культуры вообще, является делом творческих способностей человечества. Ни в какой другой области деятельности так сильно не проявился творческий

характер человеческого разума, как в области культуры. Благодаря формированию культуры, человек создал мир символов, который отображает окружающую действительность и в то же время выходит за её рамки. Мир символов нашёл выражение в такой чисто человеческой способности, как речь, которая сыграла знаковую роль в эволюции человека.

## УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

*Мелконян Тигран*

*МБОУ «Гимназия №92 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Тимошенко И.Н.*

Мотивация и стимулирование сотрудников. Мотивация персонала включает в себя совокупность стимулов, которые определяют поведение конкретного индивида. Следовательно, это некий набор действий со стороны руководителя, направленный на улучшение трудоспособности работников, а также способы привлечения квалифицированных и талантливых специалистов и их удержания.

Виды мотивации: материальная, нематериальная, положительная мотивация характеризуется применением положительных стимулов, отрицательная мотивация основана на отрицательных стимулах, внешняя мотивация, внутренняя мотивация.

Дружный коллектив – основа успешной работы. Коллектив – это группа людей, которая должна стать командой, объединенной общей целью. Руководитель берется, на первый взгляд, за невыполнимую задачу – создать сплоченный коллектив из разных по характеру, темпераменту, увлечениям, способностям, вкусам сотрудников.

Сплоченность коллектива делает возможным выполнение любой, даже самой сложной задачи, так как каждый будет чувствовать себя частью одного целого. Цель руководителя – сформировать не только дружное сообщество, но команду единомышленников, в которой каждый, выполняя свою задачу, вносит вклад в успех общего дела.

Большое значение играет микроклимат. Если человек идет на работу с удовольствием, то и отдача от него будет больше.

Проблемы трудоустройства молодёжи. По закону граждане до 16 лет не могут признаваться безработными. Так же, как и лица трудоспособного возраста, но учащиеся по очной программе.

На сегодняшний день в России более 22 % молодого населения. Проблемы молодежи во время трудоустройства начинаются уже после того, как молодой специалист выходит из ВУЗа с дипломом. Найти вакансию практически нереально, поэтому многим приходится работать не по специальности. Проблемы трудоустройства молодежи в России связаны еще и с конкретными особенностями данной социальной группы. Молодым людям приходится несладко и в других сферах: социальное самоопределение, проблемы с жильем, сложности адаптации к экономической среде, и т. п.

Роль руководителя в коллективе. Руководитель в коллективе — это лицо, на которое возложены функции управления коллективом и организации (упорядочивания совместной деятельности) его деятельности. Таким образом, руководитель — организатор коллектива, ключевая фигура. Он направляет и координирует деятельность исполнителей, которые в обязательном порядке должны ему подчиняться и в установленных рамках выполнять все его требования.

Лидерство в управлении. Лидерство — это способность влиять на группы людей, чтобы побудить их работать для достижения поставленных целей. Управление — это процесс воздействия на коллективы людей с целью эффективной координации их действий в производстве. Таким образом, управление носит всеобщий характер, оно существует всегда и везде, а лидерство — это вершина управления, когда необходимо обеспечить наиболее эффективное достижение целей.

Методы управления персоналом. Методы управления персоналом — способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации. Наука и практика выработали три группы методов: административные, экономические и социально-психологические.

Обучение и повышение квалификации персонала. Обучающие меры направлены на создание профессиональной, преданной компании команды, увеличение отдачи от труда каждого работника. Это помогает решить проблему кадровой «текучки», сэкономить на подготовке новых



сотрудников. Растет производительность труда и вместе с ней прибыль компании.

На стадии разработки стратегии руководитель должен определить, каких результатов он хочет добиться от сотрудников, какие профессиональные и личные качества нужно развивать.

Удалённая работа как форма занятости. Удалённая работа или работа на дому – форма занятости, при которой работодатель и наёмный работник (или заказчик и исполнитель) находятся на расстоянии друг от друга, передавая и получая техническое задание, результаты труда и оплату при помощи современных средств связи (изначально – факс, почтовые сообщения, в наши дни – преимущественно интернет). Существует множество различных видов удалённой работы, каждый из которых может быть по-своему интересен как соискателю, так и грамотному руководителю.

Использование труда временных работников. Временный персонал – это специалисты, привлекаемые на короткий период времени для выполнения определенных обязанностей. Сроки найма могут составлять один день или несколько месяцев. Максимальный период не должен превышать один год. К подобным мерам организация прибегает с целью снижения затрат на содержание рабочих мест, штатных единиц. Также к кадровым агентствам обращаются, когда срочно необходим представитель той или иной профессии. Например, ушел в отпуск (заболел) штатный сотрудник, имеется нехватка сезонных рабочих, требуется срочная помощь для проведения мероприятий.

## **ИНФОРМАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА СОВРЕМЕННОГО ЧЕЛОВЕКА**

*Михайлишин Максим*

*ГБПОУ «Амвросиевский индустриальный колледж»*

*Научный руководитель Проскокова О.В.*

Современный этап формирования российского общества, в основном, можно соотнести с мировыми тенденциями развития, которые связаны с глобализацией информационного пространства. В подобных условиях создаются все новые проблемы для развития как государства, общества в целом, так и для личности, в частности.

В настоящее время существует множество определений информационной культуры.

Сегодня есть все основания говорить о формировании новой информационной культуры (ИК), которая может стать элементом общей культуры человечества. Ее основой могут стать знания об информационной среде, законах ее функционирования, умение ориентироваться в информационных потоках. По мнению российских ученых, информационная культура пока еще является показателем не общей, а, скорее, профессиональной культуры, но со временем станет важным фактором развития каждой личности.

Современные информационные технологии, безусловно, созданные для развития Человечества, позитивного формирования личности в социальной среде, помимо этого, одновременно воздействуют на человека посредством СМИ через различного рода реалити-шоу, «мыльные оперы» на ТВ, рекламы, объявления, плакаты, газеты, журналы, «желтую» прессу, Интернет-технологии, такие как онлайн игры и казино, чаты, социальные сети, виртуальные службы знакомств, поглощающие в свои ряды миллионы людей.

Различные манипулятивные технологии, такие как социальные и личностные конфликты, лоббирование интересов определенных групп, искажение фактов и лживость, диктатура и «черные» PR-технологии ведут к деформации личностного пространства человека. Информационные нарушения, такие как роботизация и кибернетизация деятельности, выраженные в нарушении режима труда и отдыха, замене творческого труда автоматизированным, а также элементы нейролингвистического программирования и кодирования поведения на расстоянии, принуждение к действию, пропаганда образа жизни — ведут к серьезным патологиям.

Феномен «информационной войны», эффект которого мы испытываем регулярно, в основном, со стороны недружественно настроенных политических строев, выраженный в информационном терроризме и применении информационного оружия, в информационном превосходстве более развитых в информационном плане участников информационного процесса, активном применении компьютерных вирусов и вредоносных информационных ресурсов и программных закладок — окружают современный информационный

процесс. Психофизиологическое, психотропное воздействие тоталитарных религиозных сект, выражающееся в смене и подмене ключевых личностных ценностей, подрыве фундаментальных основ научных знаний, модификации картины мира и бытия под действием гипнотического воздействия на человека, его зомбировании — ведут к непоправимым психосоматическим расстройствам и заболеваниям.

В этой связи возникает проблема информационной безопасности человека, без решения которой не представляется возможным полноценное развитие не только личности, но и общества.

Таким образом, информационная культура формирует информационное мировоззрение — систему взглядов человека на мир информации и место человека в нем, включающая в себя ценности, убеждения, идеалы, принципы познания и деятельности. Формирование информационной культуры личности является социальным заказом данного этапа развития общества, т.к. культура строящегося информационного общества будет определяться уровнем культуры людей, а в ближайшее время успешность информатизации в той или иной стране будет определять роль и место этого государства в мировом сообществе.

Итогом претворения в жизнь целей и задач по формированию информационной культуры человека является формирование творческой свободной личности, способной реализовать конституционные права человека и гражданина на доступ к информации, использовать добытую информацию в интересах своего физического, духовного и интеллектуального развития, а также во имя прогресса общества; обладающей активной гражданской позицией, информационно ответственной за свое взаимодействие с информационной средой, убежденной в значимости информации и знаний для решения широкого круга социальных и личных проблем.

Будем надеяться, что у человечества хватит разума для того, чтобы эти мрачные перспективы будущего не сбылись. Потенциальные возможности человеческого рода на земле дают реальную возможность его гармоничного развития, создания общества, где свободное развитие каждого из его членов будет условием свободного развития общества в целом. Будем надеяться, что многовековая мечта человечества о создании такого общества, и не важно, как оно будет называться — Городом Солнца,

обществом разума, коммунизмом и или еще как-нибудь - будет реализована. Накопленный за тысячелетия огромный культурный потенциал общества, получивший мощный стимул своего дальнейшего развития в условиях дает основания для такой надежды.

*Список источников*

1. Информационная культура [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.fio.vrn.ru/2005/6/4.htm>.

2. Информационная культура личности - актуальная проблема российского общества. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.dvinaland.ru/culture/site/Publications/EoS/EoS2005-3/13.pdf>.

3. Информационная среда как основа формирования информационной культуры [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://ito.edu.ru/2000/I/2/276.html>

4. Информационное образование и информационная культура личности как факторы развития информационного общества [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://ellib.gpntb.ru/subscribe/index.php?journal=ntb&year=2007&num=3&art=7>.

5. Информационная культура как критерий информатизации высшего образования в современных условиях реформирования [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2012/07/15770>.

## **ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ И ЭКОНОМИКЕ**

*Мликов Владислав*

*ГБПОУ «Шахтёрский колледж кино  
и телевидения им. А.А. Ханжонкова»*

*Научный руководитель: Хроленок О.А.*

Конкретное проще общего и, возможно, важнее. Относительно несложной задачей представляет собой описание применения цифровых технологий в конкретных приложениях. Неподъёмной задачей – прогнозирование их эффекта в народном хозяйстве в целом.

Информационные технологии были всегда, а количественные изменения не всегда приводят к качественным последствиям. Информационные технологии и обработка данных в рамках человеко-

машинных комплексов были всегда. Библиотека – это хранилище данных. Папки досье в бумажном виде – это реляционная база данных. Клерк – это процессор. Рабочий на конвейере – это биологический станок с ЧПУ. Ничего нового под солнцем нет, и лишь количественные изменения иногда приводят к качественным последствиям. А иногда не приводят.

Современные информационные технологии снижают издержки производства за счёт оптимизации производственных процессов. Увеличивается число процессоров для осуществления рутинных процедур, а сами процессоры удешевляются. Лаборантов с журналом регистрации показаний сменяют (в большем количестве) датчики с жёсткими дисками. Техников-чертёжников, подчинённых инженерам, – САПР как рабочее место инженера.

Антиномия алгоритмов и данных. Технологии определяют цифровое сознание. Данные и алгоритмы: одно ли это и то же? Современные информационные системы «застряли» в принстонской архитектуре, в которой данные и алгоритмы имеют подобную природу, но разную субъектность: алгоритм – субъект, данные – объект. Технологии, подразумевающие, что данные и алгоритмы – разные ипостаси, замерли в своём развитии. Их практическое применение ограничено воспроизводством принстонской архитектуры и призвано только сократить время разработки информационно-технологических решений, снизить число ошибок. Те возможности логического аппарата, которые могут привести к возникновению истинного искусственного интеллекта (то есть, порождающего новые идеи, дающего незапрограммированные ответы), похоже, не анализируются и не используются.

Экономика баз данных, потребление и повышение дисциплины перераспределения. Сбор данных. Экономика баз данных, в чём её отличие от традиционной системы хозяйствования? Данные снижают неопределённость. Не всю, а только вызванную неизвестностью структуры изучаемой системы. Самый простой пример – возникновение совместного потребления. Пока сбор информации о местонахождении отдельных автомобилей был возможен либо на стационарных постах, либо на основе дорогостоящего наружного наблюдения, никакие автомобили для проката на одну поездку не были возможны. Слишком велика неопределённость (пропажа автомобиля, неопределённость его

местонахождения). Сейчас же это самоедское решение – совместное потребление – позволяет сохранять иллюзию благосостояния у тех, кто уже не может или не готов содержать автомобиль. Цена этой иллюзии – сокращение продаж автомобилей за счёт интенсификации их использования.

Возможность реализовывать сбор данных обусловлена не столько информационными технологиями, сколько технологиями связи и хранения информации. Сбор данных позволяет создать беспрецедентные системы контроля. Разновидностью системы контроля являются технологии ведения реестров, не подверженных фальсификации (blockchain). Потенциально неограниченный контроль может обеспечить создание параллельных контуров денежного обращения, как это, видимо, было в СССР, более гибкую эмиссию. Но нужен ли полный контроль за платежами? С другой стороны, не все данные полезны. Кому нужны данные о шахматных результатах любителей этой игры?

Платформа как одно из направлений развития перераспределения в экономике. Агрегирование разнородных данных позволяет создавать мегапосредников – платформы. Спрос встречается с предложением с меньшей неопределённостью и издержками (таксисту проще принять заказ через смартфон, нежели колесить в поисках клиента), а управление взаимодействием (курирование связей) ещё больше снижает издержки. Поскольку любая успешная платформа имеет положительную отдачу от масштаба (чем больше участников, тем выгоднее участвовать), грядёт новая монополизация. Как только платформа-монополия перейдёт от захвата рынка к реализации прибылей, она станет не выгодна своим участникам. Либо платформа-монополия «перетянет» на себя всю прибыль в организуемых ею обменах и оставит без неё своих участников (часть из них покинет рынок), либо её участники откатятся к предыдущему технологическому укладу с соответствующим снижением собственной эффективности.

На практике наблюдается и промежуточный сценарий: платформы-монополии оставляют критически зависимым от себя участникам минимум прибыли с тем, чтобы для них уход с платформы был менее выгоден, чем продолжение кабальной работы с ней.

## ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ЭКОНОМИЧЕСКОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

*Могилевский Даниил*

*ГБОУ «Лицей» Коллеж»*

*Научный руководитель: Богач Л.В.*

Двадцать первый век - век информационных технологий. Последние годы Донецк сильно отстал в развитии по сравнению с городами развитых стран. Поэтому важной задачей на сегодняшнее время является развитие и продвижение информационных технологий в разных сферах жизни города.

Перспективы развития информационных технологий в Донецке:

- переход на альтернативные точки дохода;
- сотрудничество с другими предприятиями, что приведёт к повышению количества инвестиций отечественному бизнесу;
- строительство новых предприятий, развитие строительного бизнеса, новые рабочие места.

Продвижение IT в сфере городского транспорта. В сети много устаревшей информации, не соответствующей действительности. Для жителей и приезжих нужны актуальные сайты с движением транспорта и другой подробной информацией. Также создание специальных схем для городского транспорта, таких как проездные карты или безналичные способы оплаты.

Одной из главных задач является внедрение и развитие информационных технологий в медицине. Таких, как цифровая медицинская карта, цифровая запись к врачу, что разгрузило бы больницы от очередей пациентов. Это очень важно для любого города.

Разработка программного обеспечения, таких, как Госуслуги для доступа онлайн к социальным сферам жизни человека. К примеру, запись к врачу, подача документов, оплата счетов, получение пособий, поступление в образовательные организации, использование почтовых услуг, мониторинг личного бюджета или бюджета семьи.

Импортозамещение. IT в настоящее время широко используются в импортозамещении. С уходом крупных компаний, таких как Microsoft, Apple, Nvidia, AMD, IBM, Adobe, Sony и многих других, назрела проблема нехватки отечественного программного обеспечения и средств работы с

информационными технологиями. Как следствие, увеличился спрос на имеющиеся отечественные продукты. Это приводит к росту цен, однако они не соответствуют росту качества продукции.

Также важна цифровая независимость. Она схожа с импортозамещением, но здесь важно развитие сильной и независимой системы. Разработка своего софта, развитие цифровых экосистем, цифровизация услуг, разработка новых онлайн-сервисов, облачных хранилищ и так далее. Но есть несколько минусов: маленькие компании могут не выжить под давлением больших затрат производства и маленького спроса. Для этого внедряются специальные привилегии от государства или поддержка большими компаниями.

Очень важна роль информационных технологий и в образовании. Интеграция информационных технологий в образовательные программы должна осуществляться на всех уровнях: школьном, вузовском и послевузовском обучении. Основными направлениями применения ИТ в учебном процессе являются:

- разработка педагогических программных средств различного назначения;
- разработка web-сайтов учебного назначения; разработка методических и дидактических материалов; осуществление управления реальными объектами;
- осуществление целенаправленного поиска информации различных форм в глобальных и локальных сетях, её сбора, накопления, хранения, обработки и передачи; организация интеллектуального досуга учащихся.

Развитие учебных ИТ организаций поможет нарастить количество специалистов молодёжи в Донецке, а также снизить дефицит кадров. И если создать благоприятную среду, влечёт появлению новых рабочих мест, компаний, студий в сфере ИТ, появлению конкурентности, повышению качества товара, и самое главное - рост экономики в сфере ИТ бизнеса.

Для успешного функционирования промышленных предприятий в современных условиях важнейшую роль играют информационные технологии, позволяющие не только решать широкий круг задач в сфере автоматизации финансово-хозяйственной и управленческой



деятельности, но и осуществлять комплексную автоматизацию основных технологических и производственных процессов.

Для подведения итогов нужно учитывать также, что мгновенный рост информационных технологий, без каких-либо положительных факторов попросту невозможен. Для этого нужны не просто слова, но и действительные решения.

#### *Список источников*

1. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований»; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы. – Донецк, 2018. – Ч.1. – С. 203-212.

2. Абдуллаев, А.А. Информационные технологии в экономике и бизнесе / А.А. Абдуллаев // Студенческий научный форум 2018: материалы X Международной студенческой научной конференции [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://scienceforum.ru/2018/article/2018009881>

## **МОЯ ПРОФЕССИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ**

*Моркляк Алина*

*МБОУ «Школа №80 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Архипцева В.А.*

Государственный служащий решает следующие вопросы:

- работает в госорганах и представляет государство в самых разных сферах;
- принимает непростые решения оперативно (но не опрометчиво!);
- слушает презентации проектов на следующий квартал, год и даже десятилетия (ведь хороший госслужащий – стратег, планирующий на несколько шагов вперёд);
- ведет переписки с многочисленными органами, структурами, подразделениями. При этом чётко отслеживает всю инфломацию.

То, что объединяет всех – зарплату выплачивает государство.

Личностные качества государственного служащего:

- грамотная устная и письменная речь;
- уверенность в себе;

- презентабельный внешний вид;
- организованность.

Основные обязанности государственного служащего:

- соблюдение законодательства, федеральных и региональных законов;
- рассмотрение обращений граждан и организаций и принятие по ним решений;
- обеспечение защиты интересов граждан в соответствии с действующим законодательством;
- к обязанностям государственного служащего также можно отнести поддержание уровня квалификации.

Плюсы профессии государственного служащего:

1. Востребованность - постоянный спрос на квалифицированных сотрудников.
2. Престиж должности, стабильность рабочего места, социальные гарантии.
3. Повышение заработной платы с учётом стажа.

Минусы профессии:

1. Ограничения - запрет на ведение коммерческой деятельности, покупку акций иностранных компаний, сведения о доходах должны быть в открытом доступе.
2. Обучение - необходимое высшее и дополнительное профессиональное образование.
3. Ответственность - высокий уровень ответственности на руководящих постах.

## **ДРУЖНЫЙ КОЛЛЕКТИВ - ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ**

*Москаленко Александра*

*МБОУ «Специализированная школа с углубленным изучением иностранных языков №115 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Слепнева Е.Н.*

Успех любого бизнеса, вне зависимости от его сферы, во многом зависит от гармоничного взаимодействия всех сотрудников, которые активно работают над его развитием. Очень важно, чтобы коллектив в

компании был сплоченным. Все сотрудники должны иметь стремление, приоритеты и цели, которые будут способствовать развитию бизнеса. Но как правильно сделать, чтобы дружный коллектив действительно стал залогом успешной работы?

Коллектив — это сплоченная команда, т.е. группа людей, стремящихся к достижению общей цели. Чтобы научить этих людей эффективно взаимодействовать, продуктивно работать вместе, избегать конфликтных ситуаций и разрешать их, необходимо принимать определенные меры по сплочению коллектива. Команда имеет все шансы быть сплоченной если:

- команда имеет возрастную однородность;
- мировоззрение, ценности, взгляды и интересы большинства людей команды совпадают;
- взаимодействие в команде построено на уважении, доброжелательности, принятии противоположных мнений и психологическом комфорте;
- команда ведет активную деятельность по достижению общего результата и не испытывает дефицита эмоций;
- лидер команды является примером эффективного работника и прекрасного коллеги;
- лидер команды предпринимает меры по ее сплочению;
- команда имеет возможность соперничать и поддерживать соревновательный дух.

Создание дружного коллектива может быть обеспечено в том случае, когда коллектив соответствует ряду важных критериев, а именно:

1. Мотивация. От мотивации зависит степень активности и заинтересованности членов команды в работе, а также их желание идти вперед.
2. Целенаправленность. Она предполагает стремление к коллективной победе, групповой интерес к проекту.
3. Структурированность. Структурированная команда — это коллектив, в котором организация взаимодействия подчинена строгому порядку, регламентирующему функции, обязанности, права и ответственность людей.

4. Целостность подразумевает единство членов коллектива, то насколько взаимосвязаны и взаимозависимы люди в коллективе, степень совместимости.

5. Организованность. Организованная команда — это коллектив способный действовать согласно плану.

6. Согласованность означает гармоничность и эффективность взаимодействия всех членов команды, связанных общей целью.

7. Результативность служит показателем сплоченности команды в решении задач и движении к намеченной цели. Чем выше результативность, тем сплоченнее коллектив.

Создание дружного коллектива является достаточно долгим процессом. Как формируется сплоченная команда? Она состоит из пяти обязательных стадий, и исключать или менять их последовательность крайне нежелательно.

1. Стадия притирки.
2. Конфликтная стадия.
3. Экспериментальная стадия.
4. Творческая стадия.
5. Стадия зрелости.

Создание сплоченной команды подчинено своим закономерностям. Можно использовать инструменты сплочения коллектива, а именно: традиции, собрания, СМИ, отдых, геймификация.

Сплочению коллектива и организации людей в команде лучшим способствуют мероприятия тимбилдинга. Тимбилдинг — английское слово, имеющее русский перевод «командообразование». Оригинал состоит из двух корней «team», то есть «команда», и «building», означающее «построение, создание». В буквальном переводе teambuilding значит «создание команды». Тимбилдингом является превращение группы людей в команду, связанную общими целями, и отладка взаимодействия коллектива в рамках решения задачи.

1. Интеллектуальный тимбилдинг: городской квест, фото-навигация, сделай сам, искусствоведение, ремесло.
2. Творческий тимбилдинг - театр, музыка танцы, литература, кино, кулинария.
3. Экстремальный тимбилдинг - пейнтбол, полоса препятствий, ориентирование на местности, рафтинг, парашютизм.

Равноправие и адекватная оценка работы сотрудников должна быть на первом месте. Сложно найти общий язык двадцатилетнему парню с дамой бальзаковского возраста, но, если молодой человек посмотрит на коллегу, как на наставника, а тот, в свою очередь, увидит в молодом сотруднике ученика, сплоченность произойдет, невзирая на возрастную пропасть.

Даже если коллектив- единое целое, требуется постоянная работа, которая позволит поддерживать это состояние.

## ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ

*Муслимов Эмиль*

*МБОУ «Основная школа №45 г. Макеевки»*

*Научный руководитель: Анухина О.А.*

Понятие «молодежь» довольно многогранно. В общем смысле слова, молодежь - социально-демографическая группа от 14 до 35 лет, выделяемая на основе возрастных особенностей, социального положения и характеризующаяся специфическими интересами и ценностями [1]. Помимо возрастных характеристик существуют, также, характеристики качественные, именно те черты, которые обуславливают психическую составляющую индивида, относящегося к «молодежи». Здесь нужно отметить, что молодые люди более амбициозны, импульсивны, рискованны в своих действиях, нежели люди зрелого возраста. Сознание молодежи более естественно принимает что-то новое, влекущее изменения [2].

По статистическим данным на 01.02.2023 года численность населения Российской Федерации составляет 145975 300 миллионов человек, численность молодежи - 36 756 580 миллионов, что составляет 25,1%. Казалось бы, что со своей мобильностью, трудоспособностью, амбициозностью и креативностью молодежь должна быть востребована, ведь молодые специалисты - это будущее России и именно они должны быть востребованы на рынке труда, однако это не всегда так.

К основным причинам сложностей в трудоустройстве молодежи можно отнести множество факторов:

- отсутствие необходимого опыта. Работодатель не заинтересован в привлечении на работу неопытного специалиста, поскольку хочет получить от рабочей силы моментальную отдачу при минимуме затрат;

- стремление молодого специалиста продолжить обучение. Зачастую останавливает работодателя то, что молодой специалист, параллельно с работой планирует обучение, что неизбежно связано с отрывом от рабочего процесса;

- невозможность устроиться на работу из-за половозрастных характеристик. Наименее желательным кандидатом при приеме на работу оказывается молодая женщина, не имеющая детей. Работодатель предполагает возможную скорую беременность сотрудницы и однозначно делает выбор в пользу других кандидатов;

- несоответствие полученной специальности реальной ситуации на рынке труда, в результате чего выпускник, получивший диплом остается невостребованным;

- инфантилизм молодёжи в поиске работы. Молодые люди зачастую не имеют активной позиции в поиске работы, а соответственно не используют многие из существующих возможностей нахождения работы;

- превышение спроса рабочей силы над предложением по отдельным специальностям

Можно выделить ряд объективных причин, определяющих низкую конкурентоспособность молодежи на рынке труда: низкая мотивация к поиску работы, недостаточная профессиональная подготовка, неуверенность в своих силах, завышенные требования, предъявляемые к условиям труда и размеру заработной платы.

Наличие опыта работы и стажа работы, желательно по специальности, на сегодняшний день является одним из главных факторов в трудоустройстве. Однако не имеющих опыта работы и стажа выпускников в этом случае на работу зачастую берут неохотно. Следовательно, выпускники не имеют не только опыта работы, но и возможности получения такого опыта.

Какой же выход из этой ситуации? Могут быть рассмотрены следующие варианты:

1. Профессиональное ориентирование школьников, определение склонностей к изучениям тех или иных дисциплин.

2. Обязательная стажировка в организациях для выпускников. За счет этого молодой специалист сможет получить необходимые практические навыки.

3. Введение мер квотирования, обязывающих работодателя иметь в составе своих кадров некоторый процент молодых специалистов.

4. Поддержка предпринимателей и организаций, оказывающих содействие трудоустройству молодых специалистов.

5. Формирование государственного заказа на обучение профессиям, востребованным в данный момент.

6. Закладывание в бюджет региона «подъёмных» денег для молодых специалистов на градообразующих предприятиях.

7. Создание гибких графиков и режимов работы для лиц, совмещающих трудовую деятельность с обучением в образовательных организациях.

Как мы видим, трудоустройство действительно является проблемой для молодежи. Придает оптимизма в решении данной проблемы то, что государство не оставляет молодёжь один на один с проблемой трудоустройства. Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2021 года №3581-р, регламентирует основные вопросы и указывает направления политики РФ по данной проблеме. Если программа будет реализована, в 2030 году Россия сможет достичь следующих результатов:

- повышение вовлеченности молодежи в занятость;
- снижение уровня безработицы среди молодежи;
- повышение уровня трудоустройства выпускников образовательных организаций;
- снижение рисков незанятости молодежи из социально уязвимых групп населения

Остается только верить, что Программа будет реализована, и в ближайшем будущем молодежь нашей страны будет трудоустроена не только на рабочих, но и на руководящих специальностях.

#### *Список источников*

1. Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2021 года №3581-р [Электронный

ресурс]. - Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403136100/>

2. Соловьева, Д. А. Проблема занятости молодежи в России / Д.А. Соловьева, Л.А. Семина // Актуальные исследования. - 2021. - №18 (45). - С. 73-76.

## ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ

*Мухаметгалиева Рината*

*МБОУ «Шахтёрская гимназия»*

*Научный руководитель: Зацаренко И.А.*

В XXI веке одной из наиболее насущных проблем является проблема трудоустройства молодёжи.

Молодёжь является очень важным ресурсом производительных сил общества, поскольку является не только энергичной и работоспособной, но и быстро обучаемой рабочей силой.

Ситуация, которая складывается на молодежном рынке труда, является довольно напряженной и характеризуется тенденциями к ухудшению. Растут масштабы регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи, увеличивается ее продолжительность. Кроме того, возможности молодых людей и без того ограничены в силу их более низкой конкурентоспособности по сравнению с другими категориями населения.

Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные процессы в обществе. Вместе с тем она во всем мире является одной из наиболее уязвимых групп на рынке труда.

На их возраст приходятся главные социальные и демографические события в жизненном цикле человека: завершение общего образования, выбор и получение профессии, вступление в брак, рождение детей. Эта категория населения подразделяется на ряд групп, определяющих положение на рынке труда.

1. Подростковая группа (до 18 лет) - в основном учащиеся школ и профессиональных училищ. В основном они не вовлечены в трудовую деятельность. Но значительное снижение жизненного уровня большей части населения изменило жизненную позицию этой категории



молодежи. Многие из них стремятся заработать деньги любым путем. Чаще всего это самозанятость, вроде работы официантом, мойка машин и торговли газетами или работа в «теневом» секторе экономики. Легальный рынок неквалифицированного детского труда крайне узок. Поэтому если не решать проблему контроля государства за детской занятостью, может возникнуть опасность увеличения криминального потенциала общества.

2. Молодежь в возрасте 18-24 года – студенты и молодые люди, завершающие или завершившие профессиональную подготовку. Они – самая уязвимая группа, вступающая на рынок труда, не имеющая достаточного профессионального и социального опыта, и в силу этого менее конкурентоспособны.

3. В 25-29 лет молодые люди уже в основном имеют определенную квалификацию, некоторый жизненный и профессиональный опыт. Они знают, чего хотят, чаще всего уже имеют собственную семью и предъявляют достаточно высокие требования к предлагаемой работе.

Снижение общего уровня жизни населения привело к росту количества молодежи, вынужденной работать в свободное от учебы время. Растёт также количество предложений за счет выпускников учебных заведений. Отсутствие механизма, регулирующего трудоустройство выпускников учебных заведений, приводит, к возникновению серьезных проблем. Особенную тревогу вызывает утрата молодежью ценности профессионализма.

Молодежная безработица остается одной из больших проблем в сфере труда. На сегодняшний день, как никогда, актуально оценить ее масштабы и спрогнозировать ее динамику, найти пути оказания эффективной помощи молодым людям, испытывающим затруднения с трудоустройством

Проблемы трудоустройства молодежи и привлечения квалифицированных специалистов для восполнения кадров и развития кадрового потенциала предприятий города и региона взаимосвязаны и относятся к числу тех проблем, которые в современных условиях непосредственно влияют на конкурентоспособность и экономическое благополучие учебных заведений и предприятий.

Молодежь – это будущее. Именно молодые специалисты должны быть более востребованы на рынке труда.

## МЕНЕДЖМЕНТ КАК ОСОБЫЙ ВИД СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

*Немцева Алёна*

*ГБПОУ «Донецкий колледж промышленных  
и социальных технологий»*

*Научный руководитель: Александрова Ю.Ф.*

Переход к рыночным отношениям способствовал появлению управленческого менеджмента и вызвал необходимость формирования социальной группы, без которой немислимо существование цивилизованного общества с развитой системой экономических отношений. Речь идет о менеджерах, которые не только управляют собственностью, заставляют ее «работать» и получать прибыль, но и оказывают доминирующее влияние на развитие социальных и экономических процессов в обществе.

Именно менеджеры могут выступить социальным стабилизатором в обществе, погасить скачки социальной напряженности и вывести государство на качественно новый уровень развития. В то же время наличие менеджерского типа управления - производство товаров и услуг на основе имеющихся у рыночных структур материальных, финансовых и человеческих ресурсов с учетом потребительского спроса - является одним из социальных показателей экономического потенциала современного общества.

Менеджмент как социальное управление ориентирован в первую очередь на работу с персоналом с целью максимально эффективного использования и интенсивного развития потенциала каждого работника, а также на то, чтобы сотрудник был удовлетворен взаимодействием с предприятием, своим отношением к нему и своим вкладом в общее дело.

На современном этапе социального развития для менеджерского типа управления характерными чертами являются:

- широкая хозяйственная самостоятельность, предоставляющая свободу принятия решений тем, кто отвечает за конечные результаты деятельности предприятия или его подразделений на рынке;
- устойчивое стремление к повышению эффективности производства и бизнеса в целом;
- постоянная корректировка целей и программ в зависимости от состояния рынка, изменений внешней среды;

- нацеленность на достижение запланированного конечного результата деятельности предприятия;
- использование современной информационной базы для многовариантных расчетов при принятии управленческих решений;
- изменение функции планирования (от текущего к перспективному);
- опора на инновации в работе организации;
- нестандартные решения;
- проведение углубленного экономического анализа каждого управленческого решения;
- способность идти на разумный риск;
- повышение роли маркетинга в предпринимательской деятельности до ключевой.

Таким образом, менеджеры – это социальная группа работников, осуществляющих профессиональную управленческую деятельность в социально-экономической сфере по производству и формированию рынка товаров и услуг на основе рационального использования материальных, финансовых и социальных ресурсов в условиях конкуренции.

В стратегии социального управления, реализуемой менеджментом, выделяют три элемента, которые сосуществуют в разных пропорциях на разных предприятиях.

Во-первых, это желание выжить, потому что для многих организаций в текущей ситуации это максимум, на что они могут надеяться. Выживание организации рассматривается не с позиции финансовых показателей, а с точки зрения выживания как производственной единицы и, прежде всего, как рабочего коллектива. Одним из вариантов стратегии выживания является попытка сохранить высокий уровень занятости за счет сокращения рабочего времени или сокращения заработной платы, социальных расходов. Другой вариант – поддержать высокую заработную плату сотрудников и сохранить социальную сферу организации за счет массовых сокращений штата.

Вторым элементом стратегии руководства является личный интерес. Он предполагает создание дочерних финансовых и торговых предприятий, когда управленцы используют ресурсы организации в личных целях и готовят себе место в частном секторе. Такая деятельность

часто выходит за рамки закона, например, когда продукция или имущество организации продаются кому-либо по сниженной цене.

Третий элемент – рыночная стратегия, ориентированная на получение не столько краткосрочной прибыли, сколько долгосрочной прибыльности организации.

Следовательно, динамические изменения содержания работы менеджеров, связанные со вступлением предприятий в рыночные отношения, отражают процесс трансформации из бюрократического руководителя в менеджера, способного решать экономические и социальные задачи во внутренней и внешней среде в динамичном развитии организации.

#### *Список источников*

1. Основы социального управления: учебное пособие / А.Г. Гладышев, В.Н. Иванов, В. И. Патрушев и др.; под ред. В.Н. Иванова. - М.: Высшая школа, 2001. - С. 50-51.
2. Ракова, Е.И. Менеджмент и социальное управление: монография / Е.И. Ракова. - Н. Новгород: Нижегород. гос. архитектур.-строит. ун-т, 2009. - С. 127.
3. Ракова, Е.И. Менеджмент и социальное управление в условиях кризиса / Е.И. Ракова // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. - 2009. - №3. - С. 131-136.

## **ВИРТУАЛЬНАЯ РЕАЛЬНОСТЬ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ**

*Новоселова Анна*

*МБОУ г. Горловки «Школа №50»*

*Научный руководитель: Ратушняк Я.А.*

Причины распространения технологий виртуальной реальности на сферу образования:

1. Снижение цены на техническое оснащение. За последние несколько лет цены на современные VR-устройства, предназначенные для домашнего и профессионального использования, успели существенно снизиться, сделав их более доступными.

2. Стремительный рост количества программного обеспечения под VR. На сегодняшний день существует уже несколько тысяч самых

разнообразных приложений под VR и их количество увеличивается каждый день.

3. Рост объема инвестиций в VR – более 2,5 млрд долларов в год. Эта цифра постоянно растет с 2012 года и, судя по всему, не планирует существенно останавливать свой рост в ближайшее время.

4. Увеличение числа крупных компаний, работающих в сфере VR. На европейском рынке их уже более 300, а такие гиганты, как Oculus, HTC, Sony, Microsoft, Samsung и многие другие уже давно внедряют свои технологии в этой области.

5. Внедрение VR-технологий в ряде сфер: нефтегазовая промышленность, машиностроение, энергетика, металлургия, телекоммуникации, реклама и многое другое. Виртуальная реальность уже давно перестала быть только игровой историей и активно внедряется во все сферы деятельности человека.

Основные понятия виртуальной реальности. Виртуальная реальность (VR) – это создаваемая трехмерная среда, с которой пользователь может взаимодействовать за счет полного или частичного погружения. Технологий воспроизведения реалистичного пространства существует несколько: среда с погружением или без него, взаимодействие нескольких пользователей и переход через интернет-ресурсы.

Виртуальная реальность:

- правдоподобная;
- интерактивная;
- создана техникой;
- создает эффект присутствия;
- доступна для изучения.

Виртуальная реальность в образовании. Школьники получают одновременно массу преимуществ:

- наглядность и естественность;
- сосредоточенность;
- безопасность.

В школе технология виртуальной реальности может использоваться на базе следующих видов техники:

- очки и шлем;
- панорамная камера;
- костюм;

- платформы VR;
- наборы для создания видео и графического VR контента;
- класс виртуальной реальности.

## **ИНФОРМАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА СОВРЕМЕННОГО ЧЕЛОВЕКА**

*Овсянникова Дарья*

*ГБПОУ «Донецкий колледж*

*ресторанного сервиса и торговли»*

*Научный руководитель: Королёва В.Н.*

Информационная культура — готовность человека к жизни и деятельности в современном высокотехнологичном информационном обществе, умение эффективно использовать возможности этого общества и защищаться от его негативных воздействий. Информационная культура — умение целенаправленно работать с информацией и использовать для ее получения, обработки и передачи компьютерную информационную технологию, современные технические средства и методы.

Информационная культура связана с социальной природой человека. Информационная культура вбирает в себя знания из тех наук, которые способствуют ее развитию и приспособлению к конкретному виду деятельности. Информационная культура в широком смысле - совокупность принципов и реальных механизмов, обеспечивающих позитивное взаимодействие этнических и национальных культур, их соединение в общий опыт человечества.

6. Информационная грамотность — способность человека идентифицировать потребность в информации. Умение ее эффективно искать, оценивать и использовать. Работу человека с информацией обязательно нужно планировать. Овладение информационной культурой — это путь универсализации качеств человека, который способствует реальному пониманию человеком самого себя, своего места и своей роли.

9. Современная информационная культура выступает в качестве предмета, средства и результата социальной активности, отражает характер и уровень практической деятельности людей. Современная

информационная культура – продукт многовековой эволюции человечества, их знаний и деятельности. Признаком информационной культуры является не только получение самой разнообразной и разнокачественной информации, но и умение выбрать из огромного массива имеющейся информации наиболее важную и нужную.

Информационная культура, представляя собой систему, имеет системообразующее ядро, которым является информационная деятельность. Информация и культура образуют органическое единство в процессе образования. Информационная культура – умение целенаправленно работать с информацией и использовать для ее получения, обработки и передачи компьютерную информационную технологию, современные технические средства и методы.

Информатика в повседневной жизни. Информатика – комплекс научных и технических дисциплин, изучающих информационные процессы и системы в социальной среде, их роль, методы построения, механизм воздействия на человеческую практику, усиление этого воздействия с помощью вычислительной техники. Информатика как наука находится в процессе постоянного развития, её границы постоянно расширяются, что ведёт к появлению новых научных направлений.

Современная *информатика* объединила в себе многие отрасли науки, техники и производства, связанные с обработкой информации, поэтому ее можно отнести как к фундаментальным естественным наукам, так и к прикладным. Информатика как наука находится в процессе постоянного развития, её границы постоянно расширяются, что ведёт к появлению новых научных направлений.

Информатика – наука фундаментальная, она связана с математикой, лингвистикой, философией, теорией информации, кибернетикой, системотехникой и другими.

Информационные технологии очень глубоко проникли в жизнь современного человека, и даже более того – вряд ли будет преувеличением тот факт, что без информационных технологий современное общество не сможет существовать в том виде, в котором оно находится сейчас. Информатизация – это сложный социальный процесс, связанный со значительными изменениями в образе жизни населения. Он требует серьёзных усилий на многих направлениях,

включая ликвидацию компьютерной неграмотности, формирование культуры использования новых информационных технологий и др.

*Список источников*

1. Информационная культура [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fio.vrn.ru/2005/6/4.htm>.
2. Информационная среда как основа формирования информационной культуры [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ito.edu.ru/2000/I/2/276.html>

## **ДРУЖНЫЙ КОЛЛЕКТИВ – ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ**

*Орел Евгения*

*МБОУ «Школа №1 г. Ясиноватая»*

*Научный руководитель: Самсонова Н.А.*

Результат деятельности слаженной команды, направленный на решение одной глобальной задачи, превосходит даже самые мощные единичные усилия. Достичь этого можно только при правильной организации рабочей деятельности и внимательном отношении к атмосфере внутри компании. Ну, начнем с того, что, не будь дружного коллектива, то не будет и прогресса в работе. Следовательно, работа может и вовсе сойти на нет, и не сдвигаться с места. Давайте определимся с тем, что нужно сделать для того, чтоб коллектив сдружился и работал как часы. В основном все зависит не только от самих сотрудников, но и от руководителей. Не будь хорошего человека на этом месте не будет и продуктивности.

Самый простой способ наладить отношения с сотрудниками – это встречи в неформальной обстановке. Многие могут очень долго спорить на этот счет, мол и так много времени проводите в офисе вместе, к чему еще лишние встречи. На самом деле это может принести огромную пользу в ваши взаимоотношения. Маленький пикник может помочь узнать друг друга лучше. Понять, чем сотрудники интересуются помимо работы, это поможет в будущем поддерживать разговоры.

И так, что же такое сплоченный коллектив. Сплоченный коллектив – это основа эффективной работы компании и одна из важнейших задач руководителя. Сплочение коллектива подразумевает единый подход к



рабочему процессу. Для сотрудников формируют правильную мотивацию, систему поощрений, а также используют специальные методы

Зачем нужна сплоченность коллектива? Сплоченность коллектива влияет на результативность и эффективность деятельности компании. Коллектив, в котором преобладает взаимоуважение, доверие и готовность к сотрудничеству, необходим для: создания честных отношений, сотрудники подавляют конфликтные ситуации, открыто обсуждают проблемы и находят пути их решения.

Сплоченный коллектив отличается:

1. Наличием общих целей для всех сотрудников. Каждый член коллектива вносит свой вклад в работу и понимает, ради чего старается.

2. Наличием миссии и ценностей, понятных коллективу. Важно, чтобы их разделяли все сотрудники, так как приверженность корпоративной миссии задает тон внутреннего общения и взаимодействия с клиентами.

3. Благоприятным психологическим климатом. Несмотря на разность темпераментов и характеров, сотрудники вместе выполняют поставленные задачи и действуют в рамках своих компетенций.

4. Контролем за сотрудниками. Лидер команды следит за исполнением планов, интересуется успехами подчиненных и помогает с решением трудностей.

Большое значение играет микроклимат. Если человек идет на работу с удовольствием, то и отдача от него будет больше. Если на рабочем месте склоки, ссоры, конфликты, то все силы работников мобилизуются не на творчество и поиск лучшего способа решения поставленных задач, а на сохранение эмоционального спокойствия. Работая в сплоченном коллективе, вы будите с радостью приходить на работу, с мыслью о том, что это будет прекрасный и продуктивный день, а не «Господи, скорее бы домой!». Хорошим бонусом будет то, что дружный коллектив помимо положительных эмоций будет приносить еще и хороший доход, а это не мало важно.

В коллективе, где царит ненависть, хорошего заработка не будет. А если всё хорошо в коллективе, то и проблем с финансами не будет. Работа в хорошей, дружной атмосфере будет приносить удовольствие, а не раздражение. Причем это работает не только в офисе. Дружный

коллектив может быть и в школе. Дружные классы пользуются большим успехом нежели те классы, в которых царит неблагоприятная атмосфера для работы.

Условия формирования сплоченной команды:

1. Правильная мотивация.
2. Целенаправленность.
3. Структурированность.
4. Целостность.
5. Организованность.
6. Согласованность.
7. Результативность.

Именно сплочение коллектива помогает достичь высоких результатов, работать ради одной общей цели. В сплоченном коллективе каждый чувствует свою ценность и важность, в то время как в разобщенной команде все решают собственные проблемы. Важно знать, что в настоящее время существует множество факторов, определяющих сплоченный коллектив. Монотонность работы, ее высокая ответственность, стрессовый характер, наличие риска для жизни и здоровья сотрудников, эмоциональная насыщенность — все эти факторы могут негативно повлиять на сплоченность в трудовом коллективе.

В заключение следует отметить, что формирование благоприятной атмосферы в группе во многом зависит от руководства и принципов его деятельности. Руководитель может оказать существенное влияние на специфику межличностных отношений в трудовом коллективе, на отношение к общему делу, удовлетворенность результатами и условиями работы.

## **НАПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ДОНБАССА**

*Осоюну Маргарита*

*МБОУ «Школа № 72 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Антоньев Н. Б.*

Актуальным является разработки плана и направлений инновационного развития Донбасса. Нет смысла все ресурсы вкладывать в возрождение и развитие традиционных отраслей промышленности

Донбасса, таких как металлургическая и угледобывающая. По той причине, что за последнее время многое изменилось. Из-за сверх глубины добыча угля в шахтах стала очень затратна и проигрывает конкуренцию, скажем, добыче открытым способом в карьерах Кузбасса. Ресурсная база для металлургического производства кардинально сократилась.

В связи с этим предлагаю сконцентрироваться на более наукоемких, менее ресурсозатратных и, в то же время, достаточно перспективных и прибыльных направлениях производства. Вот несколько направлений, которые можно освоить и которыми стоит заниматься.

В первую очередь это развитие робототехнической отрасли. В нашем регионе было и осталось достаточное количество учебных заведений, готовящих технически грамотных специалистов, в первую очередь инженеров. Это важный ресурс, который нужно использовать. У нас пока недостаточная производственная база, но ведь можно начинать на импортных комплектующих, просто собирая готовые изделия, набираясь опыта и впоследствии повышая их локализацию.

Второе направление – это цифровизация и развитие информационных технологий. А также подготовка специалистов данной области. Мы очень отстали во внедрении современных услуг в сфере торговли, управления, банковского дела, производства и сельского хозяйства. Не хватает программистов для создания информационного продукта. Поэтому стоит улучшить нашу систему образования, начиная со школы. Добавить внеурочную деятельность по программированию, робототехнике, инженерному делу. Возможно, создать профильный факультет информационных технологий на базе одного из наших Университетов. Или даже целый институт. На его основе могла бы проводиться исследовательская научная работа в этой области, развиваться технологии, а также готовиться кадры IT специалистов. Да, в этой сфере сейчас много частных школ. Но основной их приоритет – заработать деньги. Поэтому стоимость обучения высокая – не всем по карману, а также нет нацеленности на нужды общества, нет исследовательской работы и развития перспективных направлений.

У IT сферы есть огромные перспективы. Прибыль от программного продукта может в сотни и тысячи раз превосходить затраты на его разработку и производство. Поэтому малыми силами можно получить

огромную пользу, что в наших условиях, при ограниченности ресурсов, крайне актуально.

Еще одно направление – это производство аккумуляторов и их утилизация. Наиболее совершенные на сегодняшний день – это литий-ионные аккумуляторы. Они стоят во всех электронных устройствах. Но они также очень далеки от идеала и вызывают массу проблем. Они взрывоопасны. Производство лития вредит экологии. А их утилизация – это еще большая проблема. И у нас будет с каждым годом все острее. Сейчас отработанные аккумуляторы просто выбрасываются в мусор. Там они, разлагаясь, отравляют почву и воду. Это проблема есть во всем мире. В лучшем случае они сжигаются.

Но нам некуда не деться от этого. Электроприборов будет все больше. Вот поэтому нам нужна фабрика по производству электрических аккумуляторов. Литий для них можно закупать. А готовые аккумуляторы использовать в наших изделиях.

И так как мы сможем производить аккумуляторы, они будут стандартизированы. Тем самым мы сможем и переработать отслужившие изделия и пустить ресурсы на новое производство. В дальнейшем можно научиться перерабатывать и аккумуляторы других марок. Это будет огромный плюс для нашей экологии. Особенно когда массово начнут применяться электромобили. А у них аккумуляторы намного больше, чем у телефонов. И их на мусорник так просто не выкинешь.

И последнее направление – это развитие электротранспорта. Нам нужно обновлять общественный парк. В условиях города самый лучший вид – это электротранспорт. Нам нужны новые трамваи и троллейбусы. Конечно, их можно купить. Но несколько лет назад сообщалось, что в Донецке собрали несколько трамваев. Значит, есть возможность их тут делать. Это рабочие места, квалификация специалистов. Здесь могут быть полезны и производство аккумуляторов, и специалисты в робототехнике, и программисты.

Частных электромобилей также будут появляться на наших дорогах. Им тоже понадобятся электрические аккумуляторы, свое программное обеспечение, инженеры, разбирающиеся в их устройстве. Да и производить их тоже можно у нас. Производство электромобилей намного проще бензиновых. И мы вполне можем их освоить.

## МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ

*Павловская Ульяна*

*МБОУ «Средняя школа № 50 г. Макеевки»*

*Научный руководитель: Качковская Н.И.*

Мотивация и стимулирование персонала – одна из главных задач, которой должен заниматься грамотный руководитель. Сегодня, чтобы предотвратить снижение прибыли компании, эффективности работы любой организации и максимально оптимизировать их деятельность, нужны прогрессивные методы.

Задача моей работы заключается в том, чтобы выделить главные задачи, принципы и методы мотивации персонала в современных организациях.

Мотивация сотрудников в организации – это то, что помогает работать эффективнее. В её основе – система материальных и нематериальных стимулов, поощрений и наказаний, которая побуждает каждого выполнять задачи и добиваться результатов.

Задачи мотивации персонала: необходимо стимулировать сотрудников на качественное исполнение обязанностей, стремиться к повышению производительности труда персонала, создать благоприятную атмосферу в коллективе, удерживать внутри компании самых ценных сотрудников, которые являются квалифицированными специалистами своего дела, создать корпоративную культуру.

Имеющиеся на сегодня методики для стимулирования сотрудников опираются на следующие теории мотивации:

1. Согласно теории А. Маслоу, работа должна рассматриваться как возможность каждого человека удовлетворить физические и духовные потребности – от банального выживания до самореализации.

2. По теории Ф. Тейлора руководители в деле мотивации работников должны делать акцент на физиологических потребностях сотрудников. Главными средствами мотивации при этом выступает использование минимальных норм выработки и оплата труда в зависимости от выполненной нормы.

3. Теория Ф. Герцберга утверждает, что надо одновременно использовать внутренние и внешние методы для стимулирования сотрудников. К внутренним способам, в первую очередь, относится

создание желания человека работать в компании. Внешние методы направлены на создание комфортных условий работы.

4. Д. Макклелланд предполагал, что желания каждого человека разделяются на три категории – успешность, власть и принадлежность к той или иной касте. При этом работники с качествами лидера ориентированы на достижение власти в компании, тогда как одиночки нацелены на личный результат.

Методы мотивации персонала в современных организациях – это конкретные способы повлиять на сотрудника, чтобы увеличить его производительность. Такие методы подразделяются на две группы: материальные и нематериальные.

Наиболее эффективными методами мотивации персонала являются:

1. Продвижение по карьерной лестнице (вертикальной или горизонтальной).

2. Обеспечение сотрудников соцпакетом в соответствии с трудовым законодательством в стране.

3. Работа над созданием благоприятной атмосферы в коллективе.

4. Организация культурно-массовых и развлекательных мероприятий для обеспечения качественного досуга сотрудников, организация проведения праздников в организации.

5. Награды за достижения и публичная благодарность работникам.

6. Повышение уровня квалификации сотрудников за счет организации.

7. Работа над престижем организации и возможность связаться с руководством (наличие обратной связи).

8. Создание комфортных условий для работы (наличие столовой, зоны отдыха, современной техники).

Все большей распространенностью пользуется геймерский метод стимулирования сотрудников. Он заключается в формировании рейтинговых таблиц, проведении соревнований внутри коллектива, между разными отделами. Регулярно проводятся корпоративные квесты, за участие в которых работникам начисляются баллы. Также баллы начисляются за успешное выполнение трудовых обязанностей. От количества баллов зависит место в рейтинге. Работники, которые за отчетный период продемонстрировали отличную работу, получают вознаграждение.

Среди многочисленных методов мотивирования сотрудников одними из наиболее действенных являются нестандартные способы, например, реализация игровых кабинетов или выдача неожиданных подарков, а еще может быть шуточная форма наказания за проступки и, конечно же, проявление заботы о семьях. Существует и такая схема мотивации, как аналогия. Следуя данной схеме, руководитель компании подает личный пример сотрудникам компании.

Не существует единой стратегии мотивации, которая хорошо подошла бы для каждой организации. Но если система мотивации и стимулирования сотрудников разработана грамотно, то в результате, как мне кажется, персонал становится более ответственным, производительность труда сотрудников растет, а результат от их работы становится более качественным, уменьшается «текучка» кадров, в коллективе чувствуется благоприятная атмосфера и возникает командный дух, и компания начинает развиваться быстрее.

## **ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА В МУНИЦИПАЛЬНОЙ ШКОЛЕ**

*Панова Полина*

*МБОУ «Средняя школа №37 г. Макеевки»*

*Научный руководитель: Иванова С.П.*

Любая педагогическая технология – это информационная технология, так как основу технологического процесса обучения составляет получение и преобразование информации.

Единое информационно-образовательное пространство может предоставить учащемуся возможность пользоваться широчайшим набором образовательных контентов. Также актуальность темы развития информационной образовательной среды школы определяется новыми теоретическими представлениями о системе образования человека в условиях развития информационной цивилизации на глобальном уровне, Президентской инициативы «Наша новая школа», ФГОС.

При использовании ИОС обеспечение должного качества образования достигается, прежде всего, за счет применения современных педагогических технологий. Именно этот аспект определяет

приоритетность методического обеспечения системной интеграции ИКТ в образовательный процесс, подчеркивает инструментальную значимость и дидактический потенциал средств ИКТ как ресурсной основы инновационных педагогических технологий.

Сейчас применение информационных систем в образовательных организациях находят при автоматизации следующих задач:

- управление образовательным процессом;
- мониторинг и фиксация хода и результатов образовательного процесса;
- документооборот (формирование приказов, контроль исполнения);
- Е-услуги по автоматизации подачи заявлений и зачисления детей в образовательную организацию;
- финансовое планирование и бухгалтерский учет;
- учет состояния материально-технической базы;
- управление контингентом обучающихся и персоналом;
- автоматизация деятельности библиотек и др.

Развитие ИОС подразумевает наличие в учебном заведении необходимой инфраструктуры. Но стоит отметить, что есть проблемы с инфраструктурой и не все школы оснащены на должном уровне. Однако есть и положительные стороны, коммуникационные каналы и выход в Интернет предоставлены всем учебным заведениям в той или иной мере. Своими силами школа, как правило, может организовать лишь локальные сети. Серверы и системы хранения, достаточно дорого стоят. Решить задачу можно либо поэтапной закупкой оборудования, либо арендой сервера у провайдера.

Рабочие места пользователей делятся на категории:

- рабочие места для администрации. Вероятнее всего, с ними уже ни у кого не возникает проблем: у заместителей руководителя школы уже давно есть персональные компьютеры (далее – ПК) ;
- рабочие места для учителей. В этой части есть два подхода – индивидуальные устройства для каждого педагога или оборудование всех учебных кабинетов универсальными рабочими местами. Следует отметить, что на территории ДНР, не все учителя имеют личные ноутбуки, а целевых поставок техники не было давно;
- рабочие места для учеников могут предоставляться учебным



заведением, или учащиеся используют личные гаджеты.

Для использования в работе личных устройств обучающихся необходимо подготовить инфраструктуру зданий и помещений. Требуется беспрепятственный доступ к Wi-Fi сетям и сети Интернет. Необходимо обеспечить возможность зарядки устройств, возможность временного хранения на тех уроках, где устройства не нужны.

Важно выстраивать образовательный процесс таким образом, чтобы устройства были востребованы. Следует учитывать наличие личных гаджетов при разработке методик и выборе ИКТ-инструментов для обучения.

В условиях такой ограниченности, наиболее удобно использовать ИОС для мониторинга и групповой работы над учебными проектами – электронное портфолио проектов. Ученики 7-9-х классов ежегодно выполняют индивидуальные и групповые проекты на различные тематики. Работа над проектом начинается в сентябре, а заканчивается в декабре публичной защитой. В процессе подготовки проекта ведется самостоятельная работа в малых группах под контролем консультанта проекта. Все портфолио проектов хранятся в электронном виде.

Результатом проекта является его продукт. Продукт проекта – это объект, моделирующий продукт проектной деятельности. Продуктом может стать: реклама проекта, итоговая презентация, реферат, отчет, таблица, опросник, обзор, модель физическая или историческая (в виде описания и фотографий), схема и т. д. Введение ИОС в школах позволит упорядочить проектную деятельность, сделать ее массовой в муниципальной школе.

Создание информационно-образовательной среды – это не только управленческая задача. В этом должны быть заинтересованы все субъекты образовательного процесса: и учителя (поскольку меняются условия труда, статус и т.п.), и обучающиеся (прежде всего, значительно повышается мотивация), и родители (ведь дети не просто приобретают конкретные знания, а учатся учиться, что обеспечит их успешную самореализацию в будущем). И, самое главное, в этом должны быть заинтересованы общество и государство: ведь среда, в которой живет ребенок, – это самое действенное средство воспитания. А мы хотим воспитать инициативное молодое поколение, готовое принести пользу своей стране.

## ОБУЧЕНИЕ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

*Пархоменко Богдан*

*ГБПОУ «Енакиевский металлургический техникум»*

*Научный руководитель: Безбородова А.Г.*

О важности развития профессиональных качеств сотрудников сказано немало, но на практике работодатели обычно не спешат вкладываться в обучение персонала. И очень зря, ведь эффективная организация системы обучения персонала повышает не только рейтинг компании на рынке труда, но и её конкурентоспособность.

Непросто существовать в условиях, когда даже для того, чтобы остаться на месте, приходится бежать. Поэтому для развития бизнеса порой приходится прикладывать колоссальные усилия. А квалифицированный персонал, умеющий работать с новыми технологиями, не понаслышке знакомый с актуальными бизнес-тенденциями и готовый решать задачи любой сложности — это ключ к экономическому успеху. Следовательно, инвестировать в человеческий капитал можно и нужно, но как это правильно сделать?

Зачем вкладывать деньги в обучение сотрудников? Как с нуля создать эффективную систему обучения персонала и какой формат занятий выбрать? Как мотивировать сотрудников учиться?

Обучать сотрудников необходимо. Специалисты, отвечающие за подбор персонала, знают, как сложно бывает найти квалифицированного работника, отвечающего всем требованиям и стандартам конкретной организации, сколько времени и сил уходит на такой поиск. И ситуация не улучшается, поскольку учебные программы в школах и вузах устаревают раньше, чем преподаватели привыкают с ними работать. Поэтому подготовка выпускников, мягко говоря, не соответствует запросам современного бизнеса. Но у работодателя всегда есть возможность обучить новый персонал «под себя».

Другая, не менее важная задача системы корпоративного обучения - создание условий для профессионального развития более опытных сотрудников компании (даже для тех, кто занимает свою должность не первый год и сам уже может быть ментором для новичков). Практика показывает, что большинству предприятий выгоднее развивать и обучать штатный персонал, создавая надёжный и обширный кадровый резерв,

чем тратить ресурсы на поиск и подбор сотрудников с необходимой квалификацией на рынке труда.

И первый вопрос - кто должен этим заниматься? Если речь идёт о крупной организации, логично выделить отдельную штатную единицу, создав должность специалиста по обучению персонала, или целую рабочую группу. Первичная разработка системы обучения персонала - процесс длительный, состоящий как минимум из четырёх этапов.

Определение цели обучения. Абстрактного понимания, что система обучения персонала на предприятии необходима, недостаточно. Формулируются конкретные цели: обучение сотрудников корпоративной этике, подготовка к карьерному росту, адаптация новичков, изменение бизнес-процессов и т.д. На этом же этапе с помощью тестирования, наблюдения, экспертной оценки и других методов определяется потребность персонала в обучении.

Создание нормативной базы. Разработка и утверждение локальных документов, с помощью которых можно управлять процессом обучения. Например, положение об обучении и развитии персонала, описывающее цели и задачи обучения, порядок разработки учебных программ, процедуру проверки знаний и принципы формирования бюджета, выделяемого на обучение сотрудников. Это базовый документ, который можно дополнить и другими нормативными актами, приказами, инструкциями.

Разработка программы обучения. Сначала нужно определить целевые группы обучающихся. Как правило, речь идёт о разных категориях персонала: директорам филиалов необходима одна программа обучения, сотрудникам кадровой службы - совершенно другая, производственному персоналу - третья, и т.д. Поэтому для каждой целевой группы разрабатывается отдельная стратегия обучения. Чтобы программа, которая хорошо выглядит на бумаге, работала и на практике, её не перегружают теоретическими изысканиями, которые могут ни разу не понадобиться работнику за всю его многолетнюю карьеру, а делается акцент на полезных, нужных знаниях.

Выбор формата обучения. Благодаря современным технологиям обучать сотрудников можно не только в очном формате, но и дистанционно - через вебинары, видеоуроки и видеоконференции, онлайн-презентации. Электронное обучение удобное ещё и тем, что

проверку знаний тоже можно проходить в режиме онлайн-тестирования, дистанционного экзамена, видео-собеседования. Система дистанционного обучения персонала – это доступно, просто и удобно, особенно сейчас, когда офисы массово переходят на «удалёнку».

Но как быть, если выяснится, что система обучения и повышения квалификации персонала не справляется с поставленными задачами? Для начала - понять, что с ней не так, выявить её слабые места. Иногда банально не хватает средств на внедрение методов обучения, которые действительно работают. Или средства есть, но распределяются они нерационально. А возможно, какие-то процессы просто пущены на самотёк, и пришло время в корне пересмотреть управление системой обучения персонала.

Как бы там ни было, за эффективность системы обучения персонала в любом случае стоит бороться - возможно, именно благодаря ей компания станет лидером в своём сегменте рынка или как минимум выстоит в трудные времена.

## **ИНТЕРНЕТ-БИЗНЕС В БУДУЩЕМ**

*Пастушенко Кирилл*

*МБОУ «Специализированная физико-математическая школа №17 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Белоусько Л.Н.*

Онлайн бизнес позволяет стартовать с минимальными затратами. В будущем онлайн магазины станут более популярными, интернет-бизнес также не ограничивается только магазинами. Это и создания игр на заказ, размещение контента на видео хостингах, привлечение клиентов к онлайн услугам или сервисам, предоставление в пользование компьютерной техники.

В будущем онлайн- бизнес будет состоять из приведенных выше вещей. С развитием компьютерной техники рядовому пользователю будет предоставляться больше возможностей создать что -то в интернете, приносящее заработок. Интернет-бизнесы все чаще будут создавать нейросети для выполнения определенных задач и улучшения качества продукта. Есть вероятность, что можно будет больше взаимодействовать

с услугами, предоставляемыми компаниями или людьми, такие как 3D примерка размеров вещей, больше тестовых программ перед покупкой, возможность получить больше информации о предоставляемой услуге или продукту.

Исходя из статистики, в будущем центром интернет-бизнесов будет Китай. В ближайшие 50 лет исчезнут почти все офисы из-за того, что работать из дома оказалось удобнее и выгодней. Почти полностью будет автоматизирован процесс доставки любой материальной вещи. Возможно, будет очень популярен спутниковый интернет, зачатки которого мы можем сейчас наблюдать. С течением времени будет развиваться тема космоса, дешевле станет отправлять туда грузы, сформируются основные компании, которые будут заниматься выполнением государственных заказов. Продолжая тему космоса, нельзя не сказать о более мелких бизнесах, которые могут закрепиться за большими компаниями и предоставлять разработанное ими оборудование в аренду или на продажу. Чтобы создать такую компанию сейчас, нужно иметь устройство, которое пригодилось бы при основании колонии или полетов в космос.

Большинство рутинных профессий в онлайн бизнесе будут заменены нейросетями в ближайшем будущем, как сейчас заменяют рабочих на заводе.

Нейросеть лучше человека в любом деле, которому ее обучат, но пока что ее действия ограничены одной или группой задач, подходящих под одно действие, такое как вождение, готовка и т.п. Очевидно, что количество задач, которые могут выполнять нейросети будет увеличиваться. Чем сложнее поставленная для нее задача, тем больше места занимает ее размещение и дороже обслуживание. Еще одна отрасль онлайн бизнеса в будущем это квантовые компьютеры. Они имеют огромный потенциал, но в данный момент их изучение находится в стагнации так как кубиты нестабильные.

Компьютерная техника в сегодняшнем понимании близка к физическому лимиту своей мощности как никогда раньше. Поэтому любое существенное продвижение в этой области гарантирует огромную прибыль. Возобновляемые источники энергии сегодня очень востребованы и популярны, но хранилища энергии очень неэкологичные и со сравнительно короткой службой работы, а замена

хранилища бывает очень дорогой. Эта одна из самых больших проблем электрических машин. В будущем должны будут появиться компании, занимающиеся производством более экологичных и долго работающих хранилищ энергии, что позволит сделать огромный рывок в сторону отказа от природных полезных ископаемых, появления автономных умных домов. Если подвести итоги, то будущее у онлайн бизнеса будет очень разным в зависимости какие открытия появятся первыми или какие потребности будут у людей, но они обязательно будут.

## ПУТИ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ

*Пашкевич Анастасия*

*МБОУ «Средняя школа № 50 г. Макеевки»*

*Научный руководитель: Качковская Н.И.*

Сфера услуг – это часть экономики, которая включает в себя все виды коммерческих и некоммерческих услуг; сводная обобщающая категория, включающая воспроизводство разнообразных видов услуг, оказываемых предприятиями, организациями, а также физическими лицами.

По мере развития общества, роста производительных сил происходит определенное развитие сферы услуг. Наблюдается увеличение занятости в этой сфере, рост технической оснащенности труда, внедрение все более совершенных технологий. В настоящее время роль услуг, как одного из важнейших секторов экономики, очень велика и актуальна.

Цель работы: рассмотрение общих направлений совершенствования сферы услуг Российской Федерации.

Сфера услуг включающую в себя самые разнообразные сферы деятельности человека: бытовые услуги, финансовые услуги, гостиничные, туристические услуги, услуги здравоохранения, образования и транспорта, торговлю, страхование, консультационные услуги и т.д.

В XXI веке особую актуальность приобретает государственное регулирование деятельности отечественной сферы услуг и отдельных сервисных отраслей. Такое регулирование необходимо для обеспечения оптимального сочетания государственных контролирующих мер и

справедливых конкурентных условий для производителей услуг, а также для защиты прав потребителей. В связи с этим среди направлений государственного регулирования наиболее важными являются законодательное регулирование (Законы РФ «Об образовании», «О защите прав потребителей», Федеральные законы «Об основах туристической деятельности в Российской Федерации», «О банках и банковской деятельности», «Об аудиторской деятельности», законодательство в отношении ряда других профессиональных услуг); ограничение или запрет импорта определенных услуг, ограничение деятельности иностранных компаний на внутреннем рынке услуг (например, им может быть разрешен лишь конкретный вид сервисной деятельности и (или) установлены жесткие стандарты, квоты, налоги и т. п. ограничительные меры); разработка нормативных документов по безопасности и качеству услуг, их стандартизации, сертификации.

Учитывая, что более половины отечественных малых предприятий функционируют именно в сервисном секторе, принципиальную роль для развития сферы услуг в нашей стране играет Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».

Весьма благоприятными, в первую очередь в торговле, общественном питании, в гостиничном бизнесе представляются перспективы расширения франчайзинга.

Информационно-коммуникационные технологии, находя самое широкое применение в сервисной сфере, способствуют ее кардинальным изменениям. В последние годы появляются возможности усовершенствования предоставления традиционных услуг (с использованием компьютерных баз данных, интернет-рекламы, интернет-продаж и т. д.), а также высокотехнологичные способы оказания совершенно новых типов услуг, предполагающих обслуживание в виртуальном пространстве.

Очень важным направлением можно назвать формирование потенциальных потребностей покупателей. Это может быть создание и продвижение на рынок новых и нетрадиционных видов продукции, формирование новых стандартов образа жизни, связанных с жилищем, спортом, досугом, отдыхом и т. д.

Не менее значимыми для отечественного сервисного сектора являются происходящие в стране социально-демографические преобразования, в частности гендерные изменения в сфере занятости. Увеличение занятости и повышение статуса работающих женщин обеспечит рост потребления услуг по уходу за детьми, доставке товаров, а также разнообразных бытовых услуг, помогающих сэкономить время.

Важным фактором, стимулирующим дальнейшее развитие сферы услуг в России, является распространение системы кредитования граждан. Полученные кредиты направляются, в том числе, на потребление различных дорогостоящих услуг. Мобильность населения, несомненно, стимулирует развитие российского туристического сектора, транспортных, финансовых и других услуг.

В связи с введенными Западом санкциями, приходится находить новые источники притока в отечественную сервисную сферу иностранного капитала, необходимого для развития передовых технологий и эффективных методов управления, привлекать на российский рынок услуг новых иностранных поставщиков.

Таким образом, рынок услуг в России развивается. И для его эффективного развития необходимо повышать конкуренцию, совершенствовать налоговое законодательство, инфраструктуру услуг. В перспективе тенденция опережающего роста сферы услуг сохранится. Итогом взаимодействия долговременных факторов развития сферы услуг станет существенное повышение вклада отраслей непродовольственной сферы в экономический рост, эффективность хозяйства, социальный прогресс и глобализацию хозяйственной жизни.

## **ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВ МОЛОДЕЖИ**

*Пенчук Даниил*

*МБОУ «Средняя школа № 1 г. Снежное»*

*Научный руководитель: Котова В.В.*

Проблема трудоустройства - одна из основных в рыночной экономике. Проблема безработицы среди молодежи привлекает к себе много внимания также потому, что является болезненной для самой



молодежи. Ведь работа – это как источник доходов, так и способ самореализации.

С помощью правовых норм был определен статус молодежи как одной из категории работников по возрастному критерию, также определены значения этой категории в экономическом и социальном секторе государства. Изучение актуальных статистических данных, показывает, что уровень безработицы среди молодежи остается предельно высоким, то есть право молодежи на труд не выполняется в полном объеме. Молодежь в возрастной категории от 15 до 25 более всего страдает от безработицы. Уровень в этой возрастной категории достигает до 23,7%. Основной причиной этого является отсутствие должных навыков и опыта работы.

На пути вступления ДНР в новое экономическое пространство, по прежнему актуальным остается проблема трудоустройства и занятость молодежи. Закон «О молодежной политике», принятый Постановлением Народного Совета от 20 сентября 2022 года, относит к группе молодежи граждан от 15 до 35 лет. В настоящее время термин «молодежь» приобретает несколько другой смысл. Молодая особа после 30 лет - уже взрослая и опытный человек, в большинстве состоящий в браке и имеет детей, а также опыт в трудовой жизни и определённый стаж. Государственные методы содействия молодежи в поиске, существующие в ДНР, не до конца учитывают особенности этой возрастной категории. Лица в возрасте 15-20 лет имеют характерные проблемы, интересы и поиски себя в обществе, в отличие от граждан возрастной группы 30–35 лет. На основе этого нужно установить четкую грань и ввести разграничение молодежи на две отдельные категории.

В чем заключается преимущество молодежи. На современном этапе трансформационных изменений молодежь имеет ряд достоинств, а именно – легкое освоение новых технологий и в последствии научное внедрение в производство. Не менее важным является высокая мобильность. А самое главное желание работать, которое проявляется в поисках работы, однако она сталкивается с типичными социальными и бюрократическими проблемами, встающими перед началом трудовой деятельности, с отсутствием жизненного и трудового опыта.

Учитывая международный опыт, может быть целесообразным внедрение в государство новых систем помощи и содействия

трудоустройству молодежи, предоставляя частным предприятиям субсидии на оплату труда трудоустроенному работнику из категории молодежи в размере 50% расходов на заработную плату. По итогам этой системы, работодатель может имеет возможность поощрять молодых работников к эффективной работе, при этом оставляя за собой право оплачивать лишь половину заработной платы труда работника, вторую же часть на себя берут государственные структуры. Это позволило бы значительно снизить финансовые затраты работодателей на выплату заработной платы и повысить заинтересованность предприятий иметь в своем составе куда больше молодых кадров.

Выводы. При социальном и экономическом развитии регионального или государственного трудового потенциала молодежи не обойтись без качественного государственного регулирования, которое эффективно и своевременно решало бы указанные в работе проблемы, наладить прочные связи между субъектами регулирования. Как мы выяснили, методы регулирования рынка труда молодежи нужно совершенствовать. Поэтому для донецкого края имеет смысл создание новых форм регулирования рынка труда молодежи для дальнейшего обеспечения и развития возможностей трудоустройства молодежи и реализации их экономического потенциала.

## **ИНФОРМАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА СОВРЕМЕННОГО ЧЕЛОВЕКА**

*Перкова Полина*

*МБОУ «Школа № 13 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Гостева А.В.*

Информационная культура – это понятие, всё чаще и чаще встречающееся в нашей повседневной жизни. Следуя тому, что культура человека в общем – это различные проявления его деятельности, в совокупности составляющие основу его поведения, можно сказать, что информационная культура – это те принципы, которые обеспечивают органическое взаимодействие людей с факторами и движущими силами внешней среды в инфосфере.

Современная информационная культура – это результат многовековой эволюции человеческого общества. Вбирая опыт, знания и

умения прошлых поколений, она является продуктом исторического развития, область функционирования которого распространяется на все сферы жизни человека. В эпоху компьютеризации, с появлением новых возможностей и потребностей людей, происходит распространение компьютерных и информационных технологий. Всё это способствует росту актуальности информационной культуры для каждого участника современного общества как значимого элемента человеческой деятельности.

Практический аспект информационной культуры современного человека включает те навыки, которые необходимы для решения определённых задач, достижения поставленных целей. Несмотря на большое разнообразие источников информации, их форм и видов, на различные типы специализации занятости, которые в свою очередь обуславливают сущность проблемы и способ её решения, существует базовая система основ по работе с информацией. Она состоит из навыков поиска, анализа, усвоения и передачи (применения) информации.

Поиск информации – это второй по важности этап реализации идеи, после выявления проблемы и постановки конкретных задач. Материалы, найденные в результате данного процесса, являются фундаментом дальнейшей работы, поэтому он нуждается в особом внимании. Информация из ресурсов любого формата требует на начальном этапе умения дифференциации: выявления соответствующих потребности сведений, оценки их качества.

Помимо этого, эффективность поиска во многом зависит от грамотного использования средств ИКТ. В данном случае, стоит упомянуть, что, кроме базовых навыков по работе с техническими средствами, важную роль играет существование различных методик и техник для их усовершенствования. Примером могут послужить методы слепой печати, позволяющие быстро и безошибочно набирать текст с помощью устройств ввода.

Следующий шаг – анализ информации. Это своеобразное структурирование полученных материалов, определение главных и зависимых частей, выстраивание логических связей. Здесь уместно использование программных продуктов, нацеленных на систематизацию данных: различных приложений, интеллект-карт и так далее.

В то же время, существуют такие техники, которые универсальны для всех видов ресурсов, а не только для средств ИКТ. Например, при отборе информации полезно обладать навыками скорочтения, которые помогают оптимизировать процесс чтения и ускорить восприятие крупных единиц текстовой информации.

Усвоение и передача (применение) информации – это две наиболее взаимосвязанные стадии, ведь от качества понимания информации и овладения ею зависит возможность её переработки, преобразования в новые формы, а также заключение итогов и формулировка выводов. Для усваивания конкретной информации могут быть использованы графические редакторы, позволяющие представить её в визуально понятном виде. Или, например, различные техники запоминания, употреблённые в приложениях мобильных устройств: цифровые карточки, блокноты и онлайн-словари.

Передача информации также может быть осуществлена различными способами при помощи электронных технологий: в виде презентаций, видеороликов, файловых отчётов, сообщений в социальных сетях и так далее.

Помимо других аспектов, особую роль в информационной культуре занимает информационная безопасность. Это понятие не только пользовательского характера, когда имеется в виду важность осведомлённости участников информационных сообществ о мерах предосторожности при работе со средствами ИКТ, но скорее относящееся к масштабам целых государств. Ведь угрозы информационной среды, захватывающие все уровни внешней и внутренней государственной деятельности, несут за собой более серьёзные риски и последствия, что требует высокого уровня сбалансированной защиты информационного современного общества.

Сегодня информационная культура является значимым слагаемым в жизни человека. От уровня её качества зависит успешное функционирование и дальнейшее развитие общественных механизмов. Именно поэтому внедрение образовательных программ, направленных на становление инфокультуры, в учебных учреждениях – это весомый вклад в формирование фундамента высокотехнологичного современного будущего.

## ПОСТРОЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ ЧЕРЕЗ ФОРМИРОВАНИЕ ЕДИНОГО РЕСПУБЛИКАНСКОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

*Печерская Диана*

*МБОУ «Школа №80 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Воеводина А.Н.*

Образование всегда рассматривалось как процесс, причем процесс, растянутый во времени на 11 и более лет. Международная организация по стандартизации (International Organization for Standardization – ISO) ISO-9000 определяет процесс как «совокупность взаимосвязанных или взаимодействующих видов деятельности». Согласно требованиям Международной организации по стандартизации, организация должна определять и применять критерии и методы (включая мониторинг, измерения и соответствующие показатели результатов деятельности), необходимые для обеспечения результативного функционирования этих процессов и управления ими.

На основе принципов, лежащих в основе стандартов ISO-9000, Законом Донецкой Народной Республики «Об образовании» определено качество образования, как комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, государственным требованиям и потребностям физического или юридического лица.

Создание нашей системы оценки качества образования происходит в период введения государственных образовательных стандартов и появления необходимости оценивать их достижение в масштабах всей Донецкой Народной Республики.

Само же качество образования поддерживается исследовательскими и диагностическими процедурами и периодическими внутренними аудитами, разумеется, и управленческими решениями, корректирующими действиями. Самой логикой образовательной деятельности утверждается: принципиальные управленческие решения чаще всего должны опираться не на случайное волеизъявление руководителя, а на результаты многократных наблюдений.

При наличии хорошо подготовленных управленцев в республиканских органах возможно достижение амбициозных целей

повышения конкурентоспособности страны и построения инновационной экономики Донецкой Народной Республики. В качестве одного из инструментов решения проблем кадровой политики необходимо формирование единого Республиканского резерва эффективных управленческих кадров.

Приоритетными направлениями остаются вопросы кадрового обеспечения; совершенствования уровня управленческой компетентности руководителей; создания условий для развития творческого потенциала педагогических работников, повышения их профессионального мастерства и обеспечения социальной защиты педагогических кадров.

Управление кадровым резервом руководителей занимает особое место в системе работы кадрового подразделения, поскольку управленцы являются самой дорогой и в то же время самой важной группой сотрудников, от работы которой зависит успех деятельности органа республиканской власти.

В настоящее время существует несколько подходов к управлению преемственностью руководителей, основанных на различных типологиях кадрового резерва. Резерв управленческих кадров РФ состоит из нескольких уровней: президентская тысяча, федеральный резерв, насчитывающий около 5 тысяч сотрудников и субъектовый резерв. При этом возможна ротация и внутри этих трёх блоков, и с одного уровня на другой. При этом кандидаты на попадание в резерв также должны были удовлетворять определенным критериям:

- возраст от 25 до 50 лет;
- высшее образование;
- управленческие способности;
- способность стратегического мышления;
- положительная репутация;
- соответствующая компетенция.

Изучив документы считаю необходимым создать пилотный проект PR-time, с целью привлечения внимания к обеспечению совершенствования кадровой политики в сфере образования, повышения качества кадрового состава, своевременного удовлетворения потребности в руководящих кадрах муниципальных учреждений системы образования, оперативного замещения вакантных должностей

сотрудников отдела образования, методического кабинета, образовательных учреждений в отделах образования администраций всех районов города Донецка.

## МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Погорелова Вероника*

*МОУ «Школа №49 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Щепилова А.В.*

Менеджмент представляет собой процесс управления предприятием, организацией, а также обозначение руководителей компании различного уровня. Предприятие – самостоятельный, организационно-обособленный хозяйствующий субъект с правами юридического лица, который производит и сбывает товары, выполняет работы, оказывает услуги.

Функции менеджмента:

- постановка и решение задач на уровне отдела;
- распределение обязанностей;
- организация эффективной работы сотрудников;
- мотивация сотрудников;
- контроль отдела;
- исследования и познание нового.

Выделяют 7 основных видов менеджмента:

– кадровый менеджмент – это целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом;

– производственный менеджмент – это направление профессиональной деятельности, связанное с эффективным и рациональным управлением любым производственным процессом;

– маркетинг-менеджмент – философия управления компанией на принципах маркетинга;

– финансовый менеджмент – система управления денежными потоками организации с целью оптимизации рисков в соответствии с

критериями и предпочтениями руководящих субъектов в рамках избранной общей стратегии;

– стратегический менеджмент– функция управления, направленная на долгосрочные цели и действия, а также комплекс долгосрочных мер и подходов по улучшению жизнеспособности и мощи лица или группы лиц по отношению к их конкурентам;

– риск-менеджмент– процесс принятия и выполнения управленческих решений, направленных на снижение вероятности возникновения неблагоприятного результата и минимизацию возможных потерь проекта, вызванных его реализацией;

– инвестиционный менеджмент – процесс управления всеми аспектами инвестиционной деятельности.

Основные этапы развития менеджмента представлены в табл. 1.

Таблица 1

### Этапы развития менеджмента

Этап	Особенности
1	2
Промышленный переворот (с 20–30-х по 80–90-е гг. XIX в.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- техническая база: паровая и хлопкоочистительные машины, вулканизация резины и другие новые промышленные технологии;</li> <li>- инфраструктура для развития промышленности: национальная система железных дорог, система каналов, телеграф и т.д.;</li> <li>- формирование общенационального рынка;</li> <li>- возникновение предприятий – действенной формы социальной организации работников;</li> <li>- конкуренция как форма разорения или поглощения соперника.</li> </ul>
Эпоха массового производства (первые три десятилетия XX в.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- внедрение конвейерной системы, массовый выпуск продукции, резкое снижение стоимости товаров;</li> <li>- малонасыщенный рынок;</li> <li>- конкуренция как предложение стандартизированного продукта по самой низкой цене;</li> <li>- четкая дифференциация отраслей;</li> <li>- хорошие перспективы экономического роста для компаний;</li> <li>- слабое вмешательство государства в бизнес.</li> </ul>
Эпоха массового сбыта (30–50-е гг. XX в.):	<ul style="list-style-type: none"> <li>- насыщение спроса на товары и услуги;</li> <li>- переход от стандартной продукции к дифференцированной; смена производственной ориентации на рыночную; усиление роли внешней среды в деятельности предприятия;</li> <li>- государственное регулирование экономики.</li> </ul>



Продолжение табл. 1

1	2
Постиндустриальное общество (60 – 90-е гг. XX в.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- новое качество жизни: высокий уровень благосостояния граждан, высококачественные товары, индустрия досуга;</li> <li>- новые условия производства: быстроизменяющиеся технические решения, значительные вложения капитала в научно-исследовательские и опытно-промышленные работы, увеличение неопределенности внешней среды;</li> <li>- растущие ограничения со стороны государства: недовольство потребителей, вторжение иностранных конкурентов, меняющаяся трудовая мораль, все большая нехватка ресурсов;</li> <li>- смещение, социальных приоритетов и концентрация внимания на таких негативных явлениях, как загрязнение окружающей среды, обман потребителя через нечестную рекламу, манипуляция общественным мнением.</li> </ul>
Постэкономическая эпоха (с начала XXI в.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- новая экономика: от расточительности ресурсов к ресурсосбережению; разумное ограничение роста производства; рост сферы услуг;</li> <li>- переход к информационному обществу: прогресс в информационных и телекоммуникационных технологиях;</li> <li>- глобализация хозяйства: развитие транснациональных компаний; прозрачность политических границ; всемирные рынки; интеграция через информационные сети;</li> <li>- изменение жизненных приоритетов: самоограничение материального потребления;</li> <li>- ориентация на неэкономические и нематериальные ценности; здоровая экология.</li> </ul>

Исходя из вышеперечисленного, можно сказать, что менеджмент играет важную роль в создании и управлении предприятием.

## УДАЛЁННАЯ РАБОТА КАК ФОРМА ЗАНЯТОСТИ

*Покидина Ангелина*

*МБОУ «Харьцызская средняя школа №4»*

*Научный руководитель: Максимча О.А.*

Удалённая работа – это такая организация труда, при которой сотрудники работают дома, но при этом числятся в штате компании, с которой у них заключён трудовой договор. В зависимости от договорённостей сотрудника и компании ему обеспечиваются технические возможности для удалённой деятельности. Например, он

может со своего компьютера подключиться к общему серверу компании и получить доступ к документам и материалам. Связь при удаленной работе обеспечивается через Skype, Zoom или другие аналогичные сервисы, при этом связаться можно как с отдельными коллегами, так и с группой людей в режиме конференции. Так, например, можно проводить рабочие совещания, конференции, доклады по выполненной работе. Если для работы дома сотруднику требуются специальные программы или оборудование, их устанавливает он сам или компания, в зависимости от принятых в ней правил. Главное – наличие у сотрудника компьютера и доступа в интернет.

При удалённой работе по трудовому договору компания, как правило, предъявляет к сотруднику определённые требования, которые касаются сроков и продолжительности работы. Например, его могут обязать присутствовать за компьютером во время работы компании, скажем, с 9.00 до 18.00. Однако по договорённости с работодателем сотрудник может работать и в другое время, например, утром и вечером, или выполнять только заданный объём работы. Ключевыми качествами для такой деятельности являются дисциплинированность и умение рассчитывать своё время. Дистанционных сотрудников некому подгонять и стоять над душой, наблюдая, чтобы те не отлынивали. Именно поэтому каждый сотрудник должен быть еще и начальником для самого себя – в противном случае отсутствие организованности и самодисциплины будет постоянно приводить к срыву сроков. Если человек не способен освоить, например, набор текста в отведённый срок и постоянно отклоняется от графика, имеет склонность к лени, то ему лучше отказаться от удалёнки и работать в классических офисных условиях, где его рабочее время будет контролироваться извне.

Плюсы удалённой занятости:

1. Экономия времени на дорогу. В больших городах работники добираются до рабочих мест и обратно в среднем 2-2,5 часа. При удалённой работе это время можно потратить на личные дела или отдых.

2. Гибкое планирование. На удалённой работе можно самому планировать работу и отдых, обустроить рабочее место по своему вкусу, делать перерывы на спорт, домашние дела и общение с семьёй.

3. Возможность работать из любой точки мира. Рабочим место «удалёнщика» может быть не только квартира, но и дача, кафе, парк,

пляж. Главное, чтобы там был стабильный интернет и возможность зарядить технику.

4. Совмещение работы и учёбы. На удалёнке остаётся много времени на дополнительное обучение, особенно если оно также проходит онлайн. Но можно совмещать и с очными курсами, а работать утром и вечером.

Минусы удалённой занятости:

1. Недостаток общения. Работнику на удалёнке может не хватать живого контакта с коллегами, а если он живёт один — то и вообще с людьми. Это не доставит проблем интроверту, а вот для общительного человека может стать проблемой. Поэтому если точно знаете, что взаимодействие с людьми для вас важно, лучше выбирать офис.

2. Сложности с организацией труда. Сосредоточиться на работе в домашних условиях куда сложнее, чем в офисе: всё время что-нибудь отвлекает, появляется соблазн лишний раз полистать ленту социальных сетей. Чтобы успешно и продуктивно работать на удалёнке, приходится развивать навыки планирования и тайм-менеджмента, а также договариваться с домашними, чтобы вас не отвлекали. Работать в офисе в этом смысле гораздо проще: атмосфера способствует сосредоточенности на задачах.

#### *Список источников*

1. Маслова, И.С. Неформальная занятость в России/ И.С. Маслова, Т.А. Бараненкова, Е.С. Кубишин. - М.: Ин-т экономики РАН, 2007. - 121 с.

2. Емельянова, О.Я. Удаленная занятость: проблемы организации труда и адаптации работников / О.Я. Емельянова [и др.]// Вестник Алтайской Академии экономики и права. - 2021. - №12-1. - С. 62-68.

## **ФУНКЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ В РАЗРАБОТКЕ И РЕАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ**

*Полякова Яна*

*МБОУ «Школа № 150 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Кобец С.А.*

В оптимизации государственного управления важную роль играют руководители различных рангов и уровней управления. Помимо функций, предписанных руководителю должностными инструкциями,

различными нормативно-правовыми актами, руководитель исполняет роль лидера, который мотивирует и развивает персонал, способен вдохновить людей на упорный и плодотворный труд, творческие идеи и новые решения старых проблем. Руководитель формирует основные организационные ценности, корпоративную культуру, является наставником и воспитателем для своих подчиненных.

В современных экономических условиях роль руководителя в системе управления, несомненно, трудно переоценить, поскольку администрирование в организации является ключевым и оказывает существенное влияние на деятельность организации и коллектива в целом.

Руководитель является лидером, обладающим компетенциями и способностями к выполнению своих важнейших функций в системе менеджмента: планирование и организация управления, мотивация коллектива, контроль и регулирование на основе выявленных ошибок и просчетов. На менеджеров ложится существенная личная ответственность за успех развития всего предприятия, что в свою очередь требует от специалистов данной области глубоких всесторонних знаний в различных сферах ввиду постоянной нестабильности в социальных, политических и экономических условиях развития нашего государства.

Профессиональное выполнение управленческой деятельности является сложной и ответственной работой, готовность ответственно и результативно выполнить которую сможет далеко не каждый специалист.

Менеджеру необходимо сочетать в себе достаточный спектр профессиональных и личностных качеств, которые позволят ему эффективно осуществлять управление, а также обладать необходимыми для этого соответствующими компетенциями.

Основой требований к компетенциям современных руководителей служат выполняемые ими функции и роли. Можно выделить следующие функции руководителя:

- оценка ситуации, разработка, обоснование (т.е. выяснение, насколько реальны, понятны и контролируемы цели) и постановка целей;

- определение и подготовка мероприятий по достижению целей;

- координация деятельности сотрудников в соответствии с общими целями;
- контроль за персоналом и соответствием результатов его деятельности поставленным задачам;
- организация деятельности сотрудников, т.е. использование существующих и создание новых организационных структур для руководства персоналом и его деятельностью;
- информирование сотрудников;
- интерактивное, контактное взаимодействие (коммуникация) – деловое общение с целью получения информации, консультирования, оказания помощи и др.;
- формирование системы стимулирования сотрудников и их мотивация;
- делегирование задач, компетенций и ответственности;
- предотвращение и разрешение конфликтов;
- распространение специфических для организации ценностей и норм;
- забота о подчиненных и обеспечение их лояльности;
- формирование сплоченного коллектива и поддержание его дееспособности;
- ослабление чувства неуверенности в действиях персонала и обеспечение организационной стабильности.

Функции руководителя, в первую очередь, являются показателями оценки его индивидуальных способностей и качеств, которые должны способствовать успешному осуществлению им всех направлений деятельности и социальных ролей. Принято считать, что чем в большей степени качества указанные выше соответствуют выполняемым функциям, тем руководство будет эффективнее.

В зависимости от одного порядка или близости различные характеристики и качества руководителя, которые влияют на эффективности его деятельности, можно сформировать на две обобщающие группы.

1. Биологические и социально-экономические характеристики. К социально-экономическим факторам относится статус руководителя в обществе, полученное им образование и т.п.

2. Личностные качества, которые сочетают в себе характер, не зависящий от человеческого сознания и психики. То есть именно те личностные качества, передающиеся на генном уровне (по наследству): пол и возраст, также в некоторой степени и здоровье.

Таким образом, важным показателем эффективности деятельности организации является то, на что направляют руководители свои усилия и как распределяют свои задачи в условиях ограниченного времени. Должность руководителя специфична и трудна, требует затрат большого количества времени.

Компетенции современного руководителя – это умения, навыки, способности, влияющие на эффективное выполнение менеджером своих управленческих функций и ролей.

Существуют различные виды компетенций, конкретный набор компетенций руководителя зависит как от уровня управления, так и от специфики деятельности организации, его размера и ряда других факторов.

К наиболее важным компетенциям современного руководителя, на наш взгляд, можно отнести нацеленность на результат, коммуникативную грамотность, умение формировать эффективные команды, распределять и делегировать полномочия, творческий подход.

## РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ

*Прудникова Анна*

*МБОУ «Школа №88 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Пушкина Г.И.*

В современном мире, в большинстве стран государство является одним из важнейших субъектов экономики.

Экономическая политика государства – это комплекс мер, осуществляемых государством в сфере экономики направленных на достижение определенных целей и реализации экономических функций государства.

Выделяют три модели государственной экономической политики:

- классическую;
- регулируемую;

– командную.

Экономические функции государства:

1. Создание правовой основы регулирования экономики (создание законов, регулирующих экономическую деятельность).
2. Защита и поддержание конкуренции (в том числе, посредством антимонопольного законодательства).
3. Признание и защита частной собственности.
4. Перераспределение доходов населения и социальная поддержка населения (с помощью пенсий, стипендий, льгот, пособий и др.).
5. Осуществление налоговой (фискальной) политика.
6. Осуществление денежно-кредитной (монетарной политики).
7. Производство общественных благ (дороги, освещение на улицах, уборка улиц, парки, оборона и др.).
8. Лицензирование определенных видов производства.

Приведенные функции государство осуществляет для достижения определенных целей, среди которых:

1. Достижение стабильного экономического роста.
2. Обеспечение стабильности национальной экономики.
3. Обеспечение экономической свободы и стимулирование предпринимательства.
4. Обеспечение максимальной занятости.
5. Поддержка социально-незащищенных слоев населения.
6. Уравнивание доходов населения.
7. Минимизация отрицательных внешних эффектов.
8. Ограничение вредных видов производства (например, табачное и алкогольное производство).

Экономические задачи, наилучшим образом решаемые государством:

1. Защита основ рыночной экономики. Государство разрабатывает и принимает антимонопольное законодательство, препятствующее свёртыванию конкуренции и росту финансовой мощи монополий.
2. Производство общественных благ. Общественные блага — это товары и услуги, предоставляемые государством его гражданам на равных началах (например, оборона, бесплатное образование, медицина, посещение библиотек, парков и др.).

3. Учёт внешних (побочных) эффектов. Внешние эффекты – связанные с производством или потреблением благ издержки и выгоды для третьих лиц. Экономическая деятельность одних может вызывать такие последствия, которые отражаются на лицах, непосредственно не участвующих в производстве и потреблении данных товаров. Отрицательные эффекты возникают в случае появления издержек у других лиц (не участвующих в производстве) в результате производства или потребления товара, а положительные – в случае появления у этих лиц выгоды, которая не компенсируется ими производителям товара. Задача государства – исключить отрицательные внешние эффекты и поощрять полезные, используя такие меры, как убеждение, рекламные кампании, субсидирование (для положительных внешних эффектов) и налогообложение (для отрицательных эффектов), разработка стандартов безопасности и др.

4. Разработка и финансирование программ помощи нуждающимся.

Способы воздействия государства на экономику делят на:

- прямые – основываются на административно-правовых методах влияния на деятельность субъектов хозяйствования;
- косвенные – подразумевают использование кредитно-денежной и финансовой систем страны для решения экономических вопросов. Вмешательство государства ограничено и осуществляется частично посредством налогообложения и установления пошлин.

Для регулирования государство использует следующие инструменты:

- налоговая система;
- кредитно-денежная государственная система;
- административно-правовые нормы.

В настоящее время во всех развитых странах мира существуют смешанный тип экономической системы, при которой в экономике существует рыночный сектор, государственный и традиционный. Таким образом, в настоящее время, практически во всех реально действующих экономических системах присутствуют элементы государственного контроля и регулирования.

Мировой опыт доказывает, а научные исследования подтверждают, что не может быть эффективной рыночной экономики без активной регулирующей роли государства.



## МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ В ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ

*Прудникова Анна*

*МБОУ «Школа №88 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Долгов А.С.*

Математические методы в экономике – научное направление в экономике, посвящённое исследованию экономических систем и процессов с помощью математических моделей.

Математические методы являются важнейшим инструментом анализа экономических явлений и процессов, построения теоретических моделей, позволяющих отобразить существующие связи в экономической жизни, прогнозировать поведение экономических субъектов и экономическую динамику. Математическое моделирование становится языком современной экономической теории, одинаково понятным для учёных всех стран мира.

Математика как основа теории принятия решений широко применяется для управления (планирования, прогнозирования, контроля) экономическими объектами и процессами. Например, прогнозы социально-экономического развития РФ, разрабатываемые МЭРТ, основаны на математическом анализе ретроспективных показателей (динамики инфляции, ВВП и т. д.) и строятся с применением таких разделов эконометрики и прикладной статистики, как корреляционный анализ, регрессионный анализ, метод главных компонент, факторный анализ и т. д.

Новым направлением в современной экономической науке является реализация так называемого экономического эксперимента, суть которого заключается в математическом моделировании экономических ситуаций с учётом психологического фактора (ожиданий участников рынка).

Математические методы в экономике включают в себя:

- математическую экономику;
- эконометрику;
- исследование операций.

В условиях инновационных преобразований экономики при анализе особенностей регионального развития и направлений финансово-хозяйственной деятельности организаций большое значение имеют

экономико-математические методы, базирующиеся на вероятностно-статистическом анализе финансово-экономических показателей.

Математические методы позволяют осуществлять прогнозирование перспектив развития как региона в целом, так и отдельных организаций, распределять материальные, трудовые и финансовые ресурсы, повысить эффективность управленческих решений.

По результатам исследования проектируется математическая модель, которая характеризует различные показатели деятельности. Модель – это условный образ объекта, который обладает теми же свойствами, что и сам объект исследования, и служит для анализа деятельности и прогнозирования перспектив развития объекта исследования.

При построении экономико-математической модели необходимым является выполнение следующих требований: - достаточное количество статистической информации; - достоверность и полнота данных; - наличие тренда в динамике исследуемого показателя; - отсутствие аномальных наблюдений

Математические методы в управлении и экономике имеют большую значимость и применимы для анализа и прогнозирования различных как микро-, так и макроэкономических показателей.

Методология управления проектом предоставляет организациям инструментарий, достаточный для управления отдельно взятым проектом. Управление же портфелем проектов подразумевает как проведение анализа всех проектов организации по отдельности, так и проведение анализа характеристик всей совокупности проектов, реализуемых в организации, что позволяет учитывать риски совместной реализации проектов и формировать сбалансированные портфели. Последнее необходимо для формирования эффективного механизма реализации стратегических целей организации.

Методы управления портфелем проектов на сегодняшний день требуют дальнейшей проработки: не в полной мере формализованы основные характеристики портфелей, такие как риск, доходность, не определены методы анализа взаимовлияния проектов, входящих в состав портфеля, недостаточно разработаны методы, позволяющие учитывать соотношение риска и доходности портфелей проектов при принятии решений об их формировании.

Таким образом, поскольку организации объективно сталкиваются с управлением портфелем проектов, актуальность темы диссертационного исследования обуславливается недостаточной разработанностью экономико-математических методов управления портфелями проектов, применение которых необходимо для получения организациями стратегических конкурентных преимуществ, обеспечения успешного функционирования и развития.

## ПУТИ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ

*Прудникова Анна*

*МБОУ «Школа №88 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Щербак О.А.*

В последнее время сфера услуг занимает все более устойчивые позиции не только в мировой экономике, но и у нас. Для многих стран характерны увеличение объемов производства услуг, возрастание доходов от сервисной деятельности, повышение занятости в этой сфере, расширение экспорта и импорта услуг.

Высокий уровень развития услуг представлен различными сферами деятельности: финансово-кредитными, образовательными, бытовыми, туристическими, медицинскими и другими. Под услугой мы обычно понимаем, не создающую материальных благ деятельность по удовлетворению потребностей отдельного человека или общества в целом. Сфера услуг является одной из перспективных, быстроразвивающихся отраслей экономики, основанной на знаниях. Услуги представляют собой целесообразную деятельность человека, результат которой имеет полезный эффект, удовлетворяющий какие-либо потребности человека.

Особенности сферы услуг:

1. Объединение в своей деятельности производственных и торговых операций.
2. Умеренные по высоте барьеры входа для большинства отраслей.
3. Качество оказываемых услуг, напрямую зависит от исполнителя предоставляемой услуги, его квалификации, личностными чертами и эмоциональным состоянием.

4. Уровень конкуренции зависит от территориальных особенностей.

5. Полная зависимость от спроса на предлагаемые услуги и их сезонный характер.

6. Сегментированность рынка, так как услуги часто не является товаром широкого потребления.

7. Высокая скорость оборота капитала.

Эти особенности в той или иной степени присущи всем предприятиям сферы услуг, хотя в каждой разновидности они могут проявляться в различных формах.

Обычно предприятия сферы услуг относятся к малому и среднему бизнесу. Это связано с необходимостью сохранять быструю адаптивность к меняющимся условиям и способность к ускоренному принятию решений на любом уровне. Рынок услуг довольно быстро развивается, и организации, которые не успевают отреагировать на растущие потребности и запросы клиентов, не смогут конкурировать в такой среде.

Выделим основные проблемы, с которыми сталкиваются предприятия сферы услуг.

Во-первых, одной из главных проблем развития сферы услуг является отсутствие финансовой поддержки со стороны государственных органов на более динамичное и эффективное развитие предприятий сферы услуг в России

Во-вторых, можно выделить проблему плохого развития сферы услуг в регионах страны. Если в развитых странах проблемы регионов и национальной экономики идентичны, то в российской действительности дела обстоят несколько иначе. Большое влияние на сферу оказывает географическая особенность региона, платежеспособность населения, удаленность от центральных регионов и так далее. Исходя из этого, возникают проблемы с ценообразованием на услуги и серьезной разницей доходов в населенных пунктах отдельных регионов. Найти какое-либо решение для данной проблемы не так просто, так как она затрагивает развитие регионов страны в целом. Возможным решением может стать государственная поддержка предприятий малого бизнеса.

В-третьих, можно выделить проблему качества предоставляемых услуг. Так как услуга носит неосязаемый характер, мы не можем оценить ее качество изначально, а только после предоставления ее нам. Возможным решением данной проблемы может стать сертификация и

определенные стандарты для специалистов той или иной области предоставления услуг, которые помогут потребителю быть уверенным в качестве услуги и надежности специалиста.

Может показаться, что удовлетворительный рост рынка свидетельствуют о необязательности использования в малом бизнесе специальных маркетинговых технологий. Но стоит только повнимательнее проанализировать количество новых игроков, появившихся на рынке услуг за последние годы, а также оценить возможность выхода на рынок услуг по франшизам увеличение доли рынка услуг с государственным участием, и становится понятно, что большинству малых предприятий в сфере услуг будет достаточно сложно увеличить свою рыночную долю и удержать своих клиентов, используя только ценовые факторы конкурентной борьбы.

В настоящее время торговля является активным участником процесса формирования рыночного спроса, ориентированного на потребителя. Сегодня услуги торговли формируют значительную часть совокупного объема оказанных услуг в экономике страны. В области активно развиваются розничные торговые сети, применяющие современные информационные технологии.

## **ИНФОРМАТИКА В ПОВСЕДНЕВНОЙ ЖИЗНИ**

*Прудникова Анна*

*МБОУ «Школа №88 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Долгова Е.В.*

Информативные технологические процессы весьма основательно проникли в жизнедеятельность современного человека, наиболее этого – вряд ли станет утрированием тот факт, то, что в отсутствие информационных технологий современное общество никак не сумеет действовать в этом варианте, в котором оно располагается в настоящее время. На сегодняшний день в обществе не имеется ни одной отрасли науки, а также техники, что формировалась бы настолько же стремительными темпами, как информатика.

Информатика – это техническая наука, определяющая сферу деятельности, связанную с процессами хранения, преобразования и

передачи информации с помощью информационно-компьютерных технологий. Компьютер – универсальный прибор для обработки информации. Внедрение компьютерной техники во все сферы человеческой деятельности послужило толчком к зарождению новой научной и прикладной дисциплины – информатики. Впервые этот термин стал использоваться во Франции в 60-х годах.

Информатика определяет сферу человеческой деятельности, связанную с процессами хранения, преобразования и передачи информации с помощью компьютера. Но могущество компьютера определяется человеком и теми знаниями, которыми он обладает

Роль информатики в современных условиях постоянно возрастает. Деятельность, как отдельных людей, так и целых организаций все в большей степени зависит от их информированности и способности эффективно использовать имеющуюся информацию. Внедрение компьютеров, современных средств переработки и передачи информации в различные индустрии послужило началом процесса, называемого информатизацией общества. Современное материальное производство и другие сферы деятельности все больше нуждаются в информационном обслуживании, переработке огромного количества информации.

Но есть и другая сторона. Негативные тенденции: все большее влияние приобретают средства массовой информации; информационные технологии могут разрушить частную жизнь человека; существенное значение приобретает проблема качественного отбора достоверной информации; некоторые люди испытывают сложности адаптации к информационному обществу. Изучение информатики имеет большое значение для развития мышления школьников. В современной психологии отмечается значительное влияние изучения информатики и использования компьютеров в обучении на развитие у школьников теоретического, творческого мышления, а также формированию нового типа мышления, так называемого операционного мышления, направленного на выбор оптимальных решений.

Роль информатики в обществе:

- мировоззренческая;
- воспитательная;

- культурная;
- эстетическая.

Место информатики в системе наук:

1. Естественные науки.
2. Общественные науки.
3. Математические науки.
4. Гуманитарные науки.
5. Технические науки.

Понятие «информация» является одним из фундаментальных в современной науке и базовым для информатики. Наряду с такими понятиями, как вещество и энергия, пространство и время, оно составляет основу современной картины мира, ее относят к фундаментальным философским категориям.

В настоящее время наука пытается найти общие свойства и закономерности, присущие многогранному понятию информация, но пока это понятие во многом остается интуитивным и получает различные смысловые наполнения в различных отраслях человеческой деятельности:

- в традиционном (обыденном) подходе под информацией понимаются сведения, знания, сообщения о положении дел, которые человек воспринимает из окружающего мира с помощью органов чувств (зрения, слуха, вкуса, обоняния, осязания);

- в биологии: понятие «информация» связывается с целесообразным поведением живых организмов. В живых организмах информация передается, и хранится с помощью объектов различной физической природы (состояние ДНК), которые рассматриваются как знаки биологических алфавитов. Генетическая информация передается по наследству и хранится во всех клетках живых организмов;

- в техническом подходе под информацией понимаются сообщения, передаваемые в форме знаков или сигналов (в этом случае есть источник сообщений, получатель (приемник) сообщений, канал связи);

- в философском подходе под информацией понимается взаимодействие, отражение, познание.

- в кибернетическом подходе под информацией понимаются характеристики управляющего сигнала, передаваемого по линии связи;

– в теории об информации под информацией понимаются сведения об объектах и явлениях окружающей среды, их параметрах, свойствах и состоянии, которые уменьшают имеющуюся о них степень неопределённости и неполноты знаний.

Подводя итог, можно сказать, что информационные технологии очень глубоко проникли в жизнь современного человека, и даже более того – вряд ли будет преувеличением тот факт, что без информационных технологий современное общество не сможет существовать в том виде, в котором оно находится сейчас.

## **ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ**

*Пугачёва Диана*

*МБОУ «Средняя школа №103 г. Макеевки»*

*Научный руководитель: Семькина Т.И.*

Молодёжь – это будущее нашей страны, ведь именно молодые люди будут задействована в дальнейшем развитии государства. Она играет важную роль в политическом, социальном и экономическом развитии нашей страны. Вместе с тем она является одной из особо уязвимых групп в нашей стране. Трудоустройство молодежи, не смотря на введение инноваций и развитие страны, является одной из актуальных проблем на сегодняшний день. Данная проблема, из года в год, не теряет своей значимости. Она была и остается одной из острейших проблем в сфере труда. Как быть молодым людям, у которых, даже если и есть какое-либо образование, но нет опыта? С какими проблемами они сталкиваются при поиске работы?

В нашей стране молодежь вынуждена начинать социально-экономические отношения достаточно рано (14-18 лет), но ранняя трудовая деятельность не позволяет в полной мере получить должное образование, что изначально предполагает низкий уровень квалификации. Наблюдается уход молодежи в сферу «теневой» экономики, что может привести к деградации трудового потенциала страны. Для государства это означает потерю большого числа квалифицированной рабочей силы, способной эффективно участвовать в развитии страны. Кроме того, на рынке труда молодые люди



характеризуются социально-профессиональной неопределенностью, возрастают трудности в их самоопределении, в том числе и в профессиональном плане.

Молодые люди 18-24 лет, завершающие или завершившие профессиональную подготовку, а также отслужившие в армии, достаточно уязвимы на рынке труда, так как не имеют должного профессионального и социального опыта и, как следствие, менее конкурентоспособны. Более половины выпускников учебных заведений не могут найти работу по специальности, что негативно влияет на профессиональное становление человека и определение его жизненного пути. Как правило, они выходят на рынок труда впервые и отличаются более низким образовательным и профессиональным уровнем, не имеют стажа работы. Все эти факторы обуславливают более низкую их конкурентоспособность. Вместе с тем именно на этот период приходится начальный этап карьеры.

Для молодежного рынка труда специфична низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Молодежь подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться. Выпускники учебных заведений, получившие подготовку по всем возможным профессиям, не имеют спроса на региональном рынке труда на многие из них. Это приводит к тому, что большая часть ищущих работу молодых людей, трудоустраивается по специальностям, далеким от базового образования. Для многих переподготовка является единственной возможностью получить работу.

Для рынка труда молодежи также характерны высокая мобильность, низкий уровень квалификации, а также достаточно высокий уровень безработицы. Почти пятую часть безработных составляет молодежь, которая не имеет опыта трудовой деятельности. Практически каждому работодателю легче взять взрослого и опытного специалиста, а не новичка, которому, скорее всего, придется объяснять типичные вещи.

В возрасте от 25 до 30 лет молодые люди в основном уже определили свою профессиональную стратегию и имеют определенный опыт работы. В данный период жизни у большинства из них уже есть семья, и они предъявляют высокие требования к предлагаемой (будущей) работе. При этом отсутствие работы данной категорией воспринимается более

болезненно, что ведет к тяжелым социальным и психологическим последствиям.

Чрезвычайно сложная ситуация с женской занятостью: традиционно среди выпускников учебных заведений, особенно вузов, женщины составляют значительную долю. При этом работодатели отдают явное предпочтение при приеме на работу мужчинам.

Также трудности при устройстве на работу возникают из-за того, что студенты, будучи ещё школьниками, отдают предпочтение, на их взгляд, самым прибыльным профессиям, таким как маркетинг, реклама, торговля, финансы и т.д. Данные направления в профессиях, конечно, привлекают заработной платой, однако, для того чтобы чего-либо добиться, нужно всерьёз относиться к будущей специальности, то есть упорно и старательно учиться в образовательных учреждениях.

Но как показывает практика, не всегда и не у всех складывается всё так, как хотелось бы. Технические профессии такие как: строительство, медицина и наука, - к сожалению, уходят на второй план. Молодёжь, которая проживает в сёлах и небольших населённых пунктах, сталкивается с проблемой нехватки рабочих мест. Либо же работа имеется, но заработная плата не соответствует даже прожиточному минимуму.

Сегодня еще трудно говорить о высоком уровне психологической адаптации к реалиям нашей экономики, а также о верных представлениях молодежи о характере спроса на рынке труда.

Таким образом, сложившаяся ситуация на российском молодежном рынке труда является достаточно напряженной. И для решения проблемы трудоустройства молодого населения необходима помощь государства и органов местного самоуправления в каждом регионе. Результативным путем решения данной проблемы станет плотное сотрудничество государства, министерства образования, центра занятости и органов местного самоуправления между собой, передача данных о необходимых специалистах для определенного региона.

Если такая работа будет проводиться для каждого региона индивидуально, в соответствии с их потребностями, то ситуация с безработицей и трудоустройством молодежи будет постепенно улучшаться.

## ДРУЖНЫЙ КОЛЛЕКТИВ - ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ

*Пыжова Елена*

*ГПОУ «Горловский медицинский колледж»*

*Научный руководитель: Христова А. И.*

Известно, что успех работы любого механизма зависит от гармоничного взаимодействия его элементов. Это касается и работы коллектива, который должен стать одной командой с единой целью, приоритетами и стремлениями. Руководитель компании ставит перед собой задачу, на первый взгляд невыполнимую - создать сплоченный коллектив, который готов работать не только за денежное вознаграждение, но и ради общей идеи и успеха. Это задание нелегкое, поскольку даже сотрудники общей профессии имеют разные характеры, темпераменты, увлечения.

Что же нужно предпринять руководителю, чтобы создать гармонию в офисе? Самый легкий способ - пригласить в команду психолога. Но зачастую появление такого работника в офисе вызывает обратную реакцию - нежелание раскрыться и зажатость. Второй способ - решить проблему самостоятельно. Первый пункт в списке задач - обеспечение комфортных условий в офисе. Забота о том, чтобы коллеги имели на своем рабочем месте все, что необходимо для работы и временного отдыха.

Следующим заданием является систематические поощрения успехов сотрудников. Имеется в виду не только финансовое вознаграждение, но и благодарность. Также необходимо время от времени проводить время с коллективом в неофициальной обстановке. Многие могут возразить, мол, и так много времени находимся в офисе. Но один поход на пикник с коллективом принесет больше позитивных эмоций, поможет узнать о скрытых талантах и увлечениях коллег, благотворно повлияет на сплоченность коллектива. Также психологи советуют делиться с сотрудниками успехами и поражениями. Совместное переживание настроит на плодотворную работу ради достижения успеха.

Нужно прислушиваться к коллегам, даже если они не являются специалистами в той или иной сфере. Зачастую свежие идеи поступают от работников, которые видят проблему под иным углом, то есть, не зная ее закономерностей и стандартных решений. И самое главное - иметь

искреннее желание быть не во главе коллектива, а его функционирующей частицей.

## РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В КОЛЛЕКТИВЕ

*Ракипова Валерия*

*МБОУ «Школа №1 г. Ясиноватая»*

*Научный руководитель: Самсонова Н.А.*

В любом коллективе немаловажную роль играет руководитель. По моему мнению от руководителя зависит 50% успешной работы всего коллектива. Часто случается, что в одном коллективе работают грамотные квалифицированные специалисты, но успеха они не могут добиться. Причиной этому может быть руководитель.

Кроме профильного образования, опыта, квалификации настоящий руководитель должен обладать определенными качествами. Качества руководителя – это совокупность особенностей характера, способностей человека, опыта и навыков, приобретенных за время профессиональной деятельности. Не все качества могут быть как врожденными, так и своевременно приобретенными. Поэтому необходимо целенаправленно работать над приобретением и развитием нужных качеств.

Качества принято делить на две категории: профессиональные (деловые) и личностные. Личностные качества (ещё называют soft skills – гибкие навыки) – всё то, что связано с характером человека. Профессиональные качества и компетенции (иногда называют hard skills) – связаны со специализацией человека, и для руководителя это прежде всего управленческие компетенции: планирование, контроль, делегирование, управление проектами и процессами и т.д.

Считается, что профессиональные качества приобрести и закрепить, значительно легче. Большинство учебных программ нацелены на развитие профессиональных качеств и навыков. Людям легко их приобретать. Личностные качества отражают характер человека, который возможно, но сложно изменить. Некоторые особенности характера человек получает при рождении, и они являются неизменными. Для каждой конкретной должности необходим определенный набор личных качеств, который позволяет сотруднику (и

не только руководителю) значительно быстрее развивать свои профессиональные качества, действовать в нестандартных ситуациях, выполнять свою работу эффективно. Чем более личные качества человека соответствуют занимаемой им должности, тем более эффективно он будет выполнять свои обязанности.

Профессиональные и личные качества влияют друг на друга: как личное качество может усиливать профессиональные (например, коммуникабельность менеджера положительно влияет на продажи), так и профессиональное может усиливать личные (например, у спортсменов развивается выносливость, целеустремленность). Это влияние должно быть положительным.

Для каждой должности могут быть полезны разные личные качества и в разной степени. Например, для бухгалтера качество «коммуникабельность» будет гораздо менее значимо, чем для менеджера по продажам или журналиста.

Качества руководителя — это фундамент, на основе которого реализуются как управленческие полномочия и профессиональные функции.

Каждый руководитель должен обладать следующими качествами:

- во-первых, быть настоящим лидером. Также важно, чтобы дело, которым занимается он и его коллектив было для него действительно важным и интересным. Таким образом руководитель сможет заинтересовать подчинённых.

- во-вторых, быть немного психологом. Он должен разбираться в людях и правильно расставлять акценты. К каждому сотруднику он сможет найти индивидуальный подход. Один более усидчивый и ему можно поручить выполнение задания, где требуется внимательность. Другой сотрудник может быть с более динамичным характером. Такому сотруднику руководитель может поручить задание, где требуется принятие быстрых, нестандартных решений.

- в-третьих, уметь поддерживать здоровую дружескую атмосферу в коллективе, где каждый работник чувствует себя необходимым и важным. В таких коллективах руководитель умеет поддерживать командный дух единомышленников, увлеченных своим делом.

- в-четвёртых, обладать логическим мышлением для решения поставленных задач.

- в-пятых, иметь ораторские способности, богатый словарный запас и эрудицию.

- в-шестых, быть хорошим «хозяйственником». Он должен ставить интересы компании выше собственных, в нужный момент проявлять волевые качества.

Учитывая всё вышеизложенное, можно прийти к выводу, что хороший руководитель в коллективе — это энтузиаст, заражающий всех подчинённых своей энергией и любовью к общему делу. Он является организующим звеном. Суть его деятельности состоит в упорядочении действий всех работников.

Важно помнить, что организацию деятельности подчинённых можно назвать особым видом творческой деятельности. По мере роста сложности объекта управления, требования к творчеству увеличиваются.

Таким образом, мы можем сделать заключение, что людей, занимающих руководящие должности много, но успешных руководителей, обладающих всеми упомянутыми качествами, не сегодняшний день не много.

Роль современного руководителя в коллективе — это целое сочетание множества ролей и функций, это большой комплекс качеств, знаний, навыков, умений, которыми должен обладать по-настоящему эффективный руководитель. Кроме того, роль руководителя заключается и в постоянном развитии, совершенствовании всех этих качеств, знаний, навыков, умений, поскольку в современных условиях они быстро устаревают и утрачивают свою актуальность.

## **УДАЛЕННАЯ РАБОТА В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ: ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ И ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ СТОРОНЫ**

*Ратникова Екатерина*

*ГБОУ «Лицей» Коллеж»*

*Научный руководитель: Богач Л.В.*

Интернет и нанотехнологии плотно вошли в нашу жизнь и сейчас каждый человек неразрывно связан с компьютеризацией в различных сферах своей жизни. Удаленная работа является одним из примеров таких областей, которая напрямую зависит от гаджетов.

Для того, чтобы понять, почему все-таки удаленная работа — наша новая реальность и будущее, необходимо разобраться, что она из себя представляет.

Удаленная работа — это форма занятости, которая представляет собой работу из любой точки мира, где есть подключение к Интернету. До реального столкновения с «удалёнкой» многие имели достаточно стереотипные и смутные представления о данном формате занятости. Однако, она стала более востребованной после 2020 года во время локдауна и пандемии коронавируса.

Именно в тот момент большинство людей, чья деятельность позволяла дистанционно работать, перешли на этот формат и по сей день многие считают его наилучшим способом зарабатывать деньги, не выходя из дома.

Безусловно, удаленная работа имеет как положительные, так и отрицательные стороны, которые тоже играют большую роль для определения статуса «лучшей работы».

Для начала следует обсудить трудности или отрицательные стороны удаленной работы:

1. Самодисциплина в бытовой обстановке. На мой взгляд, это составляющее можно отнести и к положительным, и к отрицательным сторонам, поскольку это напрямую зависит от человека: кому-то комфортнее сохранять дисциплину дома, составлять удобный для себя график, а кому-то больше нравится работа в офисе, где ты подстраиваешься под график, установленный руководством. Самодисциплина — это цена за свободу.

2. Технические сложности. Они могут быть связаны с нестабильным Интернет-соединением, отсутствием доступа к каким-либо документам и материалам, отсутствием мгновенной связи с коллегами и начальством и т.п.

3. Ненормированный рабочий день. Здесь, как и в п. 1, все зависит от человека, его распорядка дня и способности к самоорганизации.

4. «Стирание» границ между личной жизнью и работой. Происходит дисбаланс работы или быта, из-за чего в семье могут возникать конфликты.

5. Дефицит реального общения с людьми.

6. Прокрастинация, апатия, пропадает мотивация работать. Это достаточно частое явление: в дистанционном формате люди зачастую могут откладывать свои задачи, которые затем желания выполнять совершенно нет, из-за чего люди начинают впадать в апатию и депрессию. Также в рабочем пространстве управляющие постоянно мотивируют своих коллег для выполнения поставленных целей.

7. Приводить отрицательные стороны можно и далее, однако, они также будут зависеть от человеческого фактора и других причин, связанных с одной личностью. Перейдем к положительным сторонам «удалёнки»:

8. Постоянное развитие в IT сфере за счет компьютеризации данного вида занятости и создание «виртуального офиса».

9. Снижение издержек компании, поскольку работники выполняют свою деятельность из дома.

10. Минимум затрат для стартапов.

11. Экономия времени для каждого человека в той или иной сфере работы.

12. Отсутствие дресс-кода [1].

Хорошие стороны также можно перечислять дальше, были названы только основные из них. В целом, на мой взгляд, удаленная работа – это современность, удобство и комфорт, которые так необходимы каждому из нас для удовлетворения потребностей.

Она не только позволяет экономить огромное количество времени, средств и т.д., но и помогает развиваться и совершенствоваться, свободно путешествовать, не завися от работы, находиться в постоянном духовном росте и стремиться к улучшению самодисциплины.

Исходя из вышесказанного, приходим к выводу, что проблема занятости – один из главных вопросов в рыночной экономике, решив который можно улучшить экономическое состояние любой страны, а для этого потребуется развитие удаленной работы, которая имеет массу преимуществ и предоставляет широкие возможности для каждого пользователя.

Удаленная работа – наша новая современность и дальнейшее будущее, благодаря которой миллионы людей уже сейчас сумели реализовать свои способности через самозанятость и обрести для себя новый, комфортный стиль жизни.



*Список источников*

1. Леденева, И. Ю. Преимущества и недостатки дистанционной работы / И.Ю. Леденева // Молодой ученый. – 2013. – №2. – С. 157–160.
2. Мартынова, О. В. Удаленная занятость в России и перспективы ее развития / О.В. Мартынова // Молодой ученый. – 2016. – №2. – С. 542–545.

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ***Ретинская Екатерина**МБОУ г. Горловки «Лицей №4»**Научный руководитель: Залавская Н.И.*

Мотивация труда – это побуждение работника к эффективной деятельности. А стимулирование – это внешнее воздействие на специалиста с целью заставить его работать еще лучше, повысить его производительность. На примерах видно, что мотивация и стимулирование персонала походит на народный метод «кнута и пряника». Это значит, что мотивация пробуждает внутреннее желание работника работать, а стимулирование заставляет его трудиться, если такового желания нет.

Дружный и хорошо работающий коллектив – мечта любого руководителя, поскольку организация командной работы занимает большой процент его времени. Дружный коллектив лучше работает, сотрудники доверяют друг другу в рамках совместной деятельности. Определяющим фактором успешной работы служит психологический и эмоциональный настрой внутри группы, уровень взаимоуважения. Все это ведет к увеличению производительности труда, выполнению и перевыполнению плана, успешному решению текущих и стратегических задач.

Особо отмечена роль руководителя в коллективе акцентом на личные качества, которыми должен обладать руководитель. Роли руководителя – еще одна общая черта управленческой работы. Роль – это набор поведенческих правил, соответствующих конкретному учреждению или конкретной должности менеджера. Результат труда

руководителя -- решение, т. е. специфический вид информации, направляющей функционирование и развитие трудового коллектива.

Лидерство и руководство – неразрывные понятия, связанные с управлением организацией. Именно от правильного подбора руководящего состава зависит эффективность самой организации. С другой стороны, лидерство и руководство – два совершенно различных понятия. Руководство назначают «сверху», а лидерство же – способность влиять на людей, независимо от положения. Так как люди, будучи существами социальными, существуют в группах и именно через группу, групповое взаимодействие могут осуществлять свои замыслы, лидерство охватывает практически все сферы социально-значимой деятельности людей: оно проявляется в экономической и политической деятельности в сфере досуга и развлечений, отправления религиозных культов и образования, в спорте и активности уличных банд и т.д.

Кроме того, стоит выбирать и общую систему управления в компании – учитывая стратегические цели организации, культурный код и другие факторы. От выбора основных методов управления персоналом в организации зависит практически все – вы можете быть лидером, создадите эффективную бизнес-систему, но если совершите ошибку и станете неправильно использовать человеческий ресурс, то все будет бесполезно. Постараемся разобрать все детально. Метод управления – это система приемов, с помощью которой руководитель воздействует на коллектив и отдельных сотрудников, добиваясь от них эффективного выполнения обязанностей. В зависимости от типа организации и выбранной HR-стратегии, обычно разделяют три вида методов.

Главное богатство компании – «человеческие ресурсы». Руководитель, способный мыслить в перспективе, осознает: вклады в развитие персонала выгодны. Грамотно инвестировать в обучение сотрудников – значит получить в итоге слаженную, мотивированную, компетентную команду, которая будет приносить фирме прибыль. Дать работникам профессиональные навыки – только половина дела: их нужно постоянно актуализировать. В условиях стремительного технологического прогресса знания быстро устаревают. Руководитель, смотрящий в будущее, понимает это и потому старается повышать

квалификацию персонала. Без комплексного обучения персонала не обойтись. Следует отметить три типа внешнего обучения:

1. Первичная подготовка – обучение сотрудников с нуля (проводится в колледжах, вузах и других учебных учреждениях);

2. Повышение квалификации – актуализация имеющихся знаний и улучшение персональных навыков;

3. Переподготовка – приобретение знаний и умений в новой сфере.

В настоящее время дистанционная занятость (удаленная работа) органично вписывается в структуру глобальных тенденций в сфере труда, становясь современной формой занятости.

«Удалённая работа», в первую очередь, подразумевает тот факт, что сотруднику придётся что-то делать, а уже во вторую – что заниматься этим можно будет без привязки к рабочему месту, хмурому начальнику и жизни от звонка до звонка. Удаленная работа – это уже не будущее, а наступившее настоящее. С появлением и развитием Интернет возможности для коммуникации на расстоянии значительно выросли, а обмен информацией и результатами интеллектуального труда значительно упростился.

В идеале в организации работает минимально необходимое количество сотрудников. Но, что делать в ситуации, когда компании на ограниченный период требуются дополнительные сотрудники. Ситуации, когда компаниям приходится искать человека для временной замены основного сотрудника, довольно редки, но все же случаются. Временный персонал – это палочка-выручалочка для работодателя.

Трудоустройство молодежи, несмотря на введение инноваций и развитие страны, является одной из актуальных проблем на сегодняшний день.

Молодежь – это социально-демографическая группа, выделяемая на основе обусловленных возрастом особенностей социального положения молодых людей, их места и функций в социальной структуре общества, их специфических интересов и ценностей.

Молодежный рынок труда характеризуется отсутствием нужного профессионального опыта, уровнем образования, что приводит к низкой конкурентоспособности по сравнению с другими возрастными группами на рынке труда.

## ТЕОРИЯ ЛИДЕРСТВА И ВЛАСТИ НИККОЛО МАКИАВЕЛЛИ

*Романова Кристина*

*МБОУ «Гимназия № 92 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Тимошенко И.Н.*

Никколо Макиавелли учил правителей, которые стремятся к успеху, согласовывать свои действия, с законами необходимости (судьбой) и с поведением подчиненных. Его учения содержат определенные советы, которым должны следовать руководители, он рассуждает о любви, страхе, щедрости и проявлению других качеств в управлении.

Идеи относительности. Все люди, независимо от того, нравственны они или нет, стремятся к одной и той же цели – к знаменитости и богатству. Хотя каждый выбирает к ней свою дорогу: одни поступают осторожно, другие берут смело; кто-то прибегает к хитрости, другие к насилию; одни терпеливые, другие решительные; все они способны добиться успеха несмотря на то, что образ действий противоположен. Почему же это возможно? Поступают по-разному, но своих целей достигают.

Причина скрывается в том, что, несмотря на противоположность, и тот и другой образ действия соответствует определенным обстоятельствам данной минуты. То, что хорошо в одно время, может быть плохо в другое. В одних ситуациях нужна жестокость, а в других снисходительность.

Выбор цели также зависит от обстоятельств: нельзя стремиться установить демократию в тираническом обществе, или, напротив, тиранию – в свободолюбивом.

Цели следует образовывать со средствами, а средства – с обстоятельствами и результатами. Если ваша цель – ввести республику, то надо поступать определенным способом, а если монархию, другим.

Итак, принцип относительности управления Макиавелли гласит: выбор средств соотносится с ситуацией, а оценка результата – со средствами, наконец, все вместе – цель, средства, ситуация – должны соотноситься сами с собой.

Идея круговорота форм управления. До сих пор актуальна макиавеллиевская концепция циклического развития государственных форм (демократия – олигархия – аристократия – монархия). Монархия легко обращается в тиранию, аристократия – в олигархию и т. д.

Циклическое развитие форм управления напоминает идею кругооборота, взаимообращение добра и зла.

Политические перевороты как раз и свидетельствуют о непрочности даже самого прогрессивного режима: его свергают, и на смену приходит тирания.

В движении и кругообороте находится практически все – материальные объекты, формы правления, человеческие дела. Природа не позволяет вещам быть в покое. Достигнув совершенства, дальше которого двигаться нельзя, государство вступает на обратную дорогу.

Маятниковое движение «вверх-вниз-вверх» совершают государства, добро и зло, наши действия. Человеческие дела то идут на подъем, то к упадку. Каждый человек, поступающий разумно, стремится только к успеху. Однако необходимость выше разума, она ведет ко многим вещам, к каким не привел бы ум.

Кругооборот Макиавелли возможен в силу относительности противоположных состояний – добра и зла, верха и низа, подъема и упадка. Они легко превращаются друг в друга.

Согласно Макиавелли, существуют три хороших, или основных форм управления (монархия, аристократия и демократия) и три плохих, или извращенных (тирания, олигархия и анархия).

Они так похожи, что легко переходят одна в другую: монархия – в тиранию, а демократия – в анархию. Основатель любой из трех «хороших» форм управления способен установить ее лишь на краткое время, так как никакое средство не удержит ее от превращения в противоположность. Так и в человеческих поступках: добродетель легко превращается в порок, а грех принимает лицо добродетели.

Если вы хотите сделать народ сильным и великим, то придется воспитать в нем такие качества, как независимость, благодаря которому уже нельзя будет управлять по желанию. Если граждан оставить слабыми и малочисленными, чтобы была возможность удобно управлять ими, то он сделается таким ничтожным, что не сможет сохранить свое благосостояние и власть.

Принимая управленческие решения, лидер должен тщательно взвешивать, на какой стороне меньше неудобств, и брать ее за основу, так как безупречных решений не существует. Весьма сомнительным

представляется другой путь: взвешивая альтернативы, выбираешь то, которое содержит больше выгод и удобств.

Вклад Макиавелли в историю социальной мысли, в теорию и практику управления огромен. Одним из первых он обосновал понятие гражданского общества и применил термин государство как принято сейчас – для обозначения политической организации общества. Макиавелли занимает важное место в истории социологии и менеджмента.

#### *Список источников*

1. Карданская, Н.Л. Основы принятия управленческих решений / Н.Л. Карданская. – Москва: Русская деловая литература, 1998. – 200 с.
2. Мескон, А. Основы менеджмента / А. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. – Москва: Дело, 1992. – 702 с.
3. Смирнов, Э.А. Управленческие решения / Э.А. Смирнов. – Москва: ИНФРА М, 2001. – 264 с.
4. Фатхутдинов, Р.А. Разработка управленческого решения / Р.А. Фатхутдинов. – Москва, «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. – 200 с.

## **ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОГО КЛИМАТА В ЭКОНОМИКЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*Романько Глеб*

*МБОУ «Школа №2 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Жигалкина С.Ю.*

Будущее Донецкой Народной Республики зависит от модернизации экономики на современной технологической основе. На первый план выдвигается проблема обеспечения устойчивого экономического роста. Поэтому особо остро стоит вопрос о поиске инвестиционного механизма, чтобы дать мощный импульс развитию реального сектора экономики. Отсюда вытекает необходимость масштабных притоков инвестиций.

Необходимым условием развития экономики является высокая инвестиционная активность. Инвестиции играют важную роль, как на макро, так и на микроуровне. По сути, они определяют будущее Республики в целом, отдельного субъекта хозяйствования и являются

локомотивом в развитии экономики. Проблема инвестиций настолько актуальна, что разговоры о них не утихают.

Под инвестициями в широком смысле необходимо понимать денежные средства, имущественные и интеллектуальные ценности государства, юридических и физических лиц, направляемые на создание новых предприятий, расширение, реконструкцию и техническое перевооружение действующих, приобретение недвижимости, акций, облигаций и других ценных бумаг и активов с целью получения прибыли и (или) иного положительного эффекта. Термин «инвестиция» происходит от латинского слова *investire* – облачать.

Немаловажную роль в развитии промышленных предприятий ДНР, привлечении средств инвесторов играет такой инструмент как Инвестиционный портал ДНР, функционирующий с весны 2017 года. Инициаторы инвестиционных проектов (предложений) получают возможность поиска на портале информации для своих проектов.

Инвесторы, ознакомившись с реестром инвестиционных предложений, смогут принимать решение относительно инвестирования в конкретные проекты на территории Республики. Задача такого портала – эффективно представить Республику инвесторам, предоставив актуальную информацию об экономическом потенциале и конкурентных преимуществах ДНР. Портал дает наглядное представление о ресурсной базе и инфраструктуре Республики, потенциальных направлениях для инвестирования, инвестиционных предложениях и площадках. На сайте – восемь разделов, в которых представлены сведения о Республике, о государственном регулировании в ДНР, информационный каталог предприятий, инвестиционные предложения и площадки, а также рубрики «Достояние Республики», «Мероприятия», «Аналитические материалы» и «Истории успеха».

Заслуживает внимания также интерактивный каталог предприятий ДНР, которые сгруппированы по отраслям. При этом для каждой из компаний сформирован информационный паспорт, содержащий название, адрес, телефон, а также основные направления деятельности предприятия.

Инвестиционные проекты позволят не только реорганизовать и улучшить структуру экономики Республики, но и увеличить число

рабочих мест, тем самым повышая уровень финансового и социального благополучия населения в целом. Инвестиционная привлекательность ДНР велика. Сегодня территория Республики включает в себя четыре района и пятнадцать городов. Каждый из них обладает немалым промышленным потенциалом. Министерство промышленности и торговли разработало для инвесторов каталог «Промышленный потенциал ДНР», который размещен на портале ведомства.

В список предприятий металлургического комплекса входит 21 хозяйствующий субъект, в том числе Юзовский металлургический завод, Донпромкабель, ПКП «Металлист», ООО «Силур», завод алюминиевых профилей и т.д. Плюс к этому функционируют предприятия, находящиеся под внешним управлением Республики.

Большая часть промышленного потенциала ДНР сосредоточена в Донецке, Макеевке, Горловке и Енакиеве. На эти города приходится 147 из 195 предприятий каталога, притом, что в одном только Донецке их число превышает сотню.

Промышленность Донецка – столицы ДНР – во многом имеет схожую со всей Республикой структуру. Основу потенциала города составляют предприятия машиностроения (22 ед.), а также пищевой (20 ед.), химической (19 ед.) и легкой (10 ед.) промышленности. Кроме этого, в городе, согласно каталогу, функционируют одиннадцать предприятий по производству строительных материалов.

Инвестиция – это всегда стабильный источник финансирования. Вследствие притока капитала в экономику Республики произойдет существенное увеличение производственных мощностей.

Таким образом, инвестиции играют огромную роль в экономике. От инвестиций в огромной степени зависит развитие производственного потенциала нашей Республики, темпы экономического роста, повышение качества и объемов производства материальных и духовных благ, развитие всей инфраструктуры. Современная инвестиционная политика – основной рычаг осуществления структурных изменений в экономике, освоения территорий и природных ресурсов, устранения диспропорций в экономическом развитии, обеспечения занятости населения, развития науки и техники, проведения в жизнь модернизации сельского хозяйства.



## ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

*Романюк Елизавета*

*МБОУ «Средняя школа №44 г. Макеевки»*

*Научный руководитель: Решетняк Е.И.*

Масштаб внедрения инноваций в экономику – один из важнейших показателей эффективности работы любого государства. В основе инновационного развития государства находится ряд основополагающих факторов. Это наличие базы для развития фундаментальной и прикладной науки. Речь идёт о качественной системе образования, формировании сети научно-исследовательских институтов. Внедрение научно-технических разработок невозможно без высокой предпринимательской активности. Представители бизнеса должны быть заинтересованы в использовании передовых технологий. Основные инструменты – участие в финансировании проектов, льготное налогообложение, формирование необходимой инфраструктуры.

В общегосударственном разделении труда Донецкая Народная Республика выделяется мощным промышленным комплексом. Основной отраслью экономики ДНР является промышленность (преимущественно тяжёлая индустрия: металлургия, добыча каменного угля и сырья для металлургической промышленности, коксохимия и химия, горное машиностроение). Основными промышленными центрами являются Донецкий (Донецк, Макеевка, Харцызск, Ясиновата), Горловско-Енакиевский (Енакиево, Горловка, Кировское, Ждановка), Шахтёрско-Снежнянский (Торез, Снежное, Шахтёрск), а также пгт Новый Свет Старобешевского района, где размещена крупнейшая в ДНР Старобешевская ГРЭС.

Специфические особенности производственного потенциала и специализации хозяйственного комплекса региона обусловлены его природно-ресурсным, трудовым, научным потенциалом. Донецкая народная Республика располагает уникальными возможностями для создания технологических цепочек: запасы природных ресурсов, мощный производственный и научно-технический потенциал. В настоящее время добыча угля подземным способом – это один из базовых видов производственной деятельности в ДНР. Наблюдавшаяся положительная динамика роста объемов добычи угля была связана с

наличием рынка сбыта для украинской металлургии, коксохимии и электроэнергетики. На сегодня, в связи с «угольной блокадой», происходит переориентация на российский рынок. Наличие каменного угля способствует развитию тепловой электроэнергетики, удельный вес которой в выпуске промышленной продукции Республики, начиная с 2016 г., постоянно возрастает.

Первоочерёдной задачей, по мнению аналитиков, должна стать разработка соответствующей «дорожной» карты. Необходимо обеспечивать льготные условия работы для предприятий, занимающихся внедрением инноваций. Особое внимание нужно уделять привлечению в сектор инвестиций, в том числе иностранных. Инновации – движущая сила экономического и социального развития. Внедрение новейших разработок в различных сферах общественной жизни – залог возрождения Донбасса.

Первым шагом к формированию собственной экономики ДНР стало создание таких учреждений, как Банк ДНР и Почта Донбасса. В 2015 году в ДНР появились свой бюджет и своя налоговая система. В этом же году доходы местных бюджетов и установленные республикой налоги наполнили бюджет на 53 %, остальные 47 % пришлось на внешнюю гуманитарную помощь, поступающую преимущественно из России. В апреле 2015 года, в соответствии с указом главы ДНР, «Почта Донбасса» и Центральный республиканский банк ДНР официально приступили к регулярным выплатам пенсий и пособий населению.

В сентябре 2015 года, после бивалютного периода, основной расчётной валютой в республике стал российский рубль. С начала боевых действий в ДНР происходил постепенный переход промышленных предприятий из киевской юрисдикции в юрисдикцию республики. 1 марта 2017 года в ДНР было введено внешнее управление на всех предприятиях, которые до этого продолжали работать под киевской юрисдикцией. Все поступающие с них налоги стали направляться в бюджет ДНР. Важную роль в экономике играет госсектор. В Республике сформировались свои органы власти, судебная система, налажена система выдачи собственных документов. В ДНР действует 21 министерство.

Донбасс очень богат углём, я считаю, что благодаря углю наш край может хорошо развиваться. Нам известно о том, что во время изоляции в

ЮАР начали производить синтетической топливо из угля, в Сасолбурге в 1955 году даже открыли завод по выпуску синтетического жидкого топлива из угля. По моему мнению Донбасс мог бы воспользоваться данным примером, это было бы хорошим вкладом в инновационном развитии.

Наш край также знаменит своими плодородными почвами. Я уверена, что это также можно использовать для дальнейшего развития. В ДНР на данный момент много заброшенных полей, я считаю их надо использовать для улучшения сельского хозяйства. Ещё хорошим вкладом в инновационное развитие является открытие ферм, в Донбассе достаточно много свободного места для них. Фермы всегда будут полезны, например, для разведения сельскохозяйственных животных, ведь они являются источником мяса, кожи, молока и так далее.

Для реализации данных идей требуются высококвалифицированные трудовые ресурсы, которые можно получить благодаря открытию научно-исследовательских центров и институтов.

## **ИНФОРМАТИКА В ПОВСЕДНЕВНОЙ ЖИЗНИ**

*Рыбка Кирилл*

*МБОУ «Школа №21 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Носенко Д.М.*

Информатика как наука находится в процессе постоянного развития, её границы постоянно расширяются, что ведёт к появлению новых научных направлений. И если мы откроем интернет, то там можно прочитать разные трактовки данной науки. Но главное, не надо забывать, что это наука прежде всего об информации. Современная информатика объединила в себе многие отрасли науки, техники и производства, связанные с обработкой информации, поэтому ее можно отнести как к фундаментальным естественным наукам, так и к прикладным.

Информатика - молодая научная дисциплина, изучающая вопросы, связанные с поиском, сбором, хранением, преобразованием и использованием информации в самых различных сферах человеческой деятельности. Генетически информатика связана с вычислительной

техникой, компьютерными системами и сетями, так как именно компьютеры позволяют породить, хранить и автоматически перерабатывать информацию в таких количествах, что научный подход к информационным процессам становится одновременно необходимым и возможным.

До настоящего времени толкование термина «информатика» (в том смысле как он используется в современной научной и методической литературе) еще не является установившимся и общепринятым.

Информатику рассматривают как науку, связанную:

- с разработкой вычислительных машин и систем, с технологией их создания;
- с разработкой математических моделей естествознания и общественных явлений для их строгой формализации;
- с обработкой данных, созданием численных и логических методов решения задач, сформулированных на этапе построения математической модели;
- с разработкой алгоритмов решения задач управления, расчета и анализа математических моделей;
- с программированием алгоритмов, созданием программного обеспечения ЭВМ.

Роль информатики в нашем обществе постоянно возрастает. Человеческая деятельность зависит от возможности быстрого получения необходимой информации. Чтобы экономить время, ученые создают разные сайты для пользования человека - электронное правительство, электронные государственные услуги, электронная регистратура и другие. Современные информационные технологии значительно расширили наши возможности в получении и переработке информации, что в целом влияет на формирование нашего мировоззрения, воспитания и культуры. Зная основы работы на компьютере и имея компьютер дома с подключенным к сети Интернет, можно получить доступ к множеству полезных сайтов. Знание компьютера в наше время необходимо так же, как и знание литературы и математики.

Мировоззренческая роль информатики - она помогает проникать в информационную суть явлений и процессов, которые происходят вокруг нас. Таким образом, информатика даёт возможность выявлять и описывать не только внешние и внутренние связи (процессы) в какой-

либо системе, но и скрытые, которые можно определить путём соответствующего анализа уже выявленных связей (процессов).

Воспитательная роль информатики - она способствует творчески подходить к работе. Воспитывает аккуратность, логику суждений, развивает умение выделять главное, использовать информационные технологии при решении разных задач.

Культурообразующая роль информатики - повышение информационной культуры способствует росту общей культуры людей, занимающихся информатикой. Можно, сидя за компьютером, прогуляться по храмам, музеям, выставкам, полюбоваться шедеврами, приобщаясь к прекрасному. Компьютерная графика помогает создавать разные композиции и образы.

Этическая роль информатики – это формирование норм и правил обращения с информацией и поведения людей в сетях.

Подводя итог, можно сказать, что информационные технологии очень глубоко проникли в жизнь современного человека, и даже более того – вряд ли будет преувеличением тот факт, что без информационных технологий современное общество не сможет существовать в том виде, в котором оно находится сейчас.

## **ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ**

*Рябченко Карина*

*ГПОУ «Горловский медицинский колледж»*

*Научный руководитель: Христова А.И.*

Проблемы трудоустройства молодежи и привлечения квалифицированных специалистов для восполнения кадров и развития кадрового потенциала предприятий города и региона взаимосвязаны и относятся к числу тех проблем, которые в современных условиях непосредственно влияют на конкурентоспособность и экономическое благополучие учебных заведений и предприятий.

Эта тема очень актуальна в современном обществе, т. к. по официальным данным молодежь составляет 30% от общего числа безработных, которые зарегистрированы в центрах занятости населения.

Но существует и скрытая безработица, которая не учитывает всех безработных граждан.

Молодые специалисты – это будущее России. Именно они должны быть востребованы на рынке труда. Но так ли это на самом деле?

Предложения по законодательному регулированию:

1. Оказывать организационную и методическую помощь при создании в учреждениях профессионального образования служб содействия молодым гражданам по их трудоустройству: вводить специальные курсы для выпускников – «Как искать работу», на которых будут обсуждаться различные варианты предстоящих переговоров с нанимателями, другие вопросы, касающиеся правил поведения при поиске вакансии.

2. Создавать социальные гарантии и льготы для молодых специалистов: компенсация оплаты коммунальных услуг, льготные проездные билеты, бесплатное обучение, льготы при оплате детских садов.

3. Стимулировать работодателей для принятия на работу молодежи: предоставлять льготы по налогам и сборам.

4. Департаментам образования и управлениям образования учитывать происходящие изменения на рынке труда, потребность в кадрах.

5. Возмещать затраты в связи с добровольным переездом в другую местность для трудоустройства по предложениям органов службы занятости.

## **МЕНЕДЖМЕНТ КАК ВИД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*Савранчук Анастасия*

*МБОУ «Школа № 64 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Попова Е.Л.*

Менеджмент – особый вид профессиональной деятельности, которая направлена на достижение функционирующим в рыночных условиях предприятием определенных оптимальных результатов хозяйственной деятельности на основе рационального использования материальных и

трудовых ресурсов с применением разнообразных принципов и методов социально-экономического механизма менеджмента.

Как вид профессиональной деятельности менеджмент также включает в себя комплекс взаимосвязанных действий, таких как: организация и управление, постановка и корректировка задач, разработка этапов работы, принятие решений, налаживание коммуникаций, сбор и обработка информации.

В связи с этим менеджмент объединяет под своим началом труд многих специалистов: экономистов, статистиков, инженеров, психологов, юристов, бухгалтеров. В качестве объекта менеджмента выступает хозяйственная деятельность предприятия в целом или ее конкретная сфера

К его основным видам относятся:

- производственный менеджмент;
- финансовый менеджмент;
- стратегический менеджмент;
- инвестиционный менеджмент;
- менеджмент рисков;
- информационный менеджмент.

Наглядные примеры менеджмента можно увидеть в системной иерархии. Есть несколько звеньев менеджеров, каждое из которых контролирует предыдущее, но напрямую не относится к нижестоящему:

Нижнее звено. Это сотрудники, контролирующие решение базовых задач компании: правильное использование ресурсов и ход выполнения работы своего отдела. На производстве такой работой занимаются заведующие лабораторией, начальники цеха, старшие медсестры и другие руководители низшего звена.

Среднее звено. Специалисты среднего звена – начальники отделов. Они следят за многими процессами: за проделанной работой, ее качеством и сроками выполнения. Данные передают руководителям высшего звена для анализа эффективности.

Высшее звено – топ-менеджеры. Самая малочисленная группа с более ответственными и обширными задачами, включая разработку и реализацию стратегии развития в краткосрочной и долгосрочной перспективе. Для этого директора принимают ряд решений, направляют

всю организацию, а остальные группы менеджеров поддерживают выбранный курс.

Область профессиональной деятельности менеджера - обеспечение эффективного управления организацией, организация систем управления, совершенствование управления в соответствии с тенденциями социально-экономического развития.

Менеджер должен быть готов к следующим основным видам профессиональной деятельности, которые выделяются в соответствии с его назначением и местом в системе управления: управленческой, организационной, экономической, планово-финансовой, маркетинговой, информационно-аналитической, проектно-исследовательской, диагностической, инновационной, методической, консультационной, образовательной

Менеджмент является профессиональной деятельностью, обеспечивающей эффективное управление, что подразумевает под собой достижение поставленных целей и рациональное использование доступных ресурсов. Управление, в свою очередь, является соединением человеческих и материальных ресурсов с целью выполнения задач и достижения целей, стоящих перед организацией.

Разделяют следующие сферы менеджмента: бизнес, государственные структуры, некоммерческие организации.

Менеджмент призван создавать условия, для успешного функционирования организации исходя из того, что прибыль является не причиной существования организации, а результатом его деятельности, который в конечном итоге определяет рынок. Ситуация на рынке, как известно, постоянно меняется, происходят изменения в положении на рынке конкурентов, в условиях и формах финансирования, состоянии хозяйственной конъюнктуры в отрасли или в стране в целом, в условиях торговли на мировых товарных рынках. Отсюда постоянное наличие риска. Целью менеджмента в этих условиях является постоянное преодоление риска или рискованных ситуаций не только в настоящем, но и в будущем. Так, конечной целью менеджмента является обеспечение прибыльности, или доходности в деятельности предприятия путем рациональной организации производственного процесса, включая управление производством и развитие технико-технологической базы, а также эффективное использование кадрового



потенциала при одновременном повышении квалификации, творческой активности и лояльности каждого работника.

## ДРУЖНЫЙ КОЛЛЕКТИВ – ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ

*Сапелкина Алёна*

*ГБПОУ «Донецкий колледж пищевых технологий и торговли»*

*Научный руководитель: Дорофеева А.Н.*

Коллектив – это группа людей, которая должна стать командой, объединенной общей целью. Руководитель должен создать сплоченный коллектив из разных по характеру, темпераменту, увлечениям, способностям, вкусам сотрудников. Процесс сплочения коллектива направлен на отношения между сотрудниками, его цель – продуктивная организация рабочего времени в рамках совместной работы. Определяющим фактором здесь становится социальный и психологический настрой внутри группы, а также уровень взаимоуважения и доверия в отношениях подчиненных и руководителей. Если ему удастся их всех объединить одной целью и сделать так, что они будут готовы работать не за вознаграждение, а ради идеи, то такое предприятие обязательно будет успешным.

Лидер объединяет коллектив под своим руководством, для чего может использовать следующие подходы:

- честно рассказывать о собственных победах и поражениях;
- прислушиваться к мнению подчиненных;
- внимательно выслушивать работников;
- создавать командный дух.

Зачем нужна сплоченность в коллективе. Сплоченность коллектива влияет на результативность и эффективность деятельности компании. Коллектив, в котором преобладает взаимоуважение, доверие и готовность к сотрудничеству, необходим для:

- создания честных отношений: сотрудники подавляют конфликтные ситуации, открыто обсуждают проблемы и находят пути их решения;
- понятной системы контроля, во главе которой стоит один лидер;
- мотивации, обеспечивающей продуктивность сотрудников;

– приверженности корпоративной культуре и соблюдении внутренних этических стандартов.

Сплоченный коллектив отличается:

1. Наличием общих целей для всех сотрудников. Каждый член коллектива вносит свой вклад в работу и понимает, ради чего старается.

2. Наличием миссии и ценностей, понятных коллективу. Важно, чтобы их разделяли все сотрудники, так как приверженность корпоративной миссии задает тон внутреннего общения и взаимодействия с клиентами.

3. Контролем за сотрудниками. Лидер команды следит за исполнением планов, интересуется успехами подчиненных и помогает с решением трудностей и т.д.

Преимущества дружной команды:

- рост эффективности производства;
- рост деловой активности;
- упрощенный обмен информацией;
- проработку проблем, которые часто замалчиваются и влияют на рабочий процесс.

Для персонала свои плюсы:

- возможность карьерного роста;
- осмысленный рабочий процесс;
- благоприятная среда для улучшения личностных и профессиональных навыков;
- вознаграждения за труд.

Здоровая команда имеет следующие признаки:

1. Сохраняется положительный эмоциональный фон.

2. Каждый сотрудник считает себя частью целого, так как в коллективе поддерживаются общие нормы, ценности и цели.

3. Выработан командный дух.

4. Руководитель занимается сплочением команды, а не пускает все на самотек.

5. У работников присутствует желание приходить на работу, зная, что коллектив поддержит во время трудной ситуации.

6. Наличие демократической атмосферы, которая положительно влияет на принятие важных решений.

7. Неформальные отношения позволяют легче справляться с должностными обязанностями, грамотно распределять рабочее время, формируют самодисциплину.

8. Доверительные отношения не допускают присутствия негативных эмоций и дают чувство защищенности, уверенности в себе и окружающих.

Мотивация. Правильно мотивировать сотрудников на выполнение планов – задача руководителя, который следит за активностью и заинтересованностью коллектива в работе. Важно, чтобы каждый член команды понимал важность совместной деятельности и осознавал причастность к общему делу. Именно уровень мотивации становится определяющим фактором при вовлечении работников, так как продуманная система обещает им поощрение за успешную работу. Часто поощрением становятся премии, бонусы, награды, которые получают лучшие специалисты. Определить уровень мотивации можно по показателям активности сотрудников. Именно сплочение коллектива помогает достичь высоких результатов, работать ради одной общей цели. В сплоченном коллективе каждый чувствует свою ценность и важность, в то время как в разобщенной команде все решают собственные проблемы.

Особую роль играет руководитель команды. Грамотный руководитель, помимо управления, планирования и контроля, должен мотивировать коллектив для совместной работы, а также развивать в нем самоуправление. Из-за особенностей человеческого фактора это зачастую бывает сложнее, чем выполнение других его обязанностей: машина работает столько, на сколько запрограммирована, а человек – всегда по-разному.

## ПОНЯТИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ФУНКЦИИ В ЭКОНОМИКЕ

*Сапрунов Артем*

*МБОУ «Школа №78 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Крыжановская Я.В.*

Математика – наука о количественных отношениях и пространственных формах действительного мира. Она является не только мощным средством решения прикладных задач и универсальным

языком науки, но и элементом общей культуры. Без современной математики с ее развитым логическим и вычислительным аппаратом был бы невозможен прогресс в различных областях человеческой деятельности. В настоящее время математика служит фундаментом экономических исследований.

Математические модели в экономике представляют формализованное описание управляемого экономического процесса, включающее известные параметры, неизвестные величины, объединенные между собой связями в виде математических зависимостей, формул.

Рассматривая такой важный экономический вопрос, как спрос и предложение, мы приходим к понятию функции.

Функциональная зависимость между ценной товара и объемом его покупок, возможности при различных уровнях цен и есть экономическое понятие закона спроса.

Изучая функцию спроса, мы приходим к решению следующих вопросов: какова будет величина спроса при различных уровнях цен и как изменится величина спроса при некотором изменении цены. Если цена на определенный товар начинает возрастать, то количество проданного товара будет уменьшаться, то есть зависимость спроса от цены – это убывающая функция. В частном случае кривая спроса представляет собой график линейной убывающей функции, который располагается в первой координатной четверти. Точка, принадлежащая кривой спроса, – это величина спроса на данный товар при определенном уровне его цены. Если происходит увеличение спроса, то график данной функции смещается вправо от начала координат, а вот движение кривой – влево, ближе к началу координат, что свидетельствует о снижении спроса. Точка пересечения кривой спроса с осью ординат показывает максимальную цену, при которой спрос становится равен нулю.

Исследуя функциональную зависимость величины товаров и услуг, представленных на рынке для реализации от уровня цен на них, мы анализируем функцию, известную как «закон предложения».

Поведение функции предложения дает возможность оценить величину товаров и услуг при различном уровне цены на них, а также проследить изменение величины товаров и услуг при некоторых

изменениях цены. Как известно, величина предложения изменяется в том же направлении, что и цена, соответственно переходим к исследованию возрастающей функции. Опять же, рассматривая частный случай, кривая предложения представляет собой график линейной возрастающей функции, который располагается в первой координатной четверти. Точка, принадлежащая кривой предложения, показывает возможный уровень цен и соответствующее этому уровню количество продаж данного товара или услуги.

Возрастание предложения означает, что производители предлагают к продаже больше товаров, чем раньше, при той же цене, а снижение предложения – наоборот. Воздействие таких факторов на предложение проявляется в сдвиге кривой предложения вправо – вниз при увеличении предложения – и влево – вверх при его уменьшении. Точка пересечения графика предложения с осью ординат – это цена, ниже которой производитель не может продать товар.

Проводя данные функциональные исследования, можем прийти к выводу, что функция зависимости между ценной товара и объемом его покупок, при различных уровнях цен, объясняется эффектом доходов при изменении цены. А вот функциональную зависимость величины товаров от уровня цен характеризует экономическую ситуацию на рынке со стороны производителей.

## **ДРУЖНЫЙ КОЛЛЕКТИВ - ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ**

*Селезень Полина*

*МБОУ «Школа №108 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Каулавичуте И.Л.*

Конфликты – нормальная часть любого рабочего или творческого коллектива. Но если разногласие зайдет слишком далеко, то отношения между коллегами могут испортиться. Каждый руководитель задумывается над тем, как сплотить коллектив.

Но для начала давайте разберёмся: «Что такое дружный коллектив?». Дружный коллектив – это основа эффективной работы компании и одна из важнейших задач руководителя. Сплочение коллектива подразумевает собой единый подход к рабочему процессу.

Определяющим фактором здесь становится социальный и психологический настрой внутри группы, а также уровень взаимоуважения и доверия в отношениях подчиненных и руководителей.

Единство коллектива делает возможным выполнение любой, даже самой сложной задачи, так как каждый будет чувствовать себя частью одного целого. Цель руководителя – сформировать не только дружное сообщество, но команду единомышленников, в которой каждый, выполняя свою задачу, вносит вклад в успех общего дела.

Как понять, что среди вашей команды не хватает сплочённости? Если в рабочей обстановке присутствуют данные факторы, то руководитель срочно должен заняться своими подопечными:

в команде собрались слишком разные люди, которые просто не могут сосуществовать вместе;

участились конфликты внутри коллектива, люди с разным темпераментом и характером не могут сработаться, что в конечном итоге влечет за собой снижение производительности труда;

отсутствие мотивации выполнять свою работу;

процветает дух соперничества.

Как сплотить коллектив, какие способы и тактики наиболее эффективные? Способы подразделяются:

- на абстрактные (идеи, которые вам рано или поздно предстоит внедрить в компанию);

- на конкретные (действия, которые вы должны совершить).

Итак, вот несколько эффективных способов и тактик, которые можно применить в компании:

1. Постановка цели, ориентация на её выполнение. Не нужно взваливать всю работу на конкретного сотрудника. Нужно стараться делегировать полномочия, распределять усилия и давать задачу каждому. Это будет командная работа, которая поможет сплочению команды.

2. Разработка системы ценностей и миссии компании. Анализ сложившейся ситуации, формулирование системы ценностей на сайте компании и демонстрация её на самом видном месте в офисе. Тогда сотрудники изучат ценности, проникнутся миссией компании. Это

поможет им стремиться к поддержанию системы ценностей, объединению для выполнения поставленных задач.

3. Структурирование задач. Одна основная задача должна быть разбита на несколько второстепенных. Должен быть подключён весь коллектив к ее выполнению. Каждый сотрудник должен нести ответственность за результат. В итоге будет обеспечена командная работа, и больше не придется думать, как сплотить коллектив на работе.

4. Нужно найти мишень. Следует сделать так, чтобы сотрудники равнялись на конкурента, перенимали все хорошее и анализировали недостатки. Необходимо проанализировать тактику работы конкурирующих компаний, изучить способы взаимодействия с клиентами. Это способствует объединению команды.

Таким образом, для поддержания эффективной командной работы необходимо следующее:

определение требований к руководителю коллектива и его поиск на основе этих требований;

знание и учет принципов формирования высокоэффективной команды;

понимание стадий развития коллектива и учета ограничений командной работы.

Учесть все тонкости зачастую бывает невозможно. В любой командной работе присутствуют слабые места, и только у успешной команды эти слабые места компенсируются сильными сторонами. В любом случае, работа в команде – это риск. Кто ничем не рискует, тот ничего не получает.

## **ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ**

*Сидоренко Елизавета*

*МБОУ «Старомихайдовская школа»*

*Научный руководитель: Цюцюра В.Б.*

Проблемы занятости молодежи очень актуальны на сегодняшний день. Молодежь - самая динамичная часть трудовых ресурсов. Одновременно молодежь является и одной из самых уязвимых групп, что

связано с довольно низким уровнем конкурентоспособности на рынке труда.

К основным причинам сложностей в трудоустройстве молодежи можно отнести множество факторов. В первую очередь – это отсутствие необходимого опыта. Работодатель не заинтересован в привлечении на работу неопытного специалиста, поскольку хочет получить от рабочей силы моментальную отдачу при минимуме затрат. Кроме того, зачастую останавливает работодателя то, что молодой специалист, параллельно с работой планирует обучение, что неизбежно связано с отрывом от рабочего процесса.

Другая причина сложностей трудоустройства молодежи – несоответствие полученной специальности реальной ситуации на рынке труда, в результате чего выпускник, получивший диплом остается не востребованным. Большую трудность составляют и психологические барьеры, часто не позволяющие обращаться за помощью в государственные учреждения служб занятости.

Так же существует такая проблема, когда предложение рабочей силы превышает спрос на нее, то есть число свободных вакансий в разы меньше числа потенциальных работников. В этих условиях шансы трудоустроиться у молодого специалиста без опыта работы существенно снижаются.

Часть молодежи, не имеет профессионального образования. В отдельную группу можно выделить лиц, не достигших совершеннолетия – они не имеют специальности, не ориентируются в ситуации на рынке труда, не знакомы с трудовым законодательством.

Проблема недостаточной подготовленности молодежи к трудовой жизни, по мнению экспертов, возникает преимущественно из-за «пробелов» в современных образовательных программах. Все эксперты отмечают, что образовательные программы, действующие в настоящее время, абсолютно не учитывают практическую составляющую профессиональной подготовки специалистов. Более половины (59 %) экспертов считают, что в программах подготовки должно быть как можно больше практики на конкретном рабочем месте, обучение должно строиться по специальным программам-симуляциям и тренажерам для наиболее эффективной подготовки молодежи к будущей трудовой деятельности. Значительная часть (41 %) экспертов выделяют важность



выстраивания партнерских отношений между учебными заведениями и работодателями. Основными целями такого партнерства эксперты считают оптимизацию образовательных программ в соответствии с требованиями современного рынка труда, создание «системы заказа» специалистов необходимого для работодателей профиля подготовки, организацию встреч руководителей или ведущих специалистов предприятий со студентами и др.

Особое внимание эксперты уделяют проблеме несоответствия полученных выпускниками профессий структуре потребностей рынка труда. По их мнению, данная проблема должна решаться государственными и муниципальными органами, профессиональными образовательными учреждениями и компаниями-работодателями сообща. Необходимы регулярный мониторинг потребностей рынка труда, формирование заказа на подготовку специалистов нужного профиля, а также активное информирование молодежи об актуальных и востребованных профессиях.

Все это свидетельствует о том, что необходим комплексный подход, сочетающий в себе меры по детальному изучению теоретических и методологических вопросов трудоустройства молодежи.

Распоряжение Правительства РФ от 14 декабря 2021 г. № 3581-р «Об утверждении Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 г.» является важным документом, направленным на содействия занятости молодежи. Целью Программы является создание условий для реализации профессионального, трудового и предпринимательского потенциала молодежи в условиях трансформационных процессов на рынке труда. Реализация Программы позволит достичь следующих результатов:

- повышение вовлеченности молодежи в занятость;
- снижение уровня безработицы среди молодежи;
- повышение уровня трудоустройства выпускников образовательных организаций;
- снижение рисков незанятости молодежи из социально уязвимых групп населения.

Способствовать правильному выбору будущей специальности должно профессиональное ориентирование школьников, определение склонностей к изучению тех или иных дисциплин.

Для повышения уровня занятости молодежи необходима политическая и экономическая стабильность, комплексный подход к решению проблемы.

## **ДРУЖНЫЙ КОЛЛЕКТИВ - ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ**

*Синявская Елена*

*МБОУ «Средняя школа № 1 г. Снежное»*

*Научный руководитель: Желновач Т.В.*

Коллектив играет важную роль в жизни человека, в формировании личности, которая является частью общества. Все люди в коллективе разные, но должны находить друг с другом общий язык и понимание.

Дружный коллектив — это основа успешной работы организации и одна из важнейших задач руководителя. Так как сплоченность коллектива влияет на результативность и эффективность деятельности организации, то в коллективе необходимо:

- создать условия для честных отношений: сотрудники подавляют конфликтные ситуации, открыто обсуждают проблемы и находят пути их решения;

- контролировать сотрудников на основе взаимопонимания и взаимоуважения. Лидер команды следит за исполнением планов, интересуется успехами подчиненных и помогает с решением трудностей;

- мотивировать сотрудников на продуктивную работу, систематически поощрять успехи сотрудников. Имеется в виду не только финансовое вознаграждение, но и благодарность.

Чтобы сплотить коллектив, нужно применять разные методы. А ещё необходимо пройти пять стадий формирования, после чего в работе коллектива налаживается взаимопонимание и появляется целостность.

Стадия притирки происходит, когда члены коллектива ранее не работали вместе и не знают, кто на что способен. Все изучают друг друга.

Конфликтная стадия. На этой стадии формируются небольшие группы, обозначаются неформальные лидеры и отстающие. Руководитель коллектива должен вовремя сделать так, чтобы конфликт был решен.

Экспериментальная стадия. В этот момент конфликты улажены, а участники коллектива стремятся к правильной организации рабочего времени, личностному и профессиональному развитию.

Творческая стадия. Лидеры коллектива готовы брать ответственность за результат коллективной работы и объединять группу в трудные моменты.

Стадия зрелости. На этой стадии сотрудники уже сработались. Они хорошо распределяют обязанности, понимают свою зону ответственности, все вопросы решают спокойно и дисциплинированно.

Улучшить атмосферу в коллективе можно с помощью мероприятий, нацеленных на создание и поддержку благоприятной и дружной обстановки. На подобных встречах сотрудники чувствуют себя более свободными, устанавливают тесные межличностные отношения, между ними повышается доверие и уважение.

Традиции. Каждой команде нужны традиции для коллективного взаимодействия, например, утренний кофе, просмотр забавных роликов, совместные выходные с походами в бассейн, боулинг, фитнес. Это создаст атмосферу уюта и непринужденности в коллективе.

Собрания. Для сплочения коллектива нужна доверительная обстановка, в которой каждый член команды может открыто выражать мысли. Собрания проводят не для выполнения плана по проведенным планеркам, а для реального обсуждения насущных вопросов, связанных с работой. Все сотрудники должны иметь возможность высказаться, оценить промежуточные итоги и предложить изменения в соответствии с ситуацией в данной организации.

Мозговые штурмы. Это коллективная работа для решения поставленной задачи. Команда подготавливает идеи, самые удачные из которых позже используют в работе. Мозговой штурм раскрывает интеллектуальный и творческий потенциал сотрудников.

Отдых. Это еще один способ сплотить коллектив и организовать неформальную обстановку – совместный отдых. Это могут быть походы, выезды на природу, экскурсии – все, что разбавит рутинные дела и добавит сплоченности в коллектив. Смена обстановки благоприятно сказывается на настроении и помогает снять напряжение.

Именно сплочение коллектива помогает достичь высоких результатов, работать ради одной общей цели. В дружном коллективе

каждый чувствует свою ценность и важность, уважают свой труд и уважают друг друга, стремятся помочь, поддержать, порадовать. И тогда работа всегда будет праздником, несмотря на любые трудности.

## МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ

*Скляр Тимофей*

*МБОУ «Шахтерская основная школа № 11»*

*Научный руководитель: Бондарчук Т.Н.*

Мотивация труда – одна из функций управления персоналом. Мотивация труда заключается в побуждении работников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их личных потребностей. В основе мотивации труда лежат потребности, мотивы и стимулы. Потребность рассматривается в теории мотивации как осознание отсутствия чего-либо, вызывающее побуждение к действию.

Мотив – это внутренняя побудительная сила к действию (желание, ориентация, внутренняя установка). Стимул – это внешнее побуждение к действию. Мотивация труда на предприятии представляет собой систему мер по повышению эффективности труда. Эти меры строятся на основе учета потребностей различных категорий персонала, изучения и формирования мотивов трудовой деятельности и использования различных методов стимулирования труда.

Мотивация и стимулирование персонала оказывают значительное влияние на развитие у работников таких важных характеристик их трудовой деятельности, как качество работы, результативность, старание, усердие, настойчивость, добросовестность и т. д.

Перечислим общие стимулы, побуждающие человека лучше работать:

- деньги;
- уважение;
- самоутверждение;
- чувство принадлежности к организации;
- приятная рабочая обстановка;
- похвала;
- гибкий график работы;

- осознание себя членом команды;
- возможность внесения идей и предложений;
- возможность учиться;
- карьера;
- товарищеские отношения;
- признание заслуг;
- вознаграждение;
- возможность работать дома;
- независимость;
- премии;
- творческая атмосфера;
- благодарность за сверхурочную работу;
- чувство уверенности в работе;
- сотрудничество с другими людьми;
- устоявшийся рабочий процесс;
- доверие руководства.

В настоящее время основными формами стимулирования труда работников на предприятиях являются: заработная плата, социальные выплаты и льготы, нематериальное стимулирование

В системе материального стимулирования труда основное место принадлежит заработной плате (оплате труда).

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества выполняемой работы, условий труда, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Нематериальные стимулы очень многообразны и делятся на три группы: социальные, моральные, социально-психологические. Используя их в комплексе, можно добиться высокой эффективности.

Социальные стимулы связаны с потребностью работников в самоутверждении, с их стремлением занимать определенное общественное положение, с потребностями в определенном объеме власти.

Моральные стимулы к труду связаны с потребностями человека в уважении со стороны коллектива, в признании его как работника, как нравственно одобряемой личности. Признание может быть личным или публичным.

Социально-психологические стимулы вытекают из той особой роли, которую играет общение в жизни человека. Именно общение является коренной потребностью и условием нормальной жизнедеятельности человека. Поэтому комфортный климат в коллективе, обеспечивающий нормальное общение, позволяет самореализоваться человеку, является прекрасным стимулом к ощущению удовлетворенности работника в труде.

Таким образом, материальные и нематериальные стимулы взаимно дополняют и обогащают друг друга.

#### *Список источников*

1. Баскакова, О. В. Экономика организаций (предприятий): учебное пособие для студентов вузов/ О.В. Баскакова. – 2-е изд., испр. – М.: Дашков и К, 2019. - С. 109-111.

2. Дейнеки, А.В. Управление персоналом: Учебник / А.В. Дейнеки. – М. : Дашков и К, 2018. - С. 161-175.

## **ПРОПАГАНДА ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ ЧЕРЕЗ УПОТРЕБЛЕНИЕ КОФЕ**

*Смелов Игорь*

*МБОУ «Седовская школа»*

*Научный руководитель: Тимошенко Е.К.*

Говоря о пользе кофе, в первую очередь стоит упомянуть о его высоких качествах: стимулирующий эффект, тонизирующее воздействие, высокий процент содержания антиоксиданта, снижение риска возникновения ряда заболеваний. Стимулирующий эффект достигается за счет содержания кофеина, о котором знает каждый, кто принимает этот напиток по утрам. В чем же тут кроется особенность? Дело в том, что благодаря этому активному компоненту, который включен в химический состав кофейного зерна, существенно улучшается кровоснабжение головного мозга, при этом нередко активизируется кратковременная память. За счет этого человек может в оперативном порядке принимать необходимые решения. Тонизирующее действие тоже идет на пользу человеческому организму. Про стресс, апатию, вялость, сонливость и прочие подобные проявления можно забыть, так

как кофе помогает бороться с этими недугами. Каждый знает, что при взаимодействии железа с кислородом, оно начинает ржаветь со временем. Нечто подобное происходит в нашем организме и в этом принимают участие свободные радикалы кислорода.

Благодаря антиоксидантам эти радикалы нейтрализуются, причём чем больше их концентрация в организме, тем лучше получается защита. В одной выпитой чашке утреннего кофе содержится до 1 грамма полезных веществ, что составляет четверть от дневной нормы. Если регулярно употреблять столь бодрящий напиток, можно обезопасить себя от многих рисков: онкологии печени; болезни Альцгеймера; сахарного диабета; алкогольного цирроза печени. Также под защитой находятся иммунная и пищеварительная системы.

Употребление напитка ненадолго повышает артериальное давление. Сразу учащается пульс. Но есть нюанс. У кофеманов, которые регулярно пьют любимый напиток, подобного эффекта не наблюдается. Но у тех, кто пьёт его очень редко, даже бескофеиновый напиток повышает АД. Ещё медики подметили, что пониженное давление кофе повышает, а вот нормальное – нет. Клинические исследования подтвердили, что люди, пьющие около 5 чашек в сутки, практически не имеют проблем с повышенным или пониженным давлением. А вот стоит увеличить количество до 6 чашек, как стойкая гипертония гарантирована. Людям с ишемической болезнью употреблять кофе не рекомендуется. Это обусловлено не только воздействием на сосуды, но и влиянием кофе на организм в целом. Проведенные исследования не установили связи между количеством кофе и подверженности заболеваниям сердца. Но современной медицине совершенно ясно: превышение рекомендуемых количеств приводит к аритмии.

Действие кофеина на сосуды, скорее, положительное. Употребление напитка в разумных дозах улучшает микроциркуляцию крови в тканях, укрепляет стенки. Многие европейские медицинские центры лечения заболеваний сердца рекомендуют при атеросклерозе ежедневно пить по несколько чашек в дополнение к низкохолестериновой диете.

Кофеин стимулирует и нервную деятельность: повышается работоспособность, снижается утомляемость, приходит ощущение бодрости, активизируется мыслительный процесс. При ежедневном употреблении 4 чашечек значительно снижается риск развития болезни

Паркинсона. Нельзя забывать и о негативном влиянии кофе на организм, в частности на нервную систему. Чрезмерная ее стимуляция чревата истощением. Эта закономерность была исследована еще И. П. Павловым в начале XX века.

## **ВИРТУАЛЬНАЯ РЕАЛЬНОСТЬ В ДИСТАНЦИОННОМ ОБУЧЕНИИ**

*Смолякова Алина*

*МБОУ «Школа №48 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Смолякова Ю.Л.*

Развитие общества на современном этапе все больше обуславливается развитием компьютерных технологий, стремительно врывающихся в нашу жизнь и используемых повсеместно. На этом фоне тотальной компьютеризации возникает понятие «виртуальная реальность», как реальность, создаваемая в представлении человека, при использовании компьютерных коммуникаций.

Одной из отраслей функционирования виртуальной реальности является дистанционное обучение, где виртуальность применяется с целью создания учебного класса, аналогичного реальному, или воспроизведения работ, которые раньше считались невозможными за пределами класса, например выполнение виртуальных лабораторных работ по физике, химии. Виртуальность предусматривает что учащиеся вовлечены в учебный процесс и могут учиться в любое удобное для них время.

Однако существование любого виртуального пространства невозможно без коммуникации. В виртуальной реальности Интернета человек постоянно вступает в коммуникативные отношения, будь то написание электронного письма, общение в чате или посещение телеконференции. В рамках учебного виртуального пространства существует коммуникация учителей с учащимися и учебными объектами. Однако есть определенные правила существования виртуальности в дистанционном обучении, основой которых является уникальность виртуальной реальности.

В начале дистанционное обучение в связи с не разработанностью его понятийного аппарата отождествлялось с заочным обучением.



Российская исследовательница Е.С. Полат объясняет разницу дистанционной и заочной форм обучения, которая заключается в выделении следующих черт: в первую очередь, интерактивность – взаимодействие учителя и учащихся в пределах дистанционного курса, которая реализуется с помощью Интернет-технологий; следующим отличием являются средства реализации компонентов системы дистанционного обучения, а именно разные методы и формы обучения, структура и организация учебного материала; еще одним отличием является система управления познавательной деятельностью учащихся, на которую свой отпечаток накладывает использование сети Интернет [1, с. 14–15].

Дистанционное обучение в отличие от традиционного очного имеет множество преимуществ: материал можно изучать в удобное время, тестовые задания можно тренировать множество раз, в курсе содержатся переходы от теоретического блока к практическому. Дистанционный курс создает представление обучения группы учащихся под руководством учителя, то есть он создает виртуальную реальность обучения.

Так, виртуальные учебные классы, виртуальные устройства, которые используются в некоторых типах работ создают полное ощущение реальности. Обучение посредством интерактивных средств представляют порождение нового вида виртуальной реальности, которая используется в учебных целях. Виртуальные процессы можно представить как результат взаимодействия реальных объектов, и если один или несколько из них выступают в роли субъектов деятельностного взаимодействия, то такое взаимодействие становится источником виртуального состояния.

Виртуальный учебный процесс происходит в виртуальном пространстве, которое имеет следующие свойства:

- предварительная неопределенность субъектов на время взаимодействия;
- уникальность каждого взаимодействия;
- существование только на время взаимодействия;

То есть, с самого начала действия субъектов в виртуальном учебном пространстве мы не можем предусмотреть точный сценарий обучения, который не можно было бы повторить в другое время. Исходя из этого

можно определить дистанционное обучение, как обучение, которое происходит в уникальном виртуальном пространстве, существующем только на время взаимодействия субъектов и объектов.

Уникальность каждого взаимодействия подтверждает один из главных законов виртуальной реальности о том, что она существует «здесь» и «сейчас», например, проведение виртуальных телеконференций, которые существуют на ограниченном отрезке временного пространства и уникальны так, как не могут быть повторены. Функционирование виртуальной личности в компьютерном пространстве тесно связано с явлением коммуникации, кроме того, существование учебного виртуального пространства за пределами коммуникации учителей, учащихся и учебных объектов невозможно.

В виртуальном учебном пространстве происходит поиск и поддержка положительной социальной идентичности субъекта, а основной путь к фиксации восприятия виртуальных состояний лежит через переживание. Обучение происходит через учебно-социальную сеть, которая строится каждым субъектом индивидуально и является фактором социализации, инструментом для развития новых норм коммуникации, решения психологических проблем. Информационный аспект такого обучения построен на основе взаимоотношений, знаний, навыков и опыта и трансформируется в виртуальной модели дистанционного обучения во взаимоотношении типа знания – понимание – конкретизация – применение.

Таким образом, виртуальная модель обучения, как базовая составляющая дистанционного обучения, предлагает передачу информации в пределах специальной информационно-учебной среды на любое расстояние. При этом процессе применяются спутниковые коммуникации для транслирования интерактивных лекций и конференций в режиме реального времени и Internet – как источник новых знаний и средство коммуникации, при этом обмен информацией происходит в рамках единого познавательного процесса.

#### *Список источников*

1. Полат, Е.С. Теория и практика дистанционного обучения : учебное пособие для вузов / Е. С. Полат [и др.] ; под редакцией Е.С. Полат. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 434 с.

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ГАДЖЕТОВ В ОБРАЗОВАНИИ. ПЛЮСЫ И МИНУСЫ

*Соболева Алина*

*МБОУ «Лицей №2 «Престиж» г. Макеевки»*

*Научный руководитель: Саенко В.А.*

Части ли можно увидеть на перемене учеников, играющих в подвижные игры? Чаще всего ученики сидят за партами, уставившись в гаджеты, не реагируя на окружающую их действительность. Именно это побудило желание выявить положительные и отрицательные стороны использования гаджетов детьми с самого юного возраста и поделиться этим.

Смартфоны прочно вошли в нашу жизнь. Сейчас у каждого ребенка есть устройство с выходом в Интернет, этому способствует «веление времени». На улицах каждый второй человек разговаривает по телефону, слушает музыку, либо ведёт видеосъемку. Все больше погружаясь в мир online, люди, не замечая, приобретают зависимость.

Согласно исследованиям на электронном портале «Собеседник.ru» практически половина городских жителей испытывает прямую зависимость от цифровой техники. С распространением гаджетов появился специальный термин, описывающий людей, собирающих вокруг себя целый арсенал упомянутой аппаратуры – это гаджетомания.

К сожалению, сегодня в классы пришло поколение, которое не видит развлечения, общения и отдыха без гаджетов. Так почему же не привлечь так любимые детьми гаджеты в образовательный процесс? Например, с помощью формата обучения «BYOD» (Bring Your Own Device - «Принеси собственное устройство»), предназначенного для поиска информации, просмотра видеоматериалов, тестирования учениками на собственном гаджете.

На фоне новых смартфонов и планшетов школьные компьютеры сильно проигрывают, так как не могут приблизиться к возможностям гаджетов.

Планшетами и смартфонами можно заменить компьютеры при их недостатке или отсутствии в классе. Практически на любой гаджет можно устанавливать учебные приложения, сегодня там есть вся учебная литература и можно найти любую книгу для чтения.

Дальше, хотелось бы более детально остановиться на плюсах и минусах использования гаджетов в образовательном процессе.

Плюсы использования гаджетов. Гаджеты предоставляют скоростной свободный доступ к Интернету, позволяют в режиме Online использовать программы и приложения. Отдельно хотелось бы выделить следующие положительные моменты их использования:

1. Развитие мелкой моторики. Работа на устройствах с джойстиком, мелкими кнопками и тачскрином (сенсорным экраном) позволяют тренировать мелкую моторику и внимание.

2. Обучение в форме игры. Подобная форма обучения происходит с помощью игр, использующих зрительные образы и активные формы работы самого ребенка.

3. Удаленный доступ к необходимой информации. Именно в интернете учащиеся могут найти последние новости, тексты книг и необходимую для подготовки к уроку информацию.

4. Возможность самосовершенствоваться, со значительной экономией времени. Просмотреть лекцию, урок, прочитать электронную книгу можно в любой момент.

5. Формирование навыков поиска и фильтрации данных. Обилие информационных сайтов вынуждает человека анализировать получаемые сведения и отбирать из них достойные внимания, развивая критическое и логическое мышление.

6. Возможность сохранить определенный момент. В каждом гаджете можно сделать фото или видео, тем самым сохранив определенные моменты.

7. Режим «всегда на связи». Учитель и ученики могут обмениваться новостями в любое удобное для них время, дискутировать, обсуждать новую информацию.

8. Выполнение заданий. Учитель может задавать ученикам задания для личного или коллективного выполнения, для работы над проектами и рефератами, прохождения тестирования и др.

Минусы использования гаджетов. Ненормированное использование гаджетов может привести к негативным последствиям:

1. Уход от реальности. В современном мире молодежь с помощью гаджетов бежит от реальности, страхов, фобий, комплексов и тревог. Зависимость от использования гаджетов прослеживается у большинства

их пользователей. Проллистнуть ленту, фотографии, поставить лайки или выставить свое фото - абсолютно нормальное времяпрепровождение современного подростка.

2. Виртуальный мир. Пообщаться по скайпу, смс, познакомиться на сайте знакомств, редактировать новые фотографии профиля... Виртуальный мир полностью захватил все наше время.

3. Гонка за лидером. Создатели гаджетов извлекают из такого массового помешательства свою выгоду, выпуская новые модели: более удобные, совершенные, функциональные, но и более дорогие. Поэтому дети требуют от родителей все больших вложений.

4. Личностная деградация. Очень многие игры созданы не для развития логики или обогащения интеллекта, а для сжигания времени. В сети их называют «убивалки» времени.

Подводя итог вышесказанному, хотелось бы отметить, что одно из достоинств применения гаджетов в обучении - повышение качества образования за счет новизны и интереса к работе с гаджетами. Использование ИКТ на уроках существенно ускоряет процесс подготовки к уроку, обеспечивает наглядность, повышает эффективность урока и объём выполняемой работы в 1,5–2 раза.

Поняв все функциональные возможности гаджетов, с уверенностью можно сказать, что это универсальный инструмент для доступа к ресурсам по освоению предметов общеобразовательной школы.

Гаджеты не заменяют живого общения с учителем и другими источниками информации, однако учитывая интерес детей к интернету, повышают заинтересованность в изучении предмета.

## **ДРУЖНЫЙ КОЛЛЕКТИВ - ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ**

*Соловьева София*

*МБОУ «Школа № 58 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Агаркова С.Г.*

Коллектив как наиболее развитая общность людей не возникает сразу, а тем более дружный коллектив. Рассматривая этот вопрос, нужно иметь в виду, что он вырастает из группы людей. Следовательно, на

ранних этапах он имеет признаки этой общности и лишь в развитии приобретает свойства коллектива.

Низшим уровнем объединения людей является конгломерат (используется также другой термин – диффузная группа) – неорганизованное, в силу обстоятельств, случайное скопление людей. Эта общность свободно возникает и распадается безболезненно для каждого индивида. Развитие общности от конгломерата идет в направлении кооперации.

Кооперация – это объединение, в котором налажены содержательные контакты, установлена взаимозависимость. Кооперация предполагает свободное деловое общение ее членов. Развитие кооперации приводит к становлению коллектива.

Развитие кооперации и переход к коллективу группы предполагает возникновение и упрочение чувства солидарности и сплоченности, что проявляется в единстве оценочных суждений, ценностных ориентаций, заботе о чести, достоинстве, авторитете коллектива.

Совместно действующая группа людей может быть как коллективом, так и командой. Отличие команды от коллектива состоит в том, что члены коллектива взаимодействуют друг с другом на регулярной основе. То есть изо дня в день они пересекаются на работе, в учебном заведении и т. д. В результате со временем коллектив обрывает свои традиции и правилами. Тогда как члены команды встречаются периодически для обсуждения каких-либо деталей, выполнения совместных действий. Добившись поставленной цели, они расходятся в разные стороны и могут больше никогда не пересекаться. В связи с нечастым взаимодействием команда не успевает сформировать общие традиции и устои, да и зачастую в них попросту нет необходимости.

Последовательность этапов, которые проходят коллективы на пути к успешной работе, постепенно превращаясь из группы незнакомцев в сплоченный коллектив с общими целями, описал американский психолог Брюс Такман.

Модель развития коллектива по Б. Такману:

1. Формирование. Самая быстрая и позитивная стадия, когда коллектив только создается, люди заряжены и питают большие надежды на результат. Они вежливы и осторожны, присматриваются и узнают

друг друга. Зачастую роли еще не распределены и четкие обязанности не прописаны.

2. Шторм. Возникает реальное взаимодействие, у каждого специалиста свои интересы, и в первую очередь он старается удовлетворить свои базовые потребности. Конфликты возникают в связи с разными стилями общения, полномочиями и подходами к работе членов коллектива. Если стадия шторма не пройдена, значит – коллектив осталась в первоначальном, зачаточном состоянии и не сможет гармонично развиваться.

3. Нормализация. Коллектив договаривается о нормах и правилах взаимодействия. Все участники чувствуют себя уверенно и комфортно, ценят сильные стороны друг друга, готовы помочь. Руководитель должен отойти на второй план, а коллектив начать работать с минимальным его участием. Если руководитель по-прежнему сильно вовлечен, значит, какие-то моменты не проговорены и есть шанс скатиться обратно до стадии шторма.

4. Выполнение. Коллектив начинает работать эффективно, все вопросы и конфликты обсуждаются и разрешаются открыто, люди искренне заинтересованы в том, чтобы поднять профессиональный уровень друг друга, отношения между коллегами становятся доверительными, руководитель может делегировать большую часть своей работы и сконцентрироваться на развитии сотрудников.

Наличие общей цели у всех членов коллектива, активное участие в коллективной деятельности каждого участника, ориентация на успех и позитивная оценка деятельности каждого члена, согласованность по времени, месту, объему действий, разделение ответственности за результат – залог успешной работы дружного коллектива.

Коллектив не строится быстро, а тем более дружный. В этом нужно терпение, плановость и контроль.

Создание дружного коллектива – процесс очень тонкий и требует высокой компетенции руководителя. Помимо индивидуальных и профессиональных качеств коллег, одним из наиболее важных аспектов, несомненно, является личность лидера, задача которого – создать атмосферу доверия внутри коллектива. Сотрудники должны иметь возможность открыто делиться своей тревогой, смело предлагать идеи и не опасаться быть отвергнутыми. Если коллеги чувствуют доверие и

безопасность, то не нужно специально работать над коммуникацией и межличностными отношениями в коллективе. Он будет работать дружно, качественно и успешно достигать поставленных целей.

«Собратся вместе – это начало, остаться вместе – это прогресс, работать вместе – это успех» (Генри Форд).

## УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ

*Сотникова Полина*

*МБОУ «Гимназия №92 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Тимошенко И.Н.*

Мотивация и стимулирование сотрудников. Система мотивации помогает компании достичь её целей в нужные сроки и увеличить доходы. Важно организовать систему так, чтобы она работала в интересах и компании, и сотрудников.

Главной целью системы мотивации является развитие компании. Замотивированные сотрудники работают гораздо лучше: они выполняют задачи вовремя или даже раньше срока, успевают сделать больше, делают задания качественнее.

Дружный коллектив – основа успешной работы. Собrania и совещания – отличный способ для налаживания контакта между коллективом данного общества. Такие собрания за круглым столом дают возможность выискивать пути разрешения многих разладов в профессиональной деятельности, также все сотрудники имеет право высказаться. Следует предоставить возможность высказывания всему кругу присутствующих, так у коллег скорее сформируется осознание целостности коллектива.

Проблемы трудоустройства молодёжи. Молодые специалисты – это наше будущее. Именно они должны быть востребованы на рынке труда. Для современной молодежи перспективный карьерный рост – сложный процесс. Спрос на молодых специалистов должен быть большим, из-за того, что каждый год выпускается много перспективных молодых людей, обладающих необычным и творческим мышлением и взглядами на различные проблемы.



Молодежь часто сталкиваются с проблемой отсутствия рабочих мест по специальности, а если и находят, то недостаток практического опыта, который в процессе обучения не предоставляют вузы, сказывается очень сильно.

Работодатели чаще всего не готовы брать на работу молодого и неопытного человека из-за отсутствия стажа, ведь гораздо выгоднее принять более опытного сотрудника, которому потребуются минимальная стажировка для того, чтобы вникнуть в работу в организации и приступить к выполнению своих обязанностей.

Роль руководителя в коллективе. Руководитель – одна из ролей менеджера в рамках системного подхода, связанная с ответственностью за расстановку персонала, правильное понимание и выполнение задач подчиненными. Руководитель должен в определенной ситуации владеть знаниями в области инженерии, технологии, экономики, психологии и маркетинга; он обязан в совершенстве владеть искусством управления людьми, умением решать социальные проблемы.

Руководство – это основное и направляющее влияние на поведение членов организации для достижения организационных целей, опирающееся на властную позицию и авторитет.

Лидерство в управлении. Лидерство – это способность оказывать воздействие на людей с целью достижения намеченных целей. Благодаря лидерству руководитель осуществляет процесс стабильного влияния на подчиненных.

Роль лидера в менеджменте уникальна. Идея лидерства пронизывает всю систему менеджмента: от планирования до контроля. Сотрудники в первую очередь оценивают деловые качества менеджера по его способности быть лидером. Только настоящий лидер может эффективно управлять людьми, сплачивать коллектив, направлять его на решение стоящих задач.

Обучение и повышение квалификации персонала. Повышение квалификации персонала – это процесс получения сотрудниками новых знаний, усвоения новых навыков и приемов работы. Чтобы компания оставалась конкурентоспособной и не теряла своих позиций на рынке, она должна постоянно заботиться о высокой квалификации своих работников.

Удалённая работа как форма занятости. Фриланс – удалённая работа с разными заказчиками. Фрилансеры это и таргетологи, сайтологи, копирайтеры, сторисмейкеры и многие другие. При этом работать на фрилансе – не значит постоянно искать новых заказчиков: можно вести одновременно несколько постоянных проектов. Если кто-то ищет ищешь дополнительный заработок, то это нередко или мама в декрете. Фриланс им подходит, ведь зарабатывать можно даже не выходя из дома.

Плюсы временной работы:

1. Немедленная доступность.
2. Испытательный срок.
3. Узкоспециализированные умения и знания работников.
4. Высокая производительность.

Минусы временной работы:

1. Нет возможности непосредственно перенимать опыт коллег.
2. Нет командного духа.
3. Проблема безопасности.

## ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ, ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ

*Супрун Роман*

*ГБПОУ «Горловский многопрофильный техникум 37»*

*Научный руководитель: Грошевая А.И.*

Развитие информационного общества и современных технологий является условием и одновременно предпосылкой для формирования экономики нового технологического уклада, который основан на производстве и использовании знаний, общественно-политической, социально-экономической и технологической интеграции экономического субъекта в единое информационное пространство.

Внедрение ИКТ в различные области, такие как: бизнес, банковская система и другие, привело к изменению экономики, ее автоматизации и цифровизации. Появляется термин цифровая экономика – это модель взаимодействия всех участников экономических процессов, базирующаяся на применении передовых электронных каналов связи

(интернет в первую очередь) и методик переработки и хранения данных, с использованием электронного документооборота. Другими словами, цифровая экономика делает возможным обмен информацией между сторонами процессов в режиме онлайн.

Следует отметить, что цифровая экономика недееспособна без цифровизации единовременно общества, бизнеса и правительства, тем самым определяется, что ее развитие происходит как раз за счет ускорения возникновения отношений на всех уровнях: как государственных, так и личных.

Другое определение цифровой экономики – результат внедрения информационных технологий во все отрасли и сферы деятельности, а также перенос бизнес-процессов в цифровое пространство.

К преимуществам цифровой трансформации бизнеса можно отнести:

- снижение стоимости платежей и появление новых источников дохода;
- на электронных площадках услуги выходят дешевле, чем в традиционной экономике (из-за уменьшения затрат на рекламу и аренду);
- любой вид услуг, от государственных до коммерческих, становится на порядок доступнее и др.

Кроме этого, товары и услуги в цифровом мире привлекают более обширную аудиторию, благодаря своей способности предоставлять доступ с любой точки планеты.

Суть информационных технологий – это хранение больших объёмов информации на разных носителях и передача ее на любые расстояния в предельно минимальное время. Модернизация экономики предполагает интенсивное использование информационных систем поддержки принятия решений на уровне предприятия, отрасли, региона, страны.

Понятие виртуальная или информационная экономика связано с тем, что информационные технологии и экономика – две связанные области, которые в совокупности дают положительный экономический эффект и положительный производственный результат. Построение информационных систем применяются в различных отраслях экономики.

Информационная экономика изменила функцию денег, которые на современном этапе выступают в роли средства расчетов. Сейчас плодом развития информационных технологий стали виртуальные банки и системы оплаты, которые играют огромную роль в экономической деятельности государства.

Мировая практика показывает, что развитие новых технологий повышает конкурентоспособность экономики, стимулирует привлечение инвестиций и повышает производительность труда. По данным Всемирного экономического форума, индекс конкурентоспособности экономики государств имеет высокий уровень корреляции с индексом развития в странах информационно-коммуникационных технологий. Конечно, если она соответствующим образом регулируется.

Также одним из факторов влияния новых технологий в современной экономике на общество можно представить научно-технологические изменения, которые ставят перед современными профессионалами большую и трудную задачу – постоянное развитие собственных профессиональных компетенций.

Таким образом, цифровая трансформация (или электронный инжиниринг) является достаточно новым, но быстро набирающим обороты процессом преобразования структуры, связей, механизмов, функционала экономики за счет активного внедрения в нее и эксплуатации ею современных технических средств, интеллектуальных систем и информационно-телекоммуникационных технологий.

В цифровом пространстве формируются и новые типы отношений, однако, пока что не предполагается прекращение процессов и отношений, состоявшихся в предыдущие периоды, планируется лишь их трансформация.

Цифровизация нужна и для создания удобных площадок для комфортного взаимодействия государства и граждан, и для снижения административной нагрузки на бизнес, и для повышения прозрачности и эффективности экономики и всей системы государственного управления.

Главными направлениями, на которые следует обратить внимание при формировании тенденций развития цифровой экономики, на мой взгляд, являются следующие:

- вопросы автоматизации, отслеживания и анализа большого количества информации, обеспечение ее защиты, создание сервисов на основе искусственного интеллекта, меры идентификации пользователей и технических устройств;

- развитие цифровой инфраструктуры, снижение издержек предпринимателей и граждан, обеспечение свободы движения товаров, услуг и капитала, всесторонняя кооперация хозяйствующих субъектов в цифровом пространстве, например, за счет обеспечения всеобщего и безлимитного доступа в интернет;

- нормативно-правовое регулирование, в таких сегментах, как электронная торговля, защита данных и интеллектуальной собственности, передача технологий, создание нормативно-правовой базы для функционирования рынка труда в условиях цифровой экономики;

- повышение эффективности использования факторов производства, человеческих ресурсов, конкурентоспособности в международном сравнении достижений цифровизации, общей производительности и эффективности.

Цифровые технологии активно меняют сложившиеся исторически формы и методы ведения хозяйственной жизни по всему миру. Меняется как сектора бизнеса отдельных компаний, так и общество, сферы их деятельности, регионы и государства в целом. Цифровизация характеризует уже не просто изменениями в технологиях и в бизнесе, эти изменения становятся макроэкономическим и политическим значимыми.

К технологиям, оказывающими наибольшее воздействие на экономику в целом можно отнести: технологии искусственного интеллекта, аналитика «больших данных», облачные вычисления, интернет вещей, робототехника, автономные транспортные средства, 3D-печать, социальные сети и прочие виды цифровых интернет-платформ.

Внедрение в нашу повседневную деятельность информационных технологий подсказывает дальнейшие шаги во всех формах деятельности общества. Это так же относится и к растущим экономическим потребностям общества и предприятий. Произошло значительное перераспределение рынка информационных технологий в связи с глобализацией мировой экономики.

Так как глобализационные процессы затрагивают все сферы экономики, политики, науки и другие направления, а информация и технологии являются основными двигателями мировой глобализации и экономики, наше общество постепенно становится информационным, и не последнюю роль в этом процессе играет развитие информационных технологий. IT проявляют себя не только как средство облегчения нашей повседневной жизни, но и как важный экономический фактор, ресурс, обеспечивающий компании большую конкурентоспособность на современном рынке.

Информационные технологии были и долго ещё будут выгодной сферой для инвестиций, тем более, в долгосрочном периоде отдача от инвестиций намного превышает вложения. Однако, предприниматель должен быть достаточно экономически грамотен, чтобы не переоценить свои возможности и инвестировать в IT именно столько капитала, сколько это необходимо.

Развитие информационной инфраструктуры в масштабах страны – это необходимое условие для того, чтобы предприятия могли выйти на зарубежные виртуальные рынки, взять на вооружение самые передовые технологии электронного бизнеса, а создание общенациональных банков данных позволит сделать их привлекательнее для потенциальных клиентов, партнеров и инвесторов.

Развитие информационных и коммуникационных технологий могут быть проанализированы как на макро, так и на микроэкономическом уровнях. Микроэкономический уровень характеризует влияние новых технологий на автоматизацию производственных процессов предприятий с целью повысить конкурентоспособность производимой продукции. Для характеристики информационной экономики на макроэкономическом уровне могут использоваться такие факторы как индекс глобальной конкурентоспособности (The Global Competitiveness Index – это глобальное исследование и сопровождающий его рейтинг стран).

Среди факторов, ограничивающих развитие информационных технологий можно отметить следующие:

- дефицит кадров;
- недостаточный уровень подготовки специалистов;

- недостаточное количество ведущихся в стране исследований мирового уровня в области информационных технологий;
- историческое отставание по отдельным направлениям;
- несовершенство институциональных условий ведения бизнеса по ряду направлений;
- недостаточный спрос на информационные технологии со стороны государства;
- недостаточный уровень координации действий органов государственной власти и институтов развития по вопросам развития информационных технологий;
- слабое использование возможностей государственно-частного партнерства в области обучения и исследований.

Необходимыми условиями для развития экономики являются сохранение возможностей ее свободного рыночного развития, продолжение информатизации всех отраслей экономики, снижение административных барьеров для ведения бизнеса и развитие телекоммуникационной инфраструктуры.

Выводы. Информационные технологии очень глубоко проникли в жизнь современного человека, и даже более того – вряд ли будет преувеличением тот факт, что без информационных технологий современная экономика и бизнес не сможет существовать в том виде, в котором оно находится сейчас.

## **ДРУЖНЫЙ КОЛЛЕКТИВ - ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ**

*Суружьева Анна*

*МБОУ «Школа №108 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Каулавичуте И.Л.*

Абсолютно каждый руководитель желает, чтобы его команда работала эффективно для реализации поставленных целей. Сплочение коллектива становится первой и самой основной задачей, так как только в этом случае можно прийти к успеху.

На рабочем месте человек ищет признания своих интересов и ценностей, безопасности, комфорта. Микроклимат и межличностное общение либо способствует этому, либо нет. Сплоченный коллектив

представляет собой сообщество, в котором удовлетворяются личные потребности каждого, то есть разделяются его интересы и ценности. Это зависит от симпатии сотрудников друг к другу и разделения существующих норм и правил. Какие бывают коллективы – зависит от степени сплоченности.

Коллектив представляет из себя группу людей, которая в скором времени становится командой, объединенной общей целью. Каждому руководителю хочется, чтобы его бизнес был успешным и прибыльным, именно поэтому он должен взять на себя эту не простую, но важную задачу – создать этот самый дружный коллектив из вовсе незнакомых людей. Сплоченность коллектива сделает возможным выполнение любой, даже самой сложной задачи и каждый будет чувствовать себя частью одного целого.

Дружный коллектив на работе нужно не просто сформировать, но и удержать. Руководитель должен постоянно над этим постоянно работать, ведь команда не сформируется за несколько дней, стилем работы компании должен стать совместный труд. Обязательно надо знать, как организовать работу коллектива таким образом, чтобы каждый работник серьезно относился к делу и был заинтересован в достижении общего результата.

Мотивируя человека для вовлечения в совместную деятельность, объяснив, насколько он важен и успешен. От мотивации зависит желание и увлечение совместной работой в команде. Когда на работе хорошая, доброжелательная атмосфера, каждый готов прийти на помощь не только в решении рабочих задач, но поддержать во время прохождения трудных периодов жизни.

Известно очень много различных способов создать команду, которая будет работать сообща, и приносить результаты, но самых важных можно выделить лишь три:

- 1) Взаимное уважение. Это помогает узнать своих товарищей по команде. Взаимное уважение и понимание основаны на знакомстве друг с другом. Это может начаться с изучения прошлых достижений вашего товарища по команде и будущих целей. Когда неизбежно возникают конфликты, взаимное уважение будет играть определенную роль в совместном решении проблем.



2) Равноправие. Команды работают вместе, и команды терпят неудачу вместе. Ни один человек не должен получать всю похвалу, ни один человек не должен страдать от всей вины. Вот почему указывать пальцем в командной обстановке нецелесообразно. Это приведет только к снижению морального духа.

3) Организация. Именно это принято считать ключом к хорошей работе в команде. Потому, что там будет много движущихся частей. Способность консолидировать рабочие статусы и потребности может помочь команде двигаться вперед.

Сильная команда – это основа высокоэффективного бизнеса, и хорошая командная этика может быть в значительной степени ответственна за успех и бесперебойную работу организации. Если сотрудники не объединяются и не работают хорошо вместе, могут возникнуть проблемы, такие как плохая организация, пропущенные сроки и конфликты на рабочем месте. Главное, чтобы руководитель верил в успех мероприятия и в то, что у него наилучшая команда. Вывод этого заключается лишь в том, что именно дружный коллектив – основа успешной работы!

## РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ЭКОНОМИКЕ

*Сьедина Анна*

*МБОУ «Средняя школа №4 г. Макеевки»*

*Научный руководитель: Петрушева Л.Ю.*

В моем исследовании я решила углубиться в роль государства в экономике, выделить основные функции государства в экономике и методы урегулирования, цели и объекты государственного регулирования в экономике.

Для обеспечения нормального функционирования любой экономической системы важная роль принадлежит государству. Государство, на протяжении всей истории своего существования, выполняло определенные функции в сфере экономики. В современных условиях любая развитая рыночная экономика является «смешанной экономикой».

Роль государства в экономике закреплена в его функциях. Абсолютно все функции государства в переходной экономике тесно переплетаются со становлением и развитием рыночных отношений. Выделяются 2 группы регулирующих функций (зависит от характера):

- 1) функции по созданию условий эффективного существования рынка;
- 2) функции по дополнению и корректировке действия собственно рыночных регуляторов.

Все перечисленные функции характерны и для переходной, и для развитой рыночной экономике. На этапе перехода к рынку реализация каждой из этих функций характеризуется рядом особенностей:

- невозможность успешного экономического развития без определённости её территориального пространства. Наличие надёжной исполнительной и законодательной власти, без наличия информационного, экономического и правового пространства не может быть преуспевающей экономики, а рынок, в свою очередь, не может самостоятельно обеспечить эти принципы.

- необходимость формирования и поддержания моральной, этической и психологической среды, являющейся носителем коренных целей, задач развития нации, долговременных интересов населения в целом;

- необходимость создания баланса экономических интересов в стране. Недопустимо подчинение государства узким экономико-политическим интересам отдельной социальной группы;

- необходимость и однозначная полезность как бизнесу, так и домохозяйствам от динамичного развития инфраструктуры в самом широком смысле этого слова.

Государственное регулирование экономики (ГРЭ) - комплекс из действий, способов, управленческих решений, применяемых для приведения экономической системы в нужное состояние. Осуществляется ГРЭ путем воздействия на ценообразование, социальную сферу, эмиссионную политику, бюджетную политику, иные экономические показатели.

Государственные регулирующие инстанции влияют на различные объекты, например, пытаются заинтересовать разные частные фирмы в развитии научных исследований.

Объекты ГРЭ различаются в зависимости от уровня решаемых ими задач. Такие иерархические уровни как: уровень фирмы и региона, отрасли, сектора экономики (промышленность, сельское хозяйство, услуги), хозяйства в целом, глобальный (социальные отношения, экология), наднациональный (экономико-политические отношения с зарубежными странами, интеграционные процессы).

Таким образом, государство играет крайне важную роль в экономике, в основном, благодаря своим функциям. Указаны основные причины необходимости государственного регулирования экономики и выделить важность объектов ГРЭ.

## **ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ, ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ**

*Сыроешкина Таисия*

*МБОУ «Школа №108 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Каулавичуте И.Л.*

Информационные технологии – это совокупность программно-технических средств, технологических процессов и методов сбора, обработки, хранения, вывода и распространения информации. В наши дни информационные технологии имеют важную роль в развитии современной экономики. Без применения новых информационных технологий современная экономика не сможет деятельно и быстро развиваться, а государство будет находиться в списке отстающих. Сейчас современные информационные технологии в экономике используют с целью эффективной и оперативной компьютерной обработки информационных ресурсов, их передачи на любые расстояния в самые минимальные сроки.

Информационные технологии востребованы во всех сферах человеческой деятельности и часто понимаются как набор методов сбора, хранения, преобразования и передачи информации.

На использование информационных технологий в экономике повлияли такие факторы как: рост конкуренции, глобальное изменение поведения потребителей, доступность информационных технологий в наши дни, а также гонка технологий.

Значимость информационных технологий в экономике ныне является одной из самых известных тем для исследования. Это результат того, что сегодня мы живём в эпоху компьютерных технологий, используемых нами повсеместно. Поэтому экономистам необходимо знать и уметь правильно употреблять информационные технологии. Кроме того, изучают методы сбора информации из разных источников, которые доступны человечеству. Обработка экономической информации происходит по определенным и заранее установленным алгоритмам, которые надо не просто уметь использовать, а прежде всего, следует сознавать их верный смысл и назначение. Хранение экономической информации может осуществляться в различных объёмах и на различных носителях.

Каждая компания, которая чтит налоговый кодекс, живёт в парадигме автоматизированного бухгалтерского учёта. Большинство компаний, в которых более чем у десяти сотрудников рабочее место — это компьютер или ноутбук, имеет корпоративную электронную почту со своим доменом. Обязательная работа с социальными сетями, профилями компании в картах, сервисами отзывов — также значительный элемент жизни большинства компаний вплоть до ИП. Поэтому можно смело утверждать, что информационные технологии важны для любой компании.

Для успешного функционирования промышленных предприятий в современных условиях важную роль играют информационные технологии, позволяющие не только решать широкий круг задач в сфере автоматизации финансово-хозяйственной и управленческой деятельности, но и осуществлять комплексную автоматизацию основных технологических и производственных процессов.

Особую актуальность автоматизация процессов управления приобретает в России на данный момент, когда после длительного спада наметился определённый подъём отечественного промышленного производства, и впервые за последние годы появилась реальная возможность технического переоснащения существующих производственных мощностей для подготовки и выпуска конкурентоспособной продукции. Подводя итоги, можно сказать, что новые информационные технологии являются важнейшей причиной формирования рыночной инфраструктуры в мировой экономике.

## НАЛОГ КАК СПОСОБ УКРЕПЛЕНИЯ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ ГОСУДАРСТВА

*Сыса Полина*

*МБОУ «Школа №80 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Архипцева В.А.*

Налог – это законодательно установленный обязательный, индивидуально оформленный денежный платеж, который периодически взимается с юридических и физических лиц для финансирования деятельности государства. Он взимается и уплачивается только в денежной форме. Это значит, что нельзя заплатить налог товарами, продуктами и другими материальными и нематериальными эквивалентами.

Современная налоговая система в современном виде начала формироваться с 1992 года, но, безусловно, исторические элементы налоговой системы отчетливо были видны в прошлые века и на Руси (дань и пр.).

Капиталистические отношения (после разложения феодальных отношений): развитие налогообложения по законам капитализма. Источник уплаты налогов – совокупная стоимость вновь создаваемых товаров и услуг, а объекты налогообложения – прибыль, заработная плата и т.п. Во многих государствах этот период начался в XVIII в. В России – после отмены крепостного права в 1861 г (появились подушная подать, акцизы, таможенный сбор и проч.). В 1904 г. доля косвенных налогов всех доходов государственной казны составляла 2/3. В период становления государственности России начала создаваться налоговая система.

К началу 19 века налоговая система России была полностью сформирована и представлена широким спектром прямых и косвенных налогов. Наибольшие поступления в казну давали акцизы и таможенные платежи.

В России действует трехуровневая налоговая система:

- федеральные налоги и сборы,
- региональные налоги и сборы
- местные налоги и сборы

К федеральным налогам и сборам относятся: налог на добавленную стоимость; акцизы; налог на доходы физических лиц; налог на прибыль

организаций; налог на добычу полезных ископаемых; водный налог; сборы за пользование объектами животного мира и за пользование объектами водных биологических ресурсов; государственная

Региональными налогами признаются налоги, которые установлены Налоговым Кодексом Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации о налогах и обязательны к уплате на территориях соответствующих субъектов Российской Федерации: транспортный налог, налог на игорный бизнес, налог на имущество организаций.

Местными налогами признаются налоги, которые установлены Налоговым Кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами представительных органов муниципальных образований о налогах и обязательны к уплате на территориях соответствующих муниципальных образований: земельный налог, налог на имущество физических

Налоговая система РФ определена Конституцией и Налоговым Кодексом. Налоговый Кодекс устанавливает систему налогов и сборов, а также общие принципы налогообложения и сборов в Российской Федерации.

Роль налогов, налоговой системы и налоговой политики в экономическом развитии страны одна из важнейших. Налоги и сборы на прямую влияют на экономический рост, устойчивость развития, структурные сдвиги в экономике Государства.

Налоги являются основным источником поступлений в государственный бюджет. Налоги, составляя значительную часть доходов госбюджета, расходуются в интересах всех граждан страны. Налоги и сборы необходимы для развития финансовой системы внутри государства. Благодаря изъятию небольшой части валового дохода государство может формировать бюджет, планировать реформы и развивать экономику страны.

Налоги и сборы с физических лиц распределяются в региональный и местный бюджет, где тратятся в зависимости от нужд регионов: на ремонт дорог, школ, заработную плату бюджетных сотрудников, субсидии льготным категориям граждан и прочее.

Налоги и сборы существуют для того, чтобы финансово обеспечивать деятельность Государства и уровень благосостояния населения.

## РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В КОЛЛЕКТИВЕ

*Твердохлеб Арина*

*Научный руководитель: Савенкова Т.А.*

*МБОУ «Средняя школа №93*

Во все времена люди объединялись в группы для более рационального использования ресурсов и ускоренного достижения общих целей. Для изучения тонкостей устройства общества была создана социология, с ее помощью становятся очевидными все причинно-следственные связи и обстоятельства, по которым люди занимают определенные ниши в коллективах.

Прежде всего необходимо понимать, что руководитель и лидер в коллективе, это далеко не всегда один и тот же человек.

Более того, чаще всего лидеров бывает несколько, в зависимости от их сильных сторон. Различают деловых, информационных и эмоциональных.

Первые - руки сообщества, на их совести разработка плана, налаживание связей внутри и вне команды и реализация проектов.

Вторые - мозг компании. Эрудиты с широким спектром знаний, любые вопросы и проблемы на всех этапах работы преодолеваются с их помощью.

Третьи - сердце коллектива, они отвечают за здоровую психологическую атмосферу и дружеские отношения между коллегами.

Обладание такими способностями не гарантирует специалисту лидерской позиции. Она занимается, исключительно, благодаря наработанному опыту, уровню авторитета и влияния.

Задача мудрого руководителя - найти, привлечь и удержать рядом с собой такие кадры, которые смогут в последствии собрать максимально эффективную и компетентную в своей сфере команду. Затем неизбежно придется находиться в процессе непрерывного совершенствования и повышения квалификации. Без этого даже самая перспективная компания начнет быстро терять прибыль.

Нужно также осознавать важность стиля управления и степень его влияния на работоспособность коллектива. Существуют четыре вида, каждый из которых обладает характерными чертами.

Авторитарный стиль бескомпромиссен во всех отношениях и часто характерен для крупных игроков рынка, где производство уже

поставлено на поток. Преимущества – высокие показатели прибыли и производительности труда, что связано с жестким контролем «на местах». Серьезными недостатками такой модели управления можно назвать гнетущую обстановку, хронический стресс работников, личные качества и нужды которых не могут быть по достоинству оценены, как следствие, пропадет инициатива подчиненных, а на ее месте появляется неудовлетворенность собой и своими профессиональными навыками.

Либерально-анархический стиль – кратчайший путь к крушению коллектива. Руководитель пускает на самотек все происходящее и перестает контролировать сотрудников, давая полную свободу действий и мнений, что неизбежно заканчивается конфликтами и кризисами.

Алогичный – непоследовательный переход от одного стиля к другому, влекущий за собой нескончаемый поток нерешаемых проблем.

Лучший из стилей управления – демократический, его могут освоить только опытные лидеры с развитыми интеллектуальными, коммуникативными и организаторскими способностями, прошедшие не одно испытание в карьере.

На этом пути администрация согласовано принимает решения, взвешивая все риски, а сотрудники, предлагая свои проекты, четко выполняют поставленные задачи и знают, что каждый кадр ценен и уникален в своем деле. Как результат, высокие показатели производительности, инициативность и вовлеченность персонала, высокая вероятность принятия тактически верных решений.

## **МЕНЕДЖМЕНТ КАК ВИД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*Телих Екатерина*

*МБОУ «Средняя школа №44 г. Макеевки»*

*Научный руководитель: Чурилова В.Г.*

Менеджмент – это область науки, человеческих знаний, позволяющих осуществлять функцию управления. Это самостоятельный вид профессионально осуществляемой деятельности, направленной на достижение определенных намеченных целей путем рационального использования материальных и трудовых ресурсов с применением



принципов, функций и методов экономического механизма управления [1]. Менеджмент объединяет под своим началом труд многих специалистов: экономистов, статистиков, инженеров, психологов, юристов, бухгалтеров и др.

Менеджеры формируют руководящий состав фирм (предприятий), банков и наделены исполнительной властью. Менеджер – человек, организующий конкретную работу, руководствуясь современными методами управления. Менеджеры работают во всех звеньях управления. Они формируют социальный слой, категорию людей, ведущих работу по управлению.

Существует типология менеджеров по вертикальным и горизонтальным различиям [2].

По вертикальным различиям один из наиболее важных, определяющих обязанности менеджера факторов – его положение в организационной иерархии.

Высшие менеджеры, или менеджеры высшего уровня (президенты компаний, председатели советов директоров, главные исполнительные директора и исполнительные вице-президенты) несут ответственность за деятельность организации в целом. Высшие менеджеры отвечают за определение целей организации; разработку стратегий их достижения; контроль за внешней средой и интерпретацию событий в ней происходящих; принятие значимых для всей компании в целом решений.

Менеджеры высшего уровня работают на долгосрочную перспективу, их интересуют тенденции развития внешней среды и общий успех деятельности фирмы. Среди важнейших обязанностей менеджеров высшего уровня: осуществление коммуникаций; донесение своего видения организации до всех ее членов; формирование корпоративной культуры.

Менеджеры среднего уровня занимают позиции на промежуточных уровнях властной пирамиды и отвечают за деятельность важнейших бизнес-единиц, подразделений и отделов организации. Менеджеры среднего уровня несут ответственность за реализацию принятых высшим руководством общих стратегий и процедур и ориентированы, прежде всего, на краткосрочные перспективы. Менеджеры среднего уровня должны поддерживать хорошие отношения с равными себе по

должности коллегами, способствовать развитию командной работы и разрешать конфликты.

Менеджеры первой линии (низшего уровня) несут непосредственную ответственность за производство товаров и услуг. Они находятся на первом или втором уровнях управления и занимают должности мастеров, линейных менеджеров, офис-менеджеров. В их обязанности входит выполнение установленных правил и процедур, которые обеспечивают эффективность производства, предоставление технической помощи, мотивирование подчиненных. Основное их внимание направлено на выполнение повседневных задач.

Существует также типология менеджеров по горизонтальным различиям. Функциональные менеджеры отвечают за работу отделов, выполняющих одну из необходимых для ведения операций организации функций. Все их подчиненные обладают схожими навыками и опытом. К числу функциональных отделов относятся отдел рекламы, отдел продаж, отдел человеческих ресурсов, производственный отдел, финансовый отдел и бухгалтерия.

Линейные менеджеры несут ответственность за деятельность производственных и маркетинговых отделов, выпускающих и продающих товары или услуги.

Отдельно можно выделить финансовых менеджеров и менеджеров по человеческим ресурсам, работа которых обеспечивает деятельность линейных отделов.

Успешность деятельности менеджеров зависит от степени управленческого мастерства (опыта), которым они владеют. Это мастерство может быть сгруппировано в семь различных категорий: концептуальное мастерство, мастерство принятия решений, аналитическое мастерство, административное мастерство, коммуникационное мастерство, психологическое мастерство, техническое мастерство. Конечная цель деятельности любого менеджера — достижение требуемых результатов в возглавляемом им структурном подразделении.

Таким образом, в настоящее время менеджмент как вид профессиональной деятельности и такая профессия, как менеджер, — объективная необходимость современного этапа развития общества и производственной сферы.

*Список источников*

1. Блинов, А. О. Теория менеджмента: учебник/ А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 299 с.
2. Зуб, А. Т. Теория менеджмента. Учебник для бакалавров. – М.: Питер, 2020. - 672 с.

**МОЯ ПРОФЕССИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СЛУЖАЩИЙ***Тенькова Алина**ПОУПК «Донецкий экономико-правовой  
кооперативный техникум имени Н. П. Баллина»**Научный руководитель: Букреева С.С.*

Стоит начать с главного: государственная служба — это сложная и постоянно развивающаяся система, многогранный и творческий процесс, в котором нет ведущих или второстепенных элементов, каждый играет свою роль и при этом несет полную ответственность за качество и эффективность своей административно-исполнительной или законотворческой деятельности. Без такой службы ни один орган власти не только не сможет эффективно работать, но и вообще существовать. Надежность, стабильность и эффективность власти определяется профессионализмом, компетентностью обеспечивающих ее структур, качеством организации и функционирования государственной службы.

Вопрос о государственной службе как профессиональной деятельности по обеспечению полномочий органов государственной власти приобрел свою значимость в связи с конституционным провозглашением целей строительства демократического, правового, социально ориентированного государства. Демократический социально-правовой характер государственной службы проявляется в том, что она вступает в контакт с гражданским обществом и представляет государство в его действиях по защите общественных интересов в целом и человека — как отдельной личности.

Профессия государственного служащего есть род трудовой общественно необходимой деятельности людей, владеющих специальными теоретическими знаниями, навыками и умениями, приобретенными в результате образовательной подготовки, опыта

работы в системе государственного управления. Владея специальной образовательной подготовкой, государственный служащий профессионально занят государственным управлением. Он нанят обществом на государственную службу для выполнения управленческих задач, а потому в профессиональном плане он представляет собой социального менеджера - управленца, т.е. специалиста в области управления, в том числе и в государственной сфере, в отличие от инженера-специалиста с высшим образованием в какой-либо области техники. По букве и духу действующего законодательства государственные служащие представляют собой профессиональный слой людей, занятых управленческим трудом в различных областях государственно-властной деятельности.

Социально-правовой характер профессиональной деятельности госслужащего раскрывается в его участии в практической реализации политической линии, определяемой избранными народом руководителями, сочетающей индивидуальный, общенародный и государственный интересы. Такой социальный статус делает чиновника обладателем делегированной официальной власти. Объем этой власти может быть большим или меньшим в зависимости от занимаемого им положения, но власть у чиновника есть всегда. Наличие в ее основе волевого компонента предполагает при этом зависимость от подчиненности во властных отношениях. Русский философ И. Ильин так определил характер властных отношений: «Властвовать – значит налагать свою волю на волю других; однако с тем, чтобы это наложение добровольно принималось теми, кто подчиняется» [1, с. 31].

Особенности профессии государственного гражданского служащего. Основная характерная особенность служащего в гражданской сфере состоит в специфике его профессиональной деятельности. Объектом воздействия гражданского служащего является человек, гражданское общество, институты гражданского общества, социальные процессы, участие в управленческих отношениях различной степени социальной значимости и масштабности. Другая особенность статуса гражданского служащего состоит в том, что он замещает должность гражданской службы, посредством которой определяются содержание и границы воздействия гражданского служащего на указанные объекты в процессе служебной деятельности.

Все знают, что такое выбирать профессию, ведь рано или поздно это касается каждого. Некоторые при выборе профессии уделяют внимание заработной плате, некоторые спросу на рынке труда и реже выбирают для души то, что им ближе.

При формировании кадрового корпуса государственной службы, т.е. профессионалов государственного управления, изначально значимо то, каковы побудительные мотивы человека, приходящего на работу в орган государственной власти. Большинство тех, кто избирает своей профессиональной деятельностью госслужбу, ориентировано на добросовестное исполнение должностных обязанностей, они хотят использовать свой интеллектуально-творческий потенциал в интересах общества. Их предпочтения вполне очевидны: перспективы служебного и профессионального роста, стремление занять достойное место в обществе, реализовать себя в качестве управленца в определенной сфере государственной деятельности, иметь постоянную работу с гарантированным уровнем оплаты социальных льгот. Такая установка содержит немалый заряд оптимизма, способствует благоприятному социально-психологическому климату в государственном аппарате. Другое дело, что не всякий, кто стремится стать госчиновником, готов при необходимости свою неспособность компетентно исполнять служебные функции, соответствовать занимаемой должности.

#### *Список источников*

1. Атаманчук, Г.В. Сущность государственной службы / Г.В. Атаманчук. - М.: Норма, 2009. - 266 с.

## **ИННОВАЦИИ В ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ**

*Токарева Олеся*

*МБОУ «Основная школа № 24 г. Макеевки»*

*Научный руководитель: Козодой Л.П.*

Мы все привыкли, что главный в экономике – это финансист. Финансист – это специалист, который помогает предприятию, организации, компании или обычному человеку грамотно распоряжаться деньгами. Финансист может работать с огромными

суммами денег, и его главная задача – обеспечить безопасность и увеличить их количество. Однако этого сегодня уже недостаточно.

В экономику глубоко проникли информационные технологии, использование которых вместе со знанием математики, информатики и статистики требует управления не просто деньгами, а целыми финансовыми процессами (платежи, переводы, получение кредитов, страхование, управление денежными потоками). Наступает эра специалистов по финансовым технологиям (финансовых инженеров).

Финансовый инженер – это специалист, который наряду с высоким уровнем знаний экономических процессов хорошо разбирается в технических вопросах, в информационных технологиях и может их применять на практике. Он делает так, чтобы в экономике работали компьютерные программы, помогающие предприятиям, организациям и компаниям быть финансово благополучными. Внедрять инновации в экономике и управлении могут люди, которые интересуются вопросами экономики и IT-технологий; готовы к творческому поиску новых подходов и нестандартному решению возникающих проблем; интересуются вопросами рационального распределения финансов; обладают аналитическим складом ума; имеют живой интерес к точным наукам; способны системно и логично мыслить; умеют воспринимать и анализировать большие объемы данных; коммуникабельны; ориентированы на клиента и способны работать в команде.

Инновации в экономике и управлении – это сочетание различных отраслей науки, здесь необходимо хорошо владеть математическими и экономическими методами и инструментами, с помощью которых моделируются различные экономические процессы. Важно обладать высокой квалификацией в области применения компьютерной техники и современных цифровых технологий, а также быть в курсе новых решений в этой сфере.

Сегодня стремительными темпами продолжается цифровая революция в экономике, поэтому должны постоянно обновляться знания как в сфере финансов, так и в сфере IT-технологий, то есть всегда быть готовым к обучению и стремиться к постоянному получению новых знаний.

Инновации осуществляются с помощью предоставления финансовых услуг с использованием IT-технологий; разрабатываются

новые информационные системы для экономики; осуществляется поиск лучших решений в области информационных финансовых технологий (интернет-банкинг, мобильный банкинг); разработки новых финансовых продуктов, услуг и технологий; прогнозирования финансовых процессов; моделирования ситуации и анализа различных событий в области финансов; составляются рекомендации для эффективных решений в сфере экономики; осуществляется творческое проектирование финансовых систем; составляется прогноз финансового рынка.

Вывод: развитие технологий в XXI веке идет ускоренными темпами, одновременно с этим увеличиваются потребности в инновациях, новых услугах в финансовом секторе экономики. Всё это требует объединения в единое целое знаний математики, информатики, экономики, финансов и инженерной деятельности – всем этим занимается финансовый инженер. Уже сегодня специалисты по финансовым технологиям пользуются большим спросом на рынке труда, и потребность в этих специалистах с годами будет только возрастать.

#### *Список источников*

1. Долженко, Р. А. Инновации в системе управления персоналом организации / Р. А. Долженко // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2013. – № 1(99). – С. 149-153.

## **ИНФОРМАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА СОВРЕМЕННОГО ЧЕЛОВЕКА**

*Удовик Ростислав*

*МБОУ «Лицей №25 «Интеллект» г. Харцызска»*

*Научный руководитель: Пестрецова Е.В.*

Мы живем в XXI веке. Нынешний период развития общества характеризуется кардинальными изменениями в сфере взаимодействия человека и информации, это время прогресса и развития технологий, которые в свою очередь, диктуют новые требования к тому, каким должен быть современный член общества. Поэтому в области взаимодействия человека и информации происходят кардинальные изменения. Возникновение информационно грамотного общества, в условиях современного мира, является приоритетной задачей.

Для того, чтобы быть успешным в этом мире, а также не стоять на месте, необходимо идти в ногу со временем и соответствовать стандартам нового поколения. Для того, чтобы быть конкурентоспособным, надо реально смотреть на мир и постоянно саморазвиваться.

В условиях неограниченного доступа к разнообразной информации, а также стремительного освоения интернет - пространства, современный человек имеет возможность развивать свою информационную культуру.

Под данным термином подразумевается совокупность теоретических знаний и практических навыков при работе с информационными носителями, и является частью понятия общей культуры.

Итак, информационная культура – это совокупность умений и навыков грамотного взаимодействия с информационными технологиями и данными, а также умение воспользоваться необходимыми ресурсами и новейшими техническими средствами для получения информации, её обработки и систематизации.

В современном мире человек обладает разнообразными средствами передачи информации, которые требуют от него элементарных знаний и умений в их использовании.

Освоение данных навыков необходимо начинать с раннего детства. В дальнейшем, на уровне школы и выбранного вуза, обеспечивается максимальный доступ к информационным ресурсам, от которых зависит степень знаний в использовании информационных технологий. Целенаправленная работа по организации информационного обучения приобретает особое значение [1, с. 46].

Развиваясь в этом направлении, мы можем по-настоящему понять свое предназначение в будущем, а также сделать правильный выбор профессии. Для этого необходимо, в большом потоке меняющейся информации, находить действительно важную для себя, формировать критерии для анализа данных, уметь правильно пользоваться ими.

Информационная культура современного человека улучшается с развитием информационного пространства, в котором ему приходится находиться. Ведь сегодня определенные сведения очень быстро теряют свою актуальность, а своевременная их актуализация позволяет не потерять значимость и способность применять на практике. При этом,



казалось бы, однообразные действия доводятся до автоматизма, и в нестандартных ситуациях дают возможность найти правильный выход.

Вхождение информационной культуры в жизнь современного человека затрагивает различные сферы его жизнедеятельности, позволяя понимать возникающие проблемы и впоследствии успешно их решать. При этом жизненный уровень нашего общества постепенно выходит на новую, более качественную ступень развития.

Как и любая сторона жизни общества, информационная культура наряду с положительным влиянием на развитие, имеет и отрицательное значение. Происходит снижение общекультурного и общеобразовательного уровня, вследствие чего усиливается степень отчужденности от нормального человеческого общения, и переход из реального мира в мир виртуальный.

В данной ситуации набирает актуальность, при устранении возникающей проблемы, выбор формы общения, которая будет способна совместить уровень развития информационно-коммуникационных технологий и традиционные ценности общечеловеческой культуры общения.

Я возлагаю огромные надежды на то, что в будущем все эти отрицательные факторы будут устранены. Свободное и гармоничное развитие общества, благодаря информационной культуре, не даст возможности потерять весь накопленный за тысячелетия потенциал.

В современном мире все составляющие части общества должны уметь приспосабливаться и развиваться в процессе происходящих изменений. Приобретение знаний, умений и навыков в области информационной культуры, а также их усовершенствование являются качественными показателями адаптации к информационной среде, которая на данный момент является показателем не общего развития общества, а в большей степени уровнем состояния культуры, связанной с профессиональной деятельностью. Из этого можно сделать вывод, что информационная культура становится главной и неотъемлемой частью информационного общества, приобретая глобальный характер.

#### *Список источников*

1. Ладожина Т.Н. Информационная культура: содержание и методика освоения: практическое пособие / Т.Н. Ладожина. - Москва: Либер-Дом, 2016. - 109 с.

## ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРАВОВОГО ГОСУДАРСТВА И ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА

*Федько Виктория*

*МБОУ «Школа № 150 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Кобец С.А.*

Гражданское общество и государство взаимосвязаны и дополняют друг друга. Если гражданское общество не дает государству узурпировать политическую власть, то государство, с помощью права, не позволяет победить индивидуальному, групповому эгоистическому интересу в гражданском обществе.

Их можно рассматривать как единство прямой и обратной связи в системе управления. Нерасторжимость и взаимопроникновение олицетворяют целостность общества. Если К. Маркс отдавал пальму первенства гражданскому обществу, то Г. Гегель – правовому государству. Противопоставление приводит к негативным последствиям в экономической и политической сферах.

Государство выступает в качестве субъекта управления по отношению к гражданскому обществу. Государственность имеет тенденцию приобретать те формы и методы управления, которые соответствуют уровню развития и характеру гражданского общества. Государство обслуживает гражданское общество, а не наоборот.

Правовое государство – это политико-правовая форма организации общества, а гражданское общество – это ядро правового государства. Чем более демократично и цивилизованно государство, тем более развито гражданское общество. Гражданское общество характеризуется не полной, а относительной независимостью от государства. Нельзя сбрасывать со счетов монополию государства в выполнении некоторых функций (оборонной, социальной, экологической и т.д.).

Если в государстве существует вертикальная структура государственных органов, управления, основанная на жесткой иерархии, субординации и публичном праве, то в гражданском обществе – действует горизонтальная структура, построенная на равноправии форм собственности, равенстве, свободе договора, координации, добровольности, самостоятельности и личной инициативе, частном праве.

В классическом понимании гражданское общество складывалось помимо государства, заполняя его свободные от государственно-властного воздействия ниши. С усилением государственного влияния, в условиях тоталитарного режима, развитие гражданского общества возможно лишь как результат государственного воздействия. Парадокс взаимодействия правового государства и гражданского общества заключается в том, что государство должно помочь создать те структуры, которые в будущем ограничат и возьмут под контроль его власть, т.е. осуществят процесс саморазгосударствления. Это объективная тенденция развития.

Тоталитаризм – это огосударствление общественной жизни. В тоталитарном обществе гражданское общество подменяется государством, права и свободы граждан подавляются либо игнорируются, а все институты власти носят государственный характер. Тоталитаризм, авторитаризм, экстремизм, терроризм, люмпенизация уничтожают гражданское общество, предлагая быстрые и простые пути решения проблем, насаждая атмосферу страха и пассивности. Опасность для гражданского общества также представляет коммерциализация и бюрократизация его структур. Само же гражданское общество должно действовать в рамках строгой правовой законности, иначе – опасность произвола, «цветных революций» и государственных переворотов.

Гражданское общество составляет фундамент демократии. Оно осуществляет контроль над властью, аккумулируя и транслируя общественные интересы и потребности через его институты. Гласность и прозрачность в деятельности государственного аппарата, свобода средств массовой информации, отсутствие цензуры – необходимые условия организации контроля общества над государством.

Объединяющей формой правового государства и гражданского общества служит социальное государство, означающее высокую степень ответственности государства перед обществом за благосостояние, мир и общественный порядок. Повышение роли гражданского общества связано с созданием форм и институтов, вызванных потребностью времени: организация новых профсоюзов и предпринимательских объединений, государственная поддержка малого и среднего бизнеса, создание новых субъектов поддержки предпринимательства, появление

новых форм массовой политической деятельности, взаимосвязь политических и гражданских ассоциаций.

Можно говорить о возрастании контроля гражданского общества над государственной властью. Расширение гражданского общества связано с созданием общественных, наднациональных структур (общественные палаты, общественные комитеты и комиссии, омбудсмены и т.д.). Государство устанавливает организационно-правовые формы усиления гражданского воздействия на государственное управление через практику запросов, обращений, отчетов депутатов, их отзывов избирателями и т.д. Развитому гражданскому обществу имманентно присуща правовая форма государственности.

Развитость и стабильность гражданского общества зависит от наличия в нем многочисленного среднего класса, составляющего большинство населения. Это общество свободных, обеспеченных, самодостаточных людей, главная цель которых хорошо жить. Задача государства создать для этого условия, обеспечить, гарантировать это право.

Однако это не должно привести к индивидуалистическому эгоизму, игнорированию интересов группы, класса и общества в целом.

## **ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ МАТЕМАТИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ И ИХ РОЛЬ В ЭКОНОМИКЕ**

*Федюн Альбина*

*МБОУ «Школа №94 г. Донецка»*

*Научный руководитель Курилова Е.В.*

Современная экономическая наука характеризуется широким использованием математики. Математические методы стали составной частью методов любой экономической науки, включая экономическую теорию. Ее использование в единстве с обстоятельным экономическим анализом открывает новые возможности для экономической науки и практики.

Использование математики в экономике позволяет, во-первых, выделить и формально описать наиболее важные, существенные связи экономических переменных и объектов: изучение столь сложного

объекта предполагает высокую степень абстракции. Во-вторых, из четко сформулированных исходных данных и соотношений методами дедукции можно получать выводы, адекватные изучаемому объекту в той же мере, что и сделанные предпосылки. В-третьих, методы математики и статистики позволяют индуктивным путем получать новые знания об объекте: оценивать форму и параметры зависимостей его переменных, в наибольшей степени соответствующие имеющимся наблюдениям. Наконец, в-четвертых, использование языка математики позволяет точно и компактно излагать положения экономической теории, формулировать ее понятия и выводы.

Экономические модели позволяют выявить особенности функционирования экономического объекта и на основе этого предсказывать будущее поведение объекта при изменении каких-либо параметров. Предсказание будущих изменений, например, повышение обменного курса, ухудшение экономической конъюнктуры, падение прибыли может опираться лишь на интуицию.

Однако при этом могут быть упущены, неправильно определены или неверно оценены важные взаимосвязи экономических показателей, влияющие на рассматриваемую ситуацию. В модели все взаимосвязи переменных могут быть оценены количественно, что позволяет получить более качественный и надежный прогноз. Для любого экономического субъекта возможность прогнозирования ситуации означает, прежде всего, получение лучших результатов или избежание потерь, в том числе и в государственной политике.

Математическая модель экономического объекта — это его отображение в виде совокупности уравнений, неравенств, логических отношений, графиков. Такое отображение объединяет группы отношений элементов изучаемого объекта в аналогичные отношения элементов модели. Иными словами, модель — это условный образ объекта, построенный для упрощения его исследования. Предполагается, что изучение модели дает новые знания об объекте, либо позволяет определить наилучшие решения в той или иной ситуации. Для описания основных видов элементов экономической модели рассмотрим конкретную ситуацию.

Пусть имеется фирма, выпускающая несколько видов продукции. В процессе производства используются три вида ресурсов: оборудование,

рабочая сила и сырье; эти ресурсы однородны, количества их известны и в данном производственном цикле увеличены быть не могут. Задан расход каждого из ресурсов на производство единицы продукции каждого вида. Заданы цены продуктов. Нужно определить объемы производства с целью максимизации стоимости произведенной продукции (или, в предположении, что вся она найдет сбыт на рынке - общей выручки от реализации). Для решения поставленной задачи нужно построить математическую модель, наполнить ее информацией, а затем провести по ней необходимые расчеты.

Математические модели, используемые в экономике, можно подразделять на классы по ряду признаков, относящихся к особенностям моделируемого объекта, цели моделирования и используемого инструментария: модели макро- и микроэкономические, теоретические и прикладные, оптимизационные и равновесные, статические и динамические.

Среди моделей математической экономики можно выделить два крупных класса - модели равновесия в экономических системах и модели экономического роста. Модели равновесия (например, модель Эрроу-Дебре, модель «затраты - выпуск» В. Леонтьева) помогают исследовать состояния экономических систем, в которых равнодействующая всех внешних сил равна нулю. Это, вообще говоря, статические модели, в то время как экономическая динамика описывается с помощью моделей роста (модель Харрода-Домара, модель Солоу, модели магистрального типа и др.).

Ключевым моментом исследования моделей роста является анализ и отыскание траекторий стационарного роста (роста с постоянными, в том или ином смысле, структурными характеристиками), к выходу на которые обычно стремится описываемая моделью экономическая система.

Исследование траекторий стационарного роста является одновременно базой для анализа более сложных типов роста и связующим звеном с моделями экономического равновесия (поскольку отыскание такой траектории равнозначно отысканию меняющегося вполне определенным образом равновесного состояния). Значительный вклад в теорию роста внесли работы фон Неймана, Солоу, Гейла, Моришимы и др.

*Список источников*

1. Математическое моделирование. Математические модели в экономике. Численные методы. Оценка эффективности инвестиционных проектов / Под ред. С.В. Емельянова. - М.: Красанд, 2014. - 112 с.
2. Гармаш, А.Н. Математические методы в управлении: Учебное пособие / А.Н. Гармаш, И.В. Орлова. - М.: Вузовский учебник, 2018. - 240 с.
3. Маркин, Ю.П. Математические методы и модели в экономике: Учебное пособие / Ю.П. Маркин. - М.: Высшая школа, 2007. - 422 с.

## **ДРУЖНЫЙ КОЛЛЕКТИВ - ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ**

*Фролкина Елизавета*

*МБОУ «Школа №88 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Лукьянова В.В.*

*«Один за всех и все за одного»*

*(Александр Дюма. Три мушкетера)*

Дружный коллектив – это группа людей, которая должна стать командой, объединенной общей целью. Руководитель берется, на первый взгляд, за невыполнимую задачу – создать сплоченный коллектив из разных по характеру, темпераменту, увлечениям, способностям, вкусам сотрудников.

Если руководителю удастся их всех объединить одной целью и сделать так, что они будут готовы работать не только за вознаграждение, а еще и ради идеи, то такое предприятие обязательно будет успешным.

Сплоченность коллектива делает возможным выполнение любой, даже самой сложной задачи, т.к. каждый будет чувствовать себя частью одного целого и это есть основа успешного бизнеса или работы на предприятии.

Цель руководителя – сформировать не только дружное сообщество, но команду единомышленников, в которой каждый, выполняя свою задачу, вносит вклад в успех общего дела.

Большое значение играет микроклимат. Если человек идет на работу с удовольствием, то и отдача от него будет больше. Если на рабочем месте склоки, ссоры, конфликты, то все силы работников мобилизуются не на творчество и поиск лучшего способа решения поставленных задач, а на сохранение эмоционального спокойствия. Сплоченность выражает степень единства коллектива. Ее основа – реально существующие и субъективно значимые внутри коллективные связи, единство взглядов, общая точка зрения на пути и средства реализации, целей коллектива, взаимопомощь членов коллектива.

Цель развития взаимоотношений можно выразить простой формулой:

- достижение взаимопонимания и согласия;
- развитие дружеских отношений;
- укрепление сплоченности и повышение эффективности работы;
- команда имеет возможность соперничать и поддерживать соревновательный дух.

Эта цель может быть достигнута, когда коллектив соответствует ряду важных критериев: мотивация, целенаправленность, структурированность, целостность, организованность, согласованность, результативность.

Стадии формирования сплоченной команды: стадия притирки, конфликтная стадия, экспериментальная, творческая и стадия зрелости. Важнейшим фактором психологической атмосферы в коллективе является стиль руководства. Демократический стиль и его характер развивает доверительность взаимоотношений и общительность, дружелюбность. При этом отсутствует ощущение навязывания решений «сверху». Авторитарный стиль, как правило, влечет за собой покорность, враждебность и заискивание, недоверие и зависть. Следствие попустительского стиля – низкое качество работы и продуктивность, неудовлетворенность общей деятельностью.

А теперь я хочу рассказать о коллективе нашего класса, с которым обучаюсь уже девятый год. У нас очень отзывчивые и доброжелательные одноклассники, которые всегда готовы прийти на помощь. Каждый из нас уникальный и удивительный человек. С каждым моим одноклассником можно поговорить на абсолютно разные темы. Когда у нас бывают конфликты, то мы стараемся изо всех сил разрешить их



мирным и рациональным путём и вернуться к нашей обычной дружной жизни.

Классный руководитель всегда помогает нам объективно разобраться в ситуации, если мы начинаем конфликтовать с учениками из другого класса. Также беседует с учителями-предметниками, если по итогу четверти выходит спорная оценка. К каждому ученику находит свой индивидуальный подход. Мне очень боязно расставаться с одноклассниками после девятого класса.

В заключение я хочу сказать, что возможностей для совместного коллективного решения вопросов предостаточно. Например, можно устроить круглый стол на тему совершенствования рабочего процесса для повышения его эффективности. Обсуждая различные точки зрения и идеи, в коллективе одновременно находятся лучшие пути выполнения и учебы, и работы... Это и есть лучший способ достичь взаимопонимания и взаимодействия в коллективе.

## **МЕНЕДЖМЕНТ КАК ВИД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*Хаведжи София*

*МБОУ «Школа № 112 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Курмаева И.Г.*

Менеджмент часто рассматривается как вид профессиональной деятельности. С этой точки зрения для понимания сущности менеджмента важно знать, кто такие менеджеры и чем их деятельность отличается от деятельности других категорий рабочих. Директор, руководитель группы, начальник, заведующий и т. п. - все эти слова обозначают должности.

Люди, которые занимают эти должности могут быть объединены общим понятием «менеджер», поскольку можно определить следующие общие для них признаки деятельности:

менеджер руководит работой одного или нескольких сотрудников;

менеджер управляет частью или всей организацией, в которой он работает;

менеджер получает определенные полномочия и принимает в пределах этих полномочий решения, которые будут иметь последствия для других сотрудников.

Менеджер – это человек, который занимает постоянную управляющую должность и наделен полномочиями и принимает решения по определенным видам деятельности организации, которая функционирует в рыночных условиях.

Различают следующие сферы менеджмента:

производственный менеджмент;

финансовый менеджмент;

управление персоналом;

управление исследованиями и разработками;

финансовый учет;

маркетинг;

общая администрация.

В зависимости от того, сколькими компонентами организации управляет менеджер - различают следующие уровни:

1. Высший уровень. К высшему уровню относится небольшая группа основных руководителей организации. Это президент (директор), вице-президенты (заместители), главный исполнительный директор. На высшем уровне менеджмента формулируются миссия и организационные цели, определяется общекорпоративная стратегия и основные задачи ее реализации, принимаются решения по выходу на новые рынки, выпуску новой продукции, привлечению инвестиций и тому подобное.

2. Средний уровень. На данном уровне менеджмента, является ответственным за разработку и реализацию оперативных планов и процедур внедрения тех решений, которые приняты высшим руководством организации. Менеджеры среднего уровня имеют достаточно широкую свободу действий по реализации планов. Они, например, самостоятельно определяют: сколько необходимо нанять новых рабочих; какое новое оборудование приобрести; как использовать средства массовой информации для рекламы и тому подобное.

Роли, которые выполняют менеджеры:

- межличностные: главный руководитель, лидер, связывающее звено;

- информационные роли: тот, кто принимает информацию; тот, кто распределяет информацию; представитель;
- роли, связанные с принятием решений: предприниматель; тот, кто ликвидирует нарушения; тот, кто распределяет ресурсы; тот, кто ведет переговоры.

## **ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВЕ И РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ**

*Хархардина Милана*

*МБОУ «Средняя школа №4 г. Макеевки»*

*Научный руководитель: Петрушева Л.Ю.*

Формирование взаимоотношений в коллективе является одной из важных целей любой организации. Этот фактор играет значительную роль в процессе производства, а именно способствует повышению его эффективности на предприятии. Именно поэтому тема формирования благоприятной системы взаимоотношений, создания необходимой социально - психологической атмосферы в коллективе всегда будет оставаться актуальной, причем в большей степени для руководителей организации, поскольку именно в его интересах сделать все возможное для этого. Анализируя суть данного вопроса, руководителю следует сконцентрировать свое внимание и уделять как можно больше времени на создание действительно стойких и прочных взаимоотношений в коллективе для развития своего дела.

Коллектив – это устойчивая группа людей, объединенная едиными интересами, целями, а также близкими мотивами совместной деятельности, развивающими общество. Наиболее точно дал понятие коллективу А. С. Макаренко, советский педагог: «Коллектив – это есть целеустремленный комплекс личностей, организованных, обладающих органами коллектива». При этом он отмечал, что коллектив объединяет наличие общественно значимых целей. Поэтому можно сказать, что всякий коллектив – это группа, но не каждая группа – коллектив.

Итак, как уже было сказано выше, сформировать здоровый социально-психологический климат в коллективе – основная задача руководителя. В первую очередь, сюда нужно отнести умение

руководителя найти подход к каждому сотруднику и тем, самым раскрыть творческий потенциал личности, создать всевозможные условия для желания быть частью коллектива данной организации и т.д.

Большинство опрошенных людей, являющиеся сотрудниками различных фирм, объединили все самые важные характеристиками персонала, связанные с желанием работать в коллективе, в понятие «лояльность». По их мнению, в него входят:

1. Отождествление себя с компанией, на которую работаешь.
2. Принятие компании на всех уровнях.
3. Приверженность компании, разделение ее ценностей, миссии, корпоративной культуры.
4. Стремление быть нужным и полезным своей компании.
5. Способность идти на компромисс, иногда в ущерб своим личным целям.

Из чего был сделан вывод о том, что руководитель организации должен учитывать данные черты и предпринять соответствующие шаги, для формирования здорового климата в коллективе. А именно:

- материально стимулировать сотрудников организации;
- предоставлять возможность профессионального, интеллектуального, карьерного роста;
- обеспечивать системное обучение персонала;
- признавать значимость сотрудника, а именно относится к нему не как к ресурсу, а как к капиталу;
- создать среду, в которой человек сможет наиболее полно раскрыться и комфортно работать;
- предоставлять высокую степень свободы, возможность влияния на стратегию компании;

Так, примером успешного формирования системы взаимоотношений в коллективе является компания «Яндекс». В чем же ее секрет? Мотивация персонала – вот основная причина лидерства компании в этом вопросе. Вот основные рецепты успеха «Яндекс»:

- высокая зарплата – основа, на которой стоит мотивация;
- уникальный комфорт на рабочем месте;
- главное – результат, а достигать сотрудники ее могут любым для них удобным способом;
- результаты работы сотрудника видят все: коллектив, начальство.

Предоставление различных услуг для развития потенциала сотрудников: бесплатное питание, услуги спортзала, релаксационных центров, медицинских учреждений;

Наиболее частым способом определения социально-психологического климата в коллективе – проведение опроса или анкетирования. С помощью него руководитель организации сможет сформировать мнение о своем персонале, а сами сотрудники анонимно высказать свое отношение к коллегам, руководству, условиям труда и другим аспектам в процессе работы.

Подводя итоги всего вышесказанного, хотелось бы сказать, что руководитель является ключевым элементом в формировании системы взаимоотношений в коллективе своей организации. Именно оттого, какие шаги он предпримет для этого, будет зависеть эффективность работы, производительность труда, и соответственно, место данного предприятия на рынке.

#### *Список источников*

1. Балынин, И.В. Высшее образование в Российской Федерации: проблемы, перспективы и тенденции развития / И.В. Балынин // Педагогическое образование в России. - 2015. - № 6. - С. 7-12.
2. Юрьев, В. М. Кластерный подход в подготовке специалистов наукоемких специальностей / В. М. Юрьев, М. С. Чванова // Вестник Тамбовского университета. Серия: Естественные и технические науки. – 2009. – Т. 14, № 5-1. – С. 872-876.

## **ЭЛЕКТРОННАЯ ТОРГОВАЯ ПЛОЩАДКА КАК СПОСОБ УКРЕПЛЕНИЯ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ**

*Холоша Алексей*

*МБОУ «Школа №80 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Кузина А.О.*

Проблемы повышения эффективности функционирования экономики Донецкой Народной Республики на инновационной основе требует обобщения прогрессивного мирового и отечественного опыта проведения открытых торгов при формировании государственных заказов, организации продажи имущества, товаров, услуг, заключении

контрактов. Проявляется острая потребность в осуществлении этой деятельности по единым методам, технологиям и стандартам.

Закупки с помощью электронных торгов проводятся со степенью открытости гораздо большей, чем у биржевых торгов или различных конкурсов, на которых всегда найдутся варианты, позволяющие обойти правила. Электронная форма делает закупки прозрачными на любой стадии процесса, все участники торгов абсолютно открыты в режиме реального времени. Переход к новой контрактной системе в сфере закупок, товаров, работ для обеспечения государственных и муниципальных нужд возможен при широком использовании единой информационной системы, электронного документооборота, автоматизации процессов сбора, обработки и передачи информации. Единая информационная система фиксирует и формирует важные пропорции и соотношения в национальной экономике, налаживании международных связей.

В юридической литературе и гражданском законодательстве ряда стран мы выделены такие формы торгов как аукцион и конкурс, также различают конкурс в виде тендера, и все большую популярность приобретают электронные торги

Во всех перечисленные формы имеют главный признак возможность всех участников торгов конкурировать между собой за право заключения договора и стремиться выдвинуть наиболее выгодные предложения, которые будут соответствовать условиям проводимых торгов.

Избрание той или иной формы торгов определяется самим собственником, организатором торгов, что дает возможность покупателю себя обезопасить и выбрать лучший вариант закупки.

В Донецкой Народной Республике электронные торги регулируются Постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики от 31 мая 2016 г. № 7-2 «временный порядок о проведении закупок товаров, работ и услуг за бюджетные средства и собственные средства предприятий в Донецкой Народной Республике», а также закупки товаров, работ и услуг, которые полностью или частично осуществляются за счёт бюджетных средств и не подпадают под действие п. 2.1. раздела II настоящего Порядка, проводятся согласно Указу Главы Донецкой Народной Республики № 460 от 15 декабря 2015 г. «Об утверждении Временного Порядка установления предельно допустимых

цен при закупке товаров, работ, услуг предприятиями, организациями и учреждениями за бюджетные средства и создании Временной межведомственной комиссии по установлению предельно допустимых цен» с изменениями и дополнениями.

На данный момент времени в ДНР действует специальный сайт единой информационной системы в сфере закупок – <http://zakupki.govdnr.ru>. На сайте доступна информация о плане закупок на конкретный период. Также есть раздел, в котором публикуются все актуальные объявления.

В Российской Федерации электронные торги регламентированы следующими законодательными актами:

Федеральный закон РФ от 27.07.2005 №94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд»;

Федеральный закон от 18.07.2011 №223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»;

Федеральный закон от 05.04.2013 №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»;

Федеральный закон от 26.10.2002 №127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

Закупки в странах ЕС регулируются нормами ВТО, ЮНСИТРАЛ и национальным законодательством, а также действуют две системы закупок: распределительная и централизованная.

Европейская директива о публичных контрактах применяется к государственным органам, включая, в частности, правительственные ведомства, местные органы власти и органы государственной власти, и трасты.

Проведение электронных закупок несет определенные преимущества и для поставщиков, а именно: расширение рынков без ограничений в географии; доступ к крупнейшим закупкам; упрощение всех этапов торгово-закупочной деятельности за счет автоматизации; оптимизация расходов; оперативность получения информации о проведении торгов, прозрачность в совершении сделок. В настоящее время возможностями совершения сделок через веб-порталы используют

все большее количество фирм, организаций, учреждений по всему миру, что видно из данных таблиц.

Развитие экономических отношений и связанная с этим необходимость совершенствования их юридического оформления приводят к установлению новых способов. На сегодняшний день торги являются, несомненно, универсальным механизмом, который позволяет установить правопорядок, который учитывает как интересы государства, так и частные интересы.

## **ПОВЫШЕНИЕ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

*Холоша Алексей*

*МБОУ «Школа № 80 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Лапко И.В.*

Перед каждым учеником школы стоит выбор дальнейшего пути: чем заниматься, где продолжить обучение, чему посвятить свою взрослую жизнь. Но какими бы ни были планы и реальная действительность, уже сегодня задумываемся о финансовом благополучии. И это не случайно.

Каждый день любого человека насыщен социально-экономическими связями:

- общение с одноклассниками, родственниками, коллегами;
- осуществление товарно-денежных операций в виде покупок товаров и получения различных услуг.

Дети, так или иначе, рано включаются в экономическую жизнь семьи: сталкиваются с деньгами, рекламой, ходят с родителями в магазин, участвуют в купле-продаже, овладевая, таким образом, первичными экономическими знаниями, пока еще на житейском уровне.

А грамотное отношение к собственным деньгам и опыт пользования финансовыми продуктами в раннем возрасте открывает хорошие возможности и способствует финансовому благополучию детей, когда они вырастают. Финансовая грамотность является глобальной социальной проблемой, неотделимой от ребенка с ранних лет его жизни.

Социальные связи могут быть изучены и проанализированы с точки зрения законов психологии, финансово – экономические – на основе применения математического аппарата. Современный мир зачастую не



дает времени на размышления, поэтому необходимо учиться действовать быстро и правильно.

Толчком к написанию данной работы стали слова Роберта Кистосаки: «Главная причина того, что люди испытывают финансовые проблемы, заключается в том, что, потратив годы в школе, они ничего не узнали о том, что такое деньги».

Финансовая грамотность – это психологическое качество человека, показывающее степень его осведомленности в финансовых вопросах, умение зарабатывать и управлять деньгами. Финансовая грамотность – навык использования продуктов, услуг и «законов» финансовой системы себе во благо.

Финансовая грамотность включает способность вести учет всех поступлений и расходов, умение распоряжаться денежными ресурсами, планировать будущее, делать выбор финансовых инструментов создавать сбережения, чтобы обеспечить будущее и быть готовыми к нежелательным ситуациям.

Финансовая грамотность – сложная сфера, предполагающая понимание ключевых финансовых понятий и использование этой информации для принятия разумных решений, способствующих экономической безопасности и благосостоянию людей. К ним относятся принятие решений о тратах и сбережениях, выбор соответствующих финансовых инструментов, планирование бюджета, накопление средств на будущие цели, например, получение образования или обеспеченная жизнь в зрелом возрасте.

Финансовая грамотность – это умение не тратить деньги зря, сохранять их, инвестировать, заставлять их работать. Чем бы мы не занимались в будущем, наш профессиональный успех и личная жизнь должны будут опираться на крепкую финансовую базу. Лучше начать разбираться в таких вопросах как можно раньше, чем разбираться потом на собственных ошибках. Уже в 12- 17 лет формируется наша взрослая личность. Будет очень полезно, если финансовая грамотность станет навыком уже сейчас.

В курсе математики начальной школы происходит знакомство с денежными знаками, учащиеся определяют:

- какая монета больше, а какая меньше;
- решаются простейшие задачи на вычисление сдачи после покупки;

- решаются задачи на вычисление стоимости покупки;
- расчет денег, оставшихся после покупки. Выяснение, хватит ли денег, чтобы осуществить покупку;
- сколько стоит покупка, если известна цена одной штуки товара и, наоборот, сколько штук данного товара можно купить на указанную сумму денег, если известна цена этого товара.

Знания помогают младшим школьникам пользоваться карманными деньгами: оплачивать буфетную продукцию в школьном буфете и делать покупки в магазинах, способствуют формированию представлений о стоимости личных вещей, учат бережливости.

В учебниках математики для 5-8 классов рассматриваются простые задачи:

- на понимание стоимости товаров и услуг;
- на получение сдачи при осуществлении покупок, нахождение стоимости части товара;
- задачи на вычисление оплаты труда, изменение зарплаты;
- об определении стоимости акций;
- об определении выгоды сделать заказ в одной или другой мастерской;
- о возможности сделать денежный перевод, имея определенную сумму с учетом взимания процента за услугу;
- о расчете личных затрат при совершении коллективных покупок.

В 9 – 11 классах задачи становятся сложнее, но их гораздо меньше. А необходимость в решении таких задач на практике становится больше.

Приобретение знаний в области экономики и финансов еще в начальной и средней школе является важным фактором повышения финансовой грамотности населения.

Основы финансовой грамотности наряду с родным языком и математикой – это те знания, которые каждый учащийся будет использовать в своей повседневной жизни вне зависимости от своей дальнейшей профессиональной ориентации. Человек, который уверен в своем будущем, чувствует себя гораздо лучше.

И поэтому мы достойны того, чтобы быть в курсе, как правильно пользоваться средствами, которые будем зарабатывать во взрослой самостоятельной жизни!

## ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

*Хохотва Мария*

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

*Научный руководитель: Желтикова Ю.В.*

«Государство – это аппарат насилия», – так говорил немецкий философ и политический журналист Карл Маркс. Прежде чем так думать о государстве и о государственном управлении, нужно сначала узнать, что это, и как оно устроено. В принципе каждый гражданин знает, что такое государство, но не каждый знает принципы государственного управления.

Принципы государственного управления – это основные теоретические положения, идеи, руководящие правила, отражающие объективные закономерности развития общества и государства, объединяющие наиболее существенные стороны организации государственного управления.

В них находят отражение: основные требования к построению системы органов государственного управления и выбору методов осуществления функций государственного управления. Принципы государственного управления носят объективный характер, т.е. не зависят от воли и конкретных действий людей, занятых в сфере государственного управления.

В системе государственного управления различают:

1. Общие принципы.
2. Организационные принципы.

Общие принципы носят общесоциальный характер и не зависят от уровня и места органа государственного управления и занимаемой тем или иным работником должности. Их действие распространяется на всю сферу государственного управления, и они должны использоваться везде и всегда, где и когда речь идет о государственном управлении.

Организационные принципы – принципы научной организации деятельности для обеспечения безопасности: принципы защиты временем, нормирования, несовместимости, эргономичности, подбора кадров, информации, контроля и др.

Почему же Карл Маркс называл государство как аппарат насилия? Может ему что-то не нравилось в принципе государственного управления? Или же он хотел что-то изменить? Обычный человек не

может ответить на такие с одной стороны легкие, а с другой стороны тяжелые и приводящие в тупик вопросы. Возможно, Карл Маркс говорил так о государстве потому, что он видел множество минусов и свободно высказывал своё мнение о государстве.

С одной стороны философ прав, но, если посмотреть с другой стороны, без государства не обойтись. Ведь множество сложных вопросов, например, нотариальные вопросы: т.е. деление и распределение наследства и т.д., не могут обходиться без государства: или же, например, стражи порядка: если бы их не было, то тогда в том или ином государстве было множество беспорядков и т.д. Всё же, почему К. Маркс говорил так о государстве?

Материалистичная (классовая) теория (К. Маркс, Ф. Энгельс, В. Ленин) базируется на тезисе об экономических причинах (наличие частной собственности) возникновения государства, которые породили раскол общества на классы с противоположными интересами. К. Маркс писал, что государство является «органом господства, органом угнетения одного класса другим». В. Ленин называл государство «машиной для поддержания господства одного класса над другим». В их трактовке государство обеспечивает преобладающие интересы экономически господствующей класса с помощью специальных средств подчинения и управления. Эта теория имеет немало положительных качеств. Экономический фактор, положенный в основу становления государства, может лучше объяснить общественные явления, чем другие факторы - психологические, биологические, моральные, этнические, хотя и они должны учитываться.

Классовый подход дает возможности для анализа возникновения государства, определение сущности государства. Однако он не является единственным и приоритетным всех времен и народов. Чрезмерный акцент на роли классов и классовой борьбы в возникновении государства привел сторонников этой теории к ряду мифологических выводов. Считалось, что государство отомрет вместе с отмирания классов и установится общество коммунистического самоуправления.

По мнению К. Маркса и Ф. Энгельса, в основе развития общества, происходящих в нем изменений лежат экономические, производственные отношения, составляющие экономический базис общества. Одним из условий развития производства, согласно Энгельсу,

является общественное разделение труда, когда отдельные племена стали специализироваться на определенной производственной деятельности. По мнению Ф. Энгельса, вначале произошло выделение пастушеских племен. Затем ремесло отделилось от земледелия.

В принципе всё понятно, почему философ так говорил о государстве, но без государства никак не обойтись.

Государство – это политическая форма устройства общества. Если бы не было определенных порядков в государстве, то была бы масса беспорядков и т.д.

#### *Список источников*

1. Капитал: критика политической экономии / сочинение Карла Маркса; науч. ред. Л. Л. Васина [и др.]. - 2-е изд. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014.

2. Государство: понятие, признаки, сущность [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://studfile.net/preview/5786835/>

## **ПРОЕКТ СО TEACHING КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ МАТЕМАТИЧЕСКИХ ЗНАНИЙ**

*Целуйко Светлана*

*МБОУ «Школа №80 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Архипцева В.А.*

Совместное обучение - принцип формирования состава учащихся класса и школы из мальчиков и девочек одновременно, т.е. принцип их обоюдного и равноправного обучения вместе. До революции совместное обучение считалось целесообразным лишь в начальной школе и на уровне профессиональной подготовки. В подростковом возрасте предпочиталось раздельное обучение. С 1918 года было введено совместное обучение, прерванное для некоторых крупных городов в 1944-1954 годах введением раздельного обучения. В целом же некогда СССР, а затем и Россия при организации образования использовали принцип совместного обучения.

Этот принцип позволяет реализовывать равные права мужчин и женщин на образование, снизить стоимость образования, лучше решать дисциплинарные проблемы и т.д.

Вместе с тем, он принижает роль национальных особенностей в образовании, ибо значительно усложняет проблему полового воспитания и формирования ролей, связанных с особенностями пола. Так, в немалой степени совместное обучение повинно в забвении мужской традиции воспитания русских мальчиков и женской традиции воспитания девочек.

Многие специалисты считают, что совместное обучение в подростковом возрасте вызывает падение нравов в обществе.

Достижение планируемых результатов предполагается решением следующих задач:

- 1) создание положительной мотивации школьников к изучению математики с целью качественной подготовки к ГИА;
- 2) организация системно-деятельностного подхода на всех этапах урока и внеурочной деятельности;
- 3) обеспечение развития у обучающихся умений работы с различными типами тестовых заданий;
- 4) организация систематического повторения базовых элементов курса на протяжении всех лет изучения математики с использованием тематического контроля;
- 5) создание педагогических условий для формирования устойчивого навыка;
- 6) выявить факторы, влияющие на качество знаний учащихся (психологическое тестирование).

Виды совместных уроков:

1. Урок – соревнование. Рекомендуемые темы: «Решение линейных уравнений и неравенств», «Решение квадратных уравнений и неравенств», «Действия с положительными и отрицательными числами». Могут быть разными по содержанию, по организации и структуре. Наиболее часто проводятся с целью повторения или обобщения изученного материала. Виды: поединок, бой, эстафета, соревнования и др.

2. Уроки - лекции. Урок - лекция предполагает совместное размышление, а также деятельность учителя и учащихся. Лекцию нужно подготовить и провести так, чтобы вся тема была рассмотрена крупным блоком, и при этом обеспечен высокий научный уровень изучаемого материала, доступность изложения, а также изящество формулировок и

решения. И именно в ходе лекции пробуждается интерес к математике в наибольшей степени.

3. Уроки решения ключевых задач. Обучать математике значит, прежде всего, обучать решению задач. Но учитель не должен все же настаивать на решении из учебника как можно большего числа задач, так как в основном они однотипные.

4. Использование систем ключевых задач позволит дифференцировать работу учеников, потому что овладение умениями решать ключевые задачи гарантирует им выполнение программных требований к знаниям и умениям.

5. Уроки - консультации. Цель проведения урока консультации - научить школьников задумываться над проблемой, уяснить какие возникли у них затруднения при знакомстве с изучаемой темой, а также сформулировать вопросы, на которые они хотели бы получить ответы. Сначала учащиеся не понимают сути урока - консультации, не умеют сразу задавать вопросы, и поэтому нужно помогать им на первых порах их формулировать.

6. Математический диктант. Математический диктант — это один из способов организации самостоятельной деятельности учащихся на уроке. Система математических диктантов должна, с одной стороны, обеспечивать усвоение необходимых знаний и умений, а с другой стороны, их проверку.

Можно выделить четыре стратегии обучения, которые могут применяться для развития интеллектуальной одаренности в условиях совместного обучения учащихся:

- ускорение, позволяющее учесть потребности и возможности определенной категории учащихся, отличающихся высоким темпом развития;

- углубление, эффективное по отношению к учащимся, которые обнаруживают экстраординарный интерес по отношению к той или иной области знания или области деятельности;

- обогащение, ориентированное на качественное содержание обучения с выходом за рамки изучения традиционных тем за счет установления связей с другими темами, проблемами, дисциплинами и предполагающее обучение детей разнообразным приемам и способам деятельности;

– проблематизация, предполагающая стимулирование личностного развития учащихся путем использования оригинальных объяснений, пересмотра имеющихся сведений, поиска новых смыслов и альтернативных интерпретаций.

Являясь составной частью непрерывного образования, совместное обучение становится не только средством повышения эффективности учебно-воспитательного процесса, но и средством развития личности.

## ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ

*Цумбек Элина*

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

*Научный руководитель: Желтикова Ю.В.*

Молодые люди, в возрасте от 15 до 29 лет, законодательно определены как категория молодежь. Молодежь - исключительно важный трудовой ресурс общества, поскольку является энергичной и работоспособной, с повышенной мобильностью, способностями к быстрому обучению, нестандартным мышлением рабочей силой. Уже в возрасте 15 лет подростки начинают задумываться о выборе профессии. Это важный этап в жизни любого ребенка, который определит его будущую жизнь.

Выбор, конечно, должен быть в соответствии с его интересами к какой-либо профессии или вида деятельности, но не стоит учитывать востребованность выбираемой специальности. От того в какой степени специалист востребован на рынке труда, зависит его будущее трудоустройство.

К основным причинам сложностей в трудоустройстве молодежи можно отнести отсутствие необходимого опыта. Работодатель не заинтересован в привлечении на работу неопытного специалиста, поскольку хочет получить от рабочей силы моментальную отдачу при минимуме затрат.

Кроме того, зачастую останавливает работодателя то, что молодой специалист, параллельно с работой планирует обучение, что зачастую связано с отсутствием на рабочем месте.



Также причина сложностей трудоустройства молодежи – несоответствие полученной специальности реальной ситуации на рынке труда, в результате чего выпускник, получивший диплом остается не востребованным.

Данная проблема также возникает из-за того, что школьники – будущие студенты, выбирают в основном такие профессии, которые на их взгляд самые высокооплачиваемые, такие как в сфере маркетинга и рекламы, администрирования, финансы, продажи и т.д. Эти профессии, конечно, хороши в плане заработной платы, но для этого необходимо упорно и старательно учиться в определенных учебных заведениях. А это удается немногим. На сегодняшний день в работе на производстве молодые специалисты практически не заинтересованы. Мало кто идет на технические профессии, связанные со строительством, медициной, наукой и образованием, где намного больше вакантных мест, хоть и маленькая заработная плата.

Часто отсутствие спроса на рынке труда на многие специальности, приводит к тому, что большая часть ищущих работу молодых людей, в том числе недавних выпускников учебных заведений, трудоустраивается не по специальностям. Для многих из них переподготовка является единственной возможностью получить работу.

Наиболее остро проблемы по трудоустройству молодежи стоят в сельской местности и малонаселенных городах. Самыми основными причинами этого является то, что в тех или иных населенных пунктах, а в основном в селах, нет работы, то есть все вакансии заняты. Или же есть работа, но слишком маленькая заработная плата.

Частая смена специальности приводит к нарушению баланса профессиональной структуры. Продуктивному рабочему труду предпочитается материальная выгода. Все это на повышении экономики страны положительно сказаться, конечно же, никак не может.

Для решения проблем трудоустройства молодежи необходим комплексный подход. Способствовать правильному выбору будущей специальности должно профессиональное ориентирование школьников, определение склонностей к изучениям тех или иных дисциплин. Одна из эффективнейших мер – стажировки в организациях для выпускников. За счет этого молодой специалист сможет получить необходимые практические навыки.

Обязательным условием должно стать содействие со стороны государства: введение мер квотирования, обязывающих работодателя иметь в составе своих кадров некоторый процент молодых специалистов; поддержка предпринимателей и организаций, оказывающих содействие трудоустройству молодых специалистов; формирование государственного заказа на обучение профессиям, востребованным в данный момент. Также государственная поддержка должна быть направлена на создание гибких графиков и режимов работы для лиц, совмещающих трудовую деятельность с обучением.

Одним из вариантов трудоустройства молодежи может быть обращение в службы занятости населения. Необходимыми мерами являются налаживание связей между центрами занятости и работодателями, помощь в поддержании диалога между потенциальным работодателем и работником.

Должна проводиться корректировка политики в сфере занятости, пересматриваться законодательная база, внедряться меры по введению дополнительных льгот для регионов с высоким уровнем безработицы среди молодежи.

Обязательным условием должно быть функционирование центров социальной и психологической помощи для молодежи, сотрудничество органов власти, центров занятости с молодежными организациями и движениями.

Для повышения уровня занятости молодежи необходима политическая и экономическая стабильность, комплексный подход к решению проблемы. Только совместные действия всех уровней власти могут дать ощутимые результаты.

#### *Список источников*

1. Андриянова, А.А. Проблемы трудоустройства молодежи / А.А. Андриянова, А.Ф. Гарифуллина // NovaInfo. - 2015. – Т. 1. - № 30. – С. 371-373.
2. Волонина, Н.А. Безработица молодежи / Н.А. Волонина // Экономика, предпринимательство и право. - 2012. – № 1. – С. 9-14.
3. Гарифуллина, А. Ф. Государственная политика в области трудоустройства молодежи / А. Ф. Гарифуллина, А. А. Бахтигареева // Экономика и социум. - 2014. – № 1-1(10). – С. 392-393.

## РАЗЛИЧНЫЕ МЕТОДЫ В ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ

*Цыбульский Назар*

*МБОУ «Школа № 112 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Павлова О.В.*

Сущность логистического подхода связана с качественными показателями, не только экономическими, но и управленческими. Субъектами логистического менеджмента являются юридические и физические лица, структурные подразделения государственных учреждений и организаций, то есть основные организационные единицы предприятия.

Объектом являются ресурсные потоки - материальные, финансовые, информационные, сервисные, которые обеспечивают функционирование как субъектов предпринимательства (юридических и физических), так и государственных учреждений и организаций на микро - и макроэкономических уровнях. Таким образом, взаимосвязь этих двух подходов дает возможность оперировать, а значит, и управлять не только количественными, но и качественными параметрами функционирования и развития предприятия.

Процесс принятия научно обоснованных решений в экономике тесно связан с определением количественных соотношений между экономическими показателями. Так, например, чтобы выяснить, целесообразно ли инвестировать в приобретение нового оборудования (разработку новой технологии), нужно знать, какой дополнительный доход можно выгадать за каждую единицу капитальных вложений в случае реализации различных вариантов проектов инвестирования. Эффективность принятых решений в предпринимательской деятельности зависит от того, насколько лицо, принимающее эти решения, использует информацию, характеризующую количественную связь между экономическими процессами.

Использование математических методов в сфере управления - важное направление совершенствования систем управления.

Математические методы ускоряют проведение экономического анализа, способствуют более полному учету влияния факторов на результаты деятельности, повышению точности вычислений. Применение таких методов требует: системного подхода к изучению объекта исследования; разработку математической модели качественных

характеристик работы предприятия; совершенствование системы информационного обеспечения управления предприятием.

На основе математического моделирования в операционных исследованиях решаются также определенные специфические задачи:

- надежности изделия;
- замены оборудования;
- теория расписания (календарное планирование);
- распределения ресурсов;
- ценообразование;
- теории сетевого планирования.

Чтобы обеспечить сопоставимость признаков наблюдений в пространстве и времени, необходимо иметь:

- одинаковую степень агрегирования;
- одинаковую структуру единиц совокупности;
- одни и те же методы расчета показателей во времени;
- одинаковую периодичность учета отдельных переменных;
- сопоставимые цены и другие одинаковые экономические условия.

Логистический подход дает возможность более точного, а значит и более точного согласования деятельности предприятия во времени и пространстве в зависимости от основных ресурсов и управления ими.

Таким образом, в соответствии с теорией систем и системным анализом рассмотрим топологию отраслевых моделей в соответствии с определенными функциональными методами.

Для определения отраслевых управленческих моделей рассмотрим системную типологию управленческого аспекта. Согласно теории системного экономического анализа типология управления включает:

- анализ и синтез;
- диалектику;
- единство исторического и логического подходов;
- экономический эксперимент;
- индукцию и дедукцию;
- экономическое моделирование;
- научную абстракцию;
- статистический, математический, сравнительный, графический, системный, функциональный и другие приемы анализа.

## ДРУЖНЫЙ КОЛЛЕКТИВ - ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ

*Цывковская Валерия*

*МБОУ «Школа № 21 г. Донецка*

*Научный руководитель: Носенко Д.М.*

Известно, что успех работы любого механизма зависит от гармоничного взаимодействия его элементов. Это касается и работы коллектива, который должен стать одной командой с единой целью, приоритетами и стремлениями. Руководитель компании ставит перед собой задачу, на первый взгляд невыполнимую – создать сплоченный коллектив, который готов работать не только за денежное вознаграждение, но и ради общей идеи и успеха. Это задание нелегкое, поскольку даже сотрудники общей профессии имеют разные характеры, темпераменты, увлечения.

Что же нужно предпринять руководителю, чтобы создать гармонию в офисе? Самый легкий способ – пригласить в команду психолога. Но зачастую появление такого работника в офисе вызывает обратную реакцию – нежелание раскрыться и зажатость. Второй способ – решить проблему самостоятельно.

Почему тяжело сплотить коллектив:

- слишком разные люди по характеру;
- разные темпераменты у людей;
- нет командообразующих мероприятий;
- не все понимают стратегию работы и развития предприятия;
- руководство не уделяет внимания своим подчиненным.

Основные проблемы в командообразовании:

- руководитель сам распространяет сплетни и интриги;
- руководитель выделяет любимчиков и докапывается к «неравным»;
- сотрудники вместо решения проблем и диалога только ругаются и пакостят друг другу;
- нет диалога и обсуждения волнующих проблем.

Коллектив – это группа людей, которая должна стать командой, объединенной общей целью. Руководитель берется, на первый взгляд, за невыполнимую задачу – создать сплоченный коллектив из разных по характеру, темпераменту, увлечениям, способностям, вкусам сотрудников. Большое значение играет микроклимат. Если на рабочем месте склоки, ссоры, конфликты, то все силы работников мобилизуются

не на творчество и поиск лучшего способа решения поставленных задач, а на сохранение эмоционального спокойствия.

Методы сплочения коллектива:

-совещания, собрания, консилиумы, направленные на налаживание контакта между членами коллектива и формирование осознания целостности и единства команды;

-«круглые столы», семинары для нахождения путей разрешения неурядиц в профессиональной деятельности;

-общая мотивация, которая дает возможность увеличить эффективность работы и позволяет ощутить командный дух (занятие общим проектом, в результате чего награжден весь коллектив, а не отдельный сотрудник);

-создание демократической структуры управления.

Руководитель должен знать, как организовать работу коллектива таким образом, чтобы каждый работник был активен, заинтересован в достижении общего результата. Каждый сотрудник будет мотивирован и вовлечен в совместную деятельность, если осознает свою причастность. От мотивации зависит желание и увлечение совместной работой в команде. Определить уровень заинтересованности можно по показателю активности работника. Нужно прислушиваться к коллегам, даже если они не являются специалистами в той или иной сфере. Зачастую свежие идеи поступают от работников, которые видят проблему под иным углом, то есть, не зная ее закономерностей и стандартных решений.

## СИСТЕМА МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

*Челманова Анна*

*МБОУ «Школа №80 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Архипцева В.А.*

Отличие государственного управления от муниципального в объекте и субъекте управления. Субъектами государственного управления выступают государственные институты, органы и должностные лица. Муниципального - муниципальные органы и должностные лица. Системой муниципального управления называют

совокупность всех ее элементов и связей между ними, которые обеспечивают ее стабильное функционирование.

Муниципальное управление – это деятельность выборных и других органов местного самоуправления по управлению муниципальной собственностью, объектами муниципального хозяйства, формированию и исполнению местного бюджета. А также иной их деятельностью в различных сферах местной жизни, направленной на обеспечение жизнедеятельности населения муниципального образования, решения других вопросов местного значения, включая и вопросы организации своей работы, муниципальной службы.

Цель муниципального управления – улучшить качество жизни и повысить уровень благосостояния жителей муниципального образования.

Предметом муниципального управления является регулирование социально-экономических процессов на территории муниципального образования в интересах местного сообщества и на основе эффективного использования местных ресурсов.

Местное самоуправление. Местный орган власти – организация деятельности граждан, обеспечивающая самостоятельное решение населением вопросов местного значения, управление муниципальной собственностью, исходя из интересов всех жителей данной территории, того или иного государства, федерации или конфедерации.

Органы местного самоуправления самостоятельно управляют муниципальной собственностью, формируют, утверждают и исполняют местный бюджет, устанавливают местные налоги и сборы, осуществляют охрану общественного порядка, а также решают иные вопросы местного значения.

Более широкое понятие местного самоуправления подразумевает право и реальную способность органов местного самоуправления регламентировать значительную часть публичных дел и управлять ею, действуя в рамках закона, под свою ответственность и в интересах местного населения. Территориально местное самоуправление осуществляется в основном через муниципалитеты. В современном мире большое распространение получили те системы местного самоуправления, классификация которых основана на складывании

отношений между местным самоуправлением и центральными властями.

Представительные органы. Являются ведущими в системе всех органов местного самоуправления, ими являются думы, муниципальные собрания, муниципальные комитеты и советы и т.п. Они избираются населением на основе всеобщего, равного и прямого избирательного права при тайном голосовании в соответствии с законодательством и выражают волю всего населения муниципального образования, придавая ей, общеобязательный характер и, осуществляя, таким образом, муниципальную власть (которую реализуют в пределах своих полномочий и другие органы местного самоуправления).

Структурно, представительный орган состоит из:

председателя;

заместителя председателя;

комитетов и комиссий (постоянных и временных).

Исполнительный орган. исполнительным органом местного самоуправления муниципального образования является Администрация муниципального образования, возглавляемая на принципах единоначалия Главой Администрации.

Муниципальное образование, согласно законодательству, – это городское, сельское поселение, несколько поселений, объединенных общей территорией, часть поселения или иная населенная территория, в пределах которых осуществляется местное самоуправление, имеется муниципальная собственность, местный бюджет и выборные органы местного самоуправления.

## **ИНТЕРНЕТ- БИЗНЕС В БУДУЩЕМ**

*Чемезова Диана*

*МБОУ «Многопрофильный лицей №5 им. Н. П. Бойко г. Донецка»*

*Научный руководитель: Теркун Е.В.*

В наше время интернет является средством для передачи информации, сочетающей возможности печатных изданий, радио, телевидения, компьютерных технологий. На сегодняшний период



глобальная сеть предоставляет широкие возможности для ведения и поддержки бизнеса.

Бизнесмены идут в интернет быстрее, чем какая-либо другая группа пользователей. Все они считают, что сеть может реально послужить им в проведении маркетинговых исследований, общении с поставщиками, клиентами и совместных предприятий. Использование интернета дает возможность предпринимателям и маркетологам исследовать новые возможности рынка для своих товаров, выделять и изучать различные сегменты рынка, такие, например, как демографический, географический, организационный, профессиональный, поведенческий и т. п.

Бизнес в интернете – это работа, где создаётся дело, продаётся товары или услуги и за это зарабатываются деньги.

Идеи заработка в интернете:

1. Инфобизнес. Продажа знаний – весьма популярный сегмент. Чтобы выгодно продать знания, их нужно красиво упаковать и подать. Например, обучающий онлайн-курс. Тема курса может быть любой: кулинария, продвижение сайтов, вязание, шитье, программирование, составление стильного гардероба и т. д. Главное преподнести себя как эксперта и дать действительно полезную информацию клиентам.

2. Веб-мастеринг. Создание сайтов могут приносить хорошую прибыль при наличии знаний и умений в веб-мастеринге. Этот вид бизнеса хорош тем, что в начале работы открытия счета ИП не понадобится. Вложений тоже практически не требуется, за исключением рекламы и составлением портфолио.

3. Блогерство. Для ведения блога особых затрат не требуется. Можно начать раскручивать свой аккаунт и вовсе бесплатно. В начале нужно определиться с тематикой, а затем важно создать уникальный, интересный, экспертный контент, заинтересовать аудиторию и постепенно расширять, и продвигать блог. После чего определить ЦА в ваших социальных сетях. Взаимодействие с инфлюенсерами и другими блогерами поможет блогу раскрыть свои возможности. Создание коллаборации тоже очень важная деталь в вашем блоге. Вместе с ростом числа подписчиков будет расти и стоимость рекламы в блоге. К тому же, часто предприниматели сотрудничают с блогерами по бартеру, что тоже радует.

4. Онлайн-преподавание. Имея глубокие знания в определенной области, можно зарабатывать учителем удаленно. Для этого потребуются статус самозанятого, компьютер с хорошей веб-камерой и свободное время. Объявления об уроках можно размещать на площадках в интернете или начать сотрудничать с какой-то онлайн-школой.

5. Переводчик. Владея иностранными языками, можно зарабатывать приличные деньги, сидя дома или путешествовать по миру. Каждый волен выбирать сам: устроиться переводчиком в компанию и работать офлайн или заниматься профессиональной деятельностью удаленно.

6. Стриминг. Вариант заработка для поклонников онлайн-игр. Уровень заработка зависит от количества подписчиков и их активности, от степени популярности стримера. Стримеры получают доход не только благодаря донатам, но и рекламе каких-либо товаров и услуг во время своих эфиров.

7. Инвестирование. Имея определенные накопления и желая увеличить их размер, многие интересуются инвестированием. Это хороший вариант заработка. Но прежде, чем вложить деньги в какой-то проект, нужно тщательно изучить все нюансы и просчитать возможные риски.

8. В сферу инвестирования нужно погружаться осторожно, выбирая только надежные и проверенные методы. Специалисты рекомендуют вкладываться в золото и другие драгоценные металлы, акции и ценные бумаги крупных компаний.

9. Сдача недвижимости в аренду. При наличии свободной квартиры или загородного дома можно получать прибыль благодаря сдаче недвижимости в аренду. Квартиру в городе сдать проще, а вот с дачей сложнее. Сады нужны хозяевам летом, а зимой домики пустуют. Но если помещение благоустроенное и отапливаемое, садовый домик можно сдавать на период январских праздников желающим, которые ищут варианты встречи Нового года за городом.

10. Выгул и передержка животных. Часто во время отъездов хозяевам некому оставить своего питомца. Тогда на помощь приходит догситтер — няня для собак. Этот человек присматривает, ухаживает за животным, кормит его и выгуливает. Обычно хозяева сдают на передержку собак, реже — кошек.

Можно открыть любой бизнес. Следует развивать идею, которая вдохновляет, или такую, у которой будет мало конкурентов и большой спрос.

## ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ

*Чикалиев Иван*

*МБОУ «Средняя школа №4 г. Макеевки»*

*Научный руководитель: Петрушева Л.Ю.*

Актуальность данной темы обусловлена важной ролью и функциями молодежи в экономике страны. Будущее нашей Республики – это молодежь, так как она играет важную роль в экономической, социальной и политической жизни общества. Именно молодые люди, благодаря своей мобильности и высокому интеллектуальному потенциалу, являются главной движущей силой современного мира, имеют возможность влиять на общественный прогресс, определяя будущее общества и государства.

Однако в условиях экономического кризиса именно молодежь является наиболее социально и экономически уязвимой категорией граждан в вопросах труда и занятости. Сейчас, как никогда, важно оценить ее масштабы, найти пути оказания эффективной поддержки молодым людям, испытывающим затруднения с устройством на работу.

Вследствие этого очень важна государственная поддержка и стимулирование потенциала молодого поколения. На законодательном уровне республики определено, что молодыми работниками являются граждане ДНР в возрасте от 14 до 35 лет. Сегодня, как утверждают ведущие экономисты и специалисты, существует несколько причин, формирующих проблему занятости молодежи: разногласие предлагаемых образовательных услуг рыночному спросу, отсутствие взаимодействия между учебными заведениями и организациями-работодателями, плохая осведомленность о состоянии рынка труда, отказ предприятий в трудоустройстве из-за отсутствия опыта и стажа молодых специалистов, безынициативность в поиске работы.

Ухудшение условий вступления молодежи на рынок труда привело к тому, что на сегодняшний день молодежь стала одной из самых

многочисленных групп населения среди официально зарегистрированных безработных. По данным МОТ, 2020 году под влиянием пандемии COVID-19 безработица в возрастной группе 15-24 лет достигла в среднем по миру 8,7%, тогда как среди более старших людей она составила 3,7%. В связи с этим эксперты заговорили об опасности появления «потерянного поколения». В 2021 году уровень молодежной безработицы продолжил расти. Специалисты прогнозируют его снижение только в 2023 году.

По данным Республиканского центра занятости Донецкой Народной Республики на конец июля 2020 года на учете состояло 9,6 тыс. человек, ищущих работу. Из них 29,7%, или 3,1 тыс. человек, – молодежь в возрасте до 35 лет.

Таким образом, сформировавшаяся обстановка на республиканском молодежном рынке труда считается довольно напряженной. Также проблемы занятости молодого поколения в значительной мере связаны с объективными действиями – уменьшением рождаемости, ухудшением физического и психического состояния здоровья, снижением уровня жизни населения и воздействием социально-экономических условий на характер жизни молодежи.

В целях повышения трудоустройства молодежи проводятся различные мероприятия, как на республиканском, так и на местном уровне, а именно:

- обеспечение формирования и улучшения системы профессионального обучения молодого поколения, соответствующей потребностям современной рыночной экономики;
- создание специальных молодежных организаций для решения проблемы занятости;
- квотирование рабочих мест для трудоустройства молодежи;
- привлечение молодежи к предпринимательской деятельности, создания соответствующих условий функционирования и эффективного развития молодежного предпринимательства;
- обеспечение прав и интересов молодых граждан на рынке труда.

Но самое главное - государственные социальные программы должны способствовать трудоустройству молодежи через создание новых рабочих мест в перспективных отраслях экономики, привлекая для этого бюджетные средства, средства частных предприятий и инвесторов.

## ЛИДЕРСТВО В УПРАВЛЕНИИ

*Чумаков Глеб*

*МБОУ «Шахтерская основная школа № 11»*

*Научный руководитель: Бондарчук Т.Н.*

Лидерство — это управленческие взаимоотношения между руководителем и последователями, основанные на эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленные на побуждение людей к достижению общих целей.

Обязательное условие лидерства - обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях самых разных уровней и масштаба от государства и даже группы государств до правительственных учреждений, местного самоуправления или народных и общественных групп и движений. Формализованная власть лидера закрепляется законом. Но во всех случаях лидер имеет социальную и психологическую, эмоциональную опору в обществе или в коллективах людей, которые за ним следуют.

Выделяют формальное и неформальное лидерство. В первом случае влияние на подчиненных оказывается с позиций занимаемой должности. Процесс влияния на людей через личные способности, умения и другие ресурсы получил название неформального лидерства.

Считается, что идеальным для лидерства является сочетание двух основ власти: личностной и организационной.

Решение проблем, возникающих перед группами людей при достижении ими общей цели, решалось путем сплочения вокруг одного лидера. В предпринимательстве этот тип лидерства является основным. Это позволяет за счет концентрации власти в одних руках решать сложные задачи выживания. Однако, такой способ взаимодействия в рамках организации имеет и слабые стороны:

- проведение организационных изменений зависит только от мнения всего одного человека;
- достигнув цели, лидер стремится сохранить свою власть, что не всегда соответствует интересам остальных членов организации;
- уход лидера резко снижает качество управления на неопределенное время.

В целом лидерство руководителя признается последователями тогда, когда он уже доказал свою компетентность и ценность для отдельных

сотрудников, групп и организации в целом. Наиболее характерными чертами эффективного лидера являются:

- видение ситуации в целом;
- способность к коммуникациям;
- доверие сотрудников;
- гибкость при принятии решений.

Таким образом, следует сделать вывод, что лидер является доминирующим лицом любого общества, организованной группы, организации. Лидера отличают ряд качеств, характеризующих этот тип людей.

Проблемы лидерства являются ключевыми для достижения организационной эффективности. С одной стороны, лидерство рассматривается как наличие определенного набора качеств, приписываемых тем, кто успешно оказывает влияние или воздействует на других, с другой, лидерство – это процесс преимущественно не силового воздействия в направлении достижения группой или организацией своих целей.

Лидерство представляет собой специфический тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей.

Лидерство как тип отношений управления отлично от собственно управления и строится больше на отношении типа 'лидер - последователь', чем 'начальник - подчиненный'. Не любой менеджер использует лидерство в своем поведении. Продуктивный менеджер не обязательно является эффективным лидером, и наоборот. Успех в управлении не компенсирует плохого лидерства.

Подходы к изучению лидерства различаются комбинацией трех основных переменных, привлекающих внимание исследователей по сей день: лидерские качества, лидерское поведение и ситуация, в которой действует лидер.

Важную роль при этом играют характеристики и поведение последователей. Каждый из подходов предлагает свое решение проблемы эффективного лидерства.

Ранние традиционные концепции предлагали определять эффективное лидерство на основе либо качеств лидера, либо образцов

его поведения. Ситуация в этих случаях во внимание не принималась. Эти концепции, в конечном счете, утонули в бесконечном множестве выявленных качеств и образцов поведения, так и не создав завершенной теории.

Подходы, основанные на ситуации лидерства, предлагали объяснять эффективность лидерства через различные ситуационные переменные, т.е. через влияние внешних факторов, не принимая при этом во внимание лидера как личность. Новые концепции попытались объединить преимущества и достижения как традиционного, так и ситуационных подходов. В своих выводах эти концепции основываются на анализе лидерского характера и его взаимосвязи с имеющейся ситуацией.

## ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

*Шабанова Мария*

*МБОУ «Специализированная физико-математическая  
школа №17 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Белоусько Л.Н.*

Организация труда на предприятиях включает систему мероприятий, направленных на создание наиболее благоприятных условий для эффективного использования рабочего времени, материалов и техники в интересах роста производства, повышения производительности труда и создания нормальных, здоровых условий для работы.

Так, даже самое современное оборудование и высокопроизводительная техника не дадут желаемого результата при низкой организации их обслуживания и наоборот, при научной организации труда можно получить от соответствующего технического оснащения производства максимальный результат.

В целом эффективность производства зависит от квалификации рабочих, их распределения по рабочим местам и эффективности их работы, что влияет на объем и темпы прироста вырабатываемой продукции, использование материально-технических средств. То или

иное использование кадров прямым образом связано с изменением показателя производительности труда.

Организация труда – приведение трудовой деятельности людей в определенную систему, характеризующуюся внутренней упорядоченностью, согласованностью и направленностью взаимодействия для реализации совместной программы и цели.

В содержании организации труда, исходя из особенностей решаемых задач, выделяют ряд направлений (элементов). Основные из них:

1) организация подбора персонала и его развитие (переподготовка и повышение квалификации работников);

2) разделение и кооперация труда, предполагающие научно-обоснованное распределение работников по определенным трудовым функциям;

3) организация и обслуживание рабочих мест, аттестация и рационализация рабочих мест;

4) рационализация трудовых процессов, внедрение оптимальных приемов и методов труда, с применением различных способов и технических средств;

5) нормирование труда, предполагающее тщательный расчет норм затрат труда на производство продукции и услуг;

6) улучшение условий труда, предусматривающее устранение вредных условий труда, тяжелых физических, психологических и эмоциональных нагрузок на предприятии, формирование системы охраны и безопасности труда;

7) организация оплаты и материального стимулирования труда;

8) эффективное использование рабочего времени, оптимизация режимов труда и отдыха;

9) укрепление дисциплины труда, предусматривающее комплекс мер по усилению производственной и трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни предприятий, организаций.

Необходимым элементом организации труда является нормирование труда – это вид деятельности по управлению производством, задачей которого является установление необходимых



затрат и результатов труда, а также оптимальных соотношений между численностью работников различных категорий и групп.

Основными задачами организации труда также являются определение продолжительности рабочего дня и порядок проведения сверхурочных работ. Нормальная продолжительность рабочего времени установлена ст. 91 ТК РФ и не может превышать 40 часов в неделю. Данная продолжительность рабочего времени установлена законодательством для всех предприятий, не зависимо от его организационно-правовой формы. Это общая максимальная норма рабочего времени для всех работников, как постоянных, так временных и сезонных, а также независимо от того, какая у них рабочая неделя: 5-дневная или 6-дневная. Во всех случаях определения продолжительности рабочего дня в первую очередь исходят из нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени, установленных действующим трудовым законодательством.

Обеспеченность трудовыми ресурсами оценивается по видам деятельности и категориям персонала с учетом профессионального и квалификационного уровня рабочих и специалистов. Выработка как показатель производительности труда изменяется в результате повышения организационно-технического уровня производства вследствие уменьшения затрат времени на изготовление единицы продукции, а также под действием факторов, влияющих на объем товарной или реализуемой продукции в стоимостном измерении, которые в свою очередь зависят от ценового фактора и структурных сдвигов в ассортименте.

Из всего изложенного выше следует, что организация труда с полным основанием может рассматриваться как особый вид деятельности, направленной на решение общественно необходимых задач по регулированию и контролю социально-экономических процессов в сфере функционирования труда. Результатом этой деятельности является конкретная система организации труда, включающая вышеназванные элементы, образующие ее с учетом особенностей звена производства и управления (цех, предприятие, фирма, акционерное общество), но независимо от отрасли (промышленность, строительство, транспорт, торговля, обслуживание и др.).

## ДРУЖНЫЙ КОЛЛЕКТИВ - ЗАЛОГ УСПЕШНОЙ РАБОТЫ

*Швацкая Диана*

*МБОУ «Школа №80 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Архипцева В.А.*

От слаженности и гармонии в коллективе зависит результативность в работе. Стоит ли сотрудничать с друзьями, и создавать совместные проекты?

Чтобы достичь целей и получить значимые результаты, нельзя путать дружбу и работу. От выстроенных определенным образом процессов, соблюдения ряда правил, регламентов, договоренностей – зависит результат рабочего процесса. Подчиненные не должны бояться совершить ошибку, должны быть готовы пробовать, экспериментировать, развиваться.

Дружеские отношения между руководителем и подчиненными не должны мешать нормальной рабочей обстановке. У руководителя стоит определенная задача – создать сплоченный, дружеский коллектив, который будет работать во благо общей идеи и успеха.

Дружба в коллективе: помощь или вред работе? Дружба на работе возможна, причем как внутри рядовых сотрудников, так и между теми, кто занимает принципиально разные позиции. Важно, чтобы работа не мешала дружеским отношениям, а дружба не накладывала свой отпечаток на рабочий процесс. Формирование, сплочение, дружба в коллективе – это восхождение к вершине.

Обсуждение в коллективе успехов и поражений, их совместные переживания, настроят коллектив на плодотворную работу, ради достижения успехов. Главный аспект дружеских отношений в коллективе – это отсутствие конкурентной борьбы.

Повышать доброжелательность, интерес и умение строить доверительные отношения друг с другом, эмоционально сопереживать коллегам – главная задача сплоченного коллектива. Дружба и взаимопомощь в коллективе помогут расширить сферу деятельности компании, эффективно работать над проектами, а также привлекать квалифицированных сотрудников. При всех плюсах дружбы на работе, есть у неё и серьезные недостатки, о которых не стоит забывать: низкая эффективность, негативное отношение руководства, конкуренция, боязнь разоблачения.

Дружить или не дружить с коллегами по работе – решать только самому человеку. Важно лишь помнить, что это ответственный шаг, который может принести немало бонусов, но и рискует разрушить все надежды на развитие карьеры.

## РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В КОЛЛЕКТИВЕ

*Шевченко Ярослав*

*МБОУ «Школа №58 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Глазунова Л.В.*

Актуальность данной темы достаточно велика в теоретическом и практическом смысле поэтому в данной статье мы кратко попробуем разобраться, кто же такой руководитель, каким он должен быть, его роль, функции и основные задачи в коллективе.

Большинство сотрудников поддерживают руководителя, если он хороший лидер. Именно от качеств лидера зависит, насколько успешно будет функционировать предприятие, бизнес. Как минимум он должен быть нацелен на результат, уметь мотивировать команду и выстраивать с ней коммуникации. В целом успешный руководитель сочетает в себе комплекс различных качеств – и личностных, и преимущественно менеджерских.

Качества эффективного руководителя. Микроменеджмент – это чрезмерный и постоянный контроль над сотрудниками. Его считают распространенной ошибкой, которую совершают управленцы, часто даже не осознавая этого. Такая привычка начальников сильно раздражает сотрудников, убивает их интерес к работе и подавляет творческое начало.

Гораздо правильнее пытаться соблюдать баланс между советами и предоставлением свободы, демонстрировать доверие подчиненным и при этом отстаивать интересы команды.

Эффективный руководитель:

1. Не сопротивляется делегированию задач.
2. Не погружаются в работу, которую поручил другим.
3. Не отговаривает других от принятия решений.
4. Обязательно советуется с коллегами.
5. Не требует частых, чуть ли не ежедневных, отчетов о работе.

6. Не игнорирует опыт и знания коллег.
7. Правильно расставляет приоритеты в делах.
8. Умеет мотивировать команду.

Ориентированность на результат. Сотрудники предпочитают быть частью продуктивной и успешной команды, а это сложно сделать, если лидер не задает тон. Руководитель в определенной степени становится для сотрудников образцом для подражания. Вряд ли люди будут выкладываться на работе, если не видят такой же включенности в процесс со стороны менеджеров.

Коммуникативные способности. Эффективное общение — одна из составляющих успешного менеджмента. Предполагается, что руководитель должен уметь не только делиться информацией, но и хорошо слушать.

Часто много времени уходит на размышления о том, как выстраивать коммуникации с командой. При этом многие не обращают внимания на то, что говорят сотрудники, какие идеи предлагают, какими проблемами и решениями хотят поделиться.

Умение слушать — это эмоциональный и личный вклад в тех, кто работает. Когда слушают людей, они чувствуют, что их ценят.

Оценка потенциала других людей. Как они это делают? Не стесняются говорить со своими сотрудниками об их потенциале. Большинство менеджеров считают, что знают все сильные стороны членов своей команды, но слишком часто они не говорят о них. Как правило, люди оправдывают ожидания своего лидера.

Участие в работе команды. Лидеры часто становятся жертвами синдрома управления по электронной почте. Когда дел становится всё больше и больше, может показаться, что эффективнее закрыть дверь в свой кабинет. Но такую ошибку обычно совершают новички. Команде необходимо видеть и слышать своего руководителя. Хорошим руководителям как раз важно быть уверенными в том, что они постоянно находятся на связи с персоналом.

Уверенное принятие решений. Сотрудники ценят того, кто может принимать решения. Но ещё важно не только какое решение принимается, но и почему. Как только команда получит больше информации и поймет приоритеты и причины, по которым принимаются решения, запустится цикл обратной связи.

## ПРОБЛЕМА ВЫПУСКНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

*Шеремет Виталий*

*ГБПОУ «Макеевский профессиональный техникум»*

*Научный руководитель: Гелюх Л.И.*

Донецкой Народной Республике необходимо развивать рынок труда на основе собственной политики в этой сфере. В связи с этим повышается престиж рабочих профессий, образование по которым дают средние профессиональные организации и при этом активно привлекаются к разработке образовательных программ потенциальные работодатели с целью учета их запросов.

Однако студенты-выпускники сталкиваются с проблемой трудоустройства на рынке труда ДНР. Их знания и умения являются в основном невысокими по сравнению с людьми на рынке труда, которые имеют опыт в той или иной профессии. Очень часто им приходится устраиваться на работу не по полученной специальности. Достаточно только посмотреть список вакансий на популярных Интернет-сайтах, как мы увидим, что на некоторые должности требуется опыт работы не менее 2 лет, или возрастные ограничения не менее 22 лет, что отрицает возможность студента – выпускника занимать представленную вакансию.

Поскольку необоснованный отказ в приёме на работу - явление неправомерное, выявить его в прямом виде, подсчитать количественно трудно, потому что работодатель откажет в работе наемному работнику по фактически субъективным причинам, но найдет много формальных законных поводов отказа [1, с. 219]. Проблема трудоустройства в современном обществе является одной из острых социальных проблем на рынке труда для студентов – выпускников. Причины отказа выпускникам от работы по специальности по данным Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации отображены на рис. 1. Следует отметить, что в целом дискриминация выпускников на рынке труда негативно влияет на занятость населения ДНР, тормозя принятие на работу активной молодежи, что в целом дискредитирует государственные институты, подрывает доверие к ним.

В ДНР еще не было проведено подобных исследований. Однако все представленные на рис. 1 причины отказа выпускникам от трудоустройства по профессии имеют место.



Рис. 1. Причины отказа выпускникам в работе по специальности [2]

По официальным данным с января по сентябрь 2022 года на учете в Республиканском центре занятости ДНР состояло на учете 48,6 тыс. лиц, ищущих работу, из которых 23,7 тыс. – женщины, 11,9 тыс. – молодежь в возрасте до 35 лет, 318 человек – инвалиды.

Кроме того, за этот период только 38,9 тыс. человек трудоустроено, в том числе 14 тыс. человек на постоянные рабочие места и 24,9 тыс. - на работы временного характера. Однако здесь не выделяют выпускников текущего года и поэтому сложно определить их количество в общих цифрах.

Таким образом, в Республике необходимо проводить политику борьбы с таким явлением, как необоснованный отказ в трудоустройстве студентам-выпускникам на рынке труда.

Данная категория трудовых кадров составляет существенную часть государственного регулирования занятости населения и необходимо обеспечивать условия их трудоустройства. При этом рекомендуется использовать: механизм республиканского заказа кадров; поощрение на республиканском уровне работодателей, которые берут на работу

выпускников без опыта работы; восстановление внутрипроизводственной формы профессионального обучения с целью привлечения молодых рабочих на промышленные предприятия.

*Список источников*

1. Румянцева, Е.Е. Новая экономическая энциклопедия / Е.Е. Румянцева. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 810 с.

2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.gks.ru](http://www.gks.ru)

## ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ

*Шидловский Илья*

*ГПОУ «Донецкий медицинский колледж»*

*Научные руководители: Швыдкий О.В., Попова Т.В.*

Молодежь Донецкой Народной Республики – это будущее Республики. И от того, как старшее поколение воспитает подрастающую смену, и, какие условия создаст для профессионального роста и всестороннего развития личности, зависит экономическое, политическое и благосостояние народа всей страны.

Устройство молодежи на работу – процесс не из легких. Студенческой молодежи свойственна неактивная позиция на рынке труда, расплывчатость личностных и профессиональных целей; необъективная оценка собственных возможностей и, как правило, завышенные требования к условиям труда и заработной плате. Как показывает практика, не каждому человеку выпадет удача трудоустроиться даже, если имеешь хорошее образование и опыт работы. Не редкость, когда выпускники «теряются» при прохождении собеседования, не могут грамотно изложить свои мысли, мало знакомы с юридической базой.

Я, как студент 3-го курса медицинского колледжа, уже сейчас ставлю перед собой вопрос: «Получу образование, как строить карьеру дальше? Смогу ли сам решить этот вопрос?». Без поддержки руководства колледжа, наверное, будет сложно.

Мы, молодое поколение, продолжаем унаследовать деятельность старших предшественников, но в новых условиях. Наше стремление к получению среднего профессионального образования похвально. Но проблемы у молодежи возникают, как во время трудоустройства, так и в процессе трудовой деятельности, особенно в начальном периоде. Существуют различные категории выпускников, и проблемы у них могут возникнуть тоже различные, например: лица с ограниченными возможностями здоровья, инвалиды, дети-инвалиды (возникает потребность в особых условиях труда); имеющие статус сироты (смена места жительства).

Большая вероятность, что выпускник образовательного учреждения среднего профессионального образования, устраиваясь на работу, столкнется с определенными проблемами: не соответствие профессиональной компетенции выпускников требованиям работодателей (низкий уровень знаний, умений и практических навыков); завышенные требования, предъявляемые работодателями при трудоустройстве; неожиданная заработная плата...

Мы, студенческая молодежь, хотим и должны приносить пользу обществу и быть достойной сменой. Действительность - материальное благосостояние никто не отменял, и человек от него зависит. Работа по профилю полученной специальности обязательно должна сопровождаться достойной заработной платой. А иначе, как строить дальнейшую профессиональную карьеру и личную жизнь?

Мнение работодателей, какими они хотят видеть молодых специалистов при приеме на работу, однозначно - высокое качество полученного образования; наличие опыта практической работы, повышающего уровень профессиональных знаний, умений и навыков; способность к восполнению и применению своих знаний, самообразованию. Среди студенческой молодежи по этому вопросу ходит шутка о найме на работу: требуется молодой специалист (20-25 лет) с опытом работы не менее 10 лет.

Но, дальновидные работодатели помнят: молодые работники - это высокая трудовая мобильность и энергия, способность быстро приспосабливаться к новым условиям работы; они обладают большим потенциалом для профессионального обучения, переподготовки. Значит, молодой человек - это перспективный работник, и в этом



заключается основное преимущество молодежи на современном рынке труда.

Задача образовательных организаций среднего профессионального образования и работодателя – сформировать общую стратегию развития рынка труда и системы образования.

Для решения проблемы трудоустройства выпускников профессиональным образовательным организациям необходимо заключать договоры с социальными партнерами. Работодатели должны обеспечивать прохождение производственной и преддипломной практик (с оформлением срочного трудового договора и с записью в трудовой книжке).

В настоящее время еще один из факторов, оказывающих влияние на эффективность реализации мероприятий по содействию трудоустройству выпускников, – применение дистанционных технологий (при составлении резюме, консультации юриста в правовом поле, проведение демонстраций вакансий и другое).

В общем можно так обозначить основные направления деятельности образовательного учреждения по содействию в трудоустройстве: методическая, организационная, консультационная работа с выпускниками; сотрудничество с организациями-работодателями; психолого-педагогическое сопровождение карьеры выпускников; применение дистанционных технологий.

Бытует мнение: слухами земля полнится. Карьера выпускников – это одна из составляющих репутации любого образовательного учреждения. Поэтому его заинтересованность в успешном решении этого вопроса очевидна. Мудрость гласит: «Учёба и труд рядом идут».

#### *Список источников*

1. Зирне, Л. О. Проблема трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций / Л. О. Зирне // Молодой ученый. – 2015. – № 20 (100). – С. 449-452 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/100/22541/>

2. Кондратьева, Д. А. Проблема трудоустройства выпускников высших медицинских учебных заведений России / Д. А. Кондратьева, А. Д. Коваленко, Е. В. Ермолаева // Бюллетень медицинских интернет-конференций. – 2016. – Т. 6, № 1. – С. 189.

## ПУТИ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ

*Шишков Егор*

*МБОУ «Средняя школа №103 г. Макеевки»*

*Научный руководитель: Семькина Т.И.*

Одной из важнейших закономерностей развития экономики во всем мире является взаимосвязь экономического роста и повышения роли услуг в национальной экономике. С середины прошлого века мировая экономика переходит к постиндустриальной стадии развития. Эту стадию производства в развитых странах часто определяют как «экономику услуг». Ключевую роль приобретает активное развитие и укрепление третичного сектора экономики (сектор услуг), который постепенно усиливает позиции в доле ВВП, увеличивается доля трудовых, материальных и финансовых ресурсов, используемых в сфере услуг. По мере интеграции экономики страны в мировое экономическое пространство происходит развитие импорта и экспорта услуг, появление принципиально новых технологических основ функционирования целого ряда услуг, в том числе информационных. Это позволит стране занять и закрепить за собой статус лидирующего государства во всех сферах не только по объемам и динамике ВВП, но и по уровню конкурентоспособности в глобальном масштабе.

Не менее важная причина развития сферы услуг - глубокие преобразования в системе общественных потребностей. Усложнение техники, технологий, структуры производства, рост жизненного уровня населения и его социальной активности, а также совершенствование самого человека (повышение образовательного и культурного уровня и т. д.) позволяют последовательно расширять спектр потребностей производства и населения. В настоящее время Россия уверенными шагами движется по пути перехода к постиндустриальной стадии развития. Сфера услуг на современном этапе является одним из перспективных секторов экономики. Грамотное вложение средств, четкая организация дела могут дать быструю отдачу.

В мире наблюдается тенденция диверсификации сферы услуг. Многие ранее обособленные виды услуг начинают объединяться в рамках одной компании. Предлагая целый комплекс услуг, компания может повысить свою конкурентоспособность, ослабить возможные

риски за счет их диверсификации. Так, банковские, биржевые и посреднические услуги сливаются в единый комплекс финансовых услуг.

Происходит объединение разнообразных услуг в рамках туристического бизнеса. Фирмы, занимающиеся перевозками, начинают предлагать услуги по страхованию жизни и имущества, по доставке корреспонденции, туристические услуги и т. д.

Высококласные предприятия создаются предпринимателями, как правило, в форме совместных предприятий с участием иностранного инвестора. Например, открыто достаточно много мастерских по ремонту автомобилей определенных зарубежных марок с участием завода-изготовителя, фотоателье, парикмахерских совместно с производителями парфюмерии и косметики, но пользуется ими весьма ограниченный контингент лиц со значительными доходами. Население же со средними и низкими доходами в настоящее время практически по всем видам услуг вынуждено переходить на самообслуживание.

Сейчас идет поиск более эффективных организационных форм обслуживания и для дальнейшего развития сферы услуг необходимо предусмотреть ряд направлений. Учитывая, что сфера услуг в своей значительной доле относится к негосударственному сектору и в этой части здесь отсутствует бюджетное финансирование, необходимо законодательное стимулирование развития материально-технической базы. Если государство окажет финансовую и законодательную поддержку, рынок услуг начнет развиваться более быстрыми темпами и в ближайшее время «догонит» рынки услуг индустриальных стран.

Еще одним направлением является формирование потенциальных потребностей покупателей, что давно уже практикуется в развитых странах. Это может быть создание и продвижение на рынок новых и нетрадиционных видов продукции, формирование новых стандартов образа жизни, связанных с жилищем, спортом, досугом, отдыхом и т. д. Особое место в формировании развития рынка платных услуг занимает реклама. В рамках реализации программы по восстановлению отрасли, необходимо решить следующие вопросы:

1. Развитие частного предпринимательства в сфере бытовых услуг.
2. Поддержка малых предпринимателей различных организационно-правовых форм, формирование и поддержка реального, ответственного и эффективного предпринимателя.

3. Формирование и поддержка реального, ответственного и эффективного предпринимателя-собственника сервисной организации, энергичного, грамотного и предприимчивого.

4. Развитие конкуренции на рынке сферы услуг.

5. Поддержка социально значимых видов услуг. Льготное налогообложение, создание системы по организации обслуживания малообеспеченных граждан на безвозмездной основе, на льготных условиях или с частичной оплатой за услуги.

6. Обеспечение защиты прав потребителей по безопасности и качеству предоставляемых услуг. Обеспечение кадрами предприятий сферы услуг.

7. Создание центров ремесел для объединения и поддержки индивидуальных мастеров.

8. Решение экологических проблем, для услуг по химической чистке, фото услуг, стирке белья, парикмахерских.

9. Восстановление инфраструктуры рынка бытовых услуг

Становление экономики услуг - универсальный процесс, свойственный всем странам. Но реализуется он в каждой из них по мере вызревания внутренних предпосылок, в прямой зависимости от уровня экономического развития. Сегодня главным условием роста эффективности экономики становится опережающее развитие интеллектуального и духовного уровня человека - производителя товаров и услуг. Знания превращаются в решающий фактор и ресурс производственной деятельности.

## **РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В КОЛЛЕКТИВЕ**

*Шишкова Анастасия*

*МБОУ «Мангушская школа №2»*

*Научный руководитель: Терстух С.И.*

Совместный труд людей, который направлен на достижение определенной цели, невозможен без руководителя - человека, который наделен правом принимать решения и является единоначальником в пределах предоставленных ему полномочий.

Для руководителя коллектив - главная опора в его работе. Каждый руководитель осуществляет свое влияние на подчиненных с целью побудить их к определенному служебному поведению, он служит стимулом, поддержкой. В зависимости от того, какой в коллективе руководитель, люди могут посвящать всего себя работе, получать удовольствие, ставить высокие цели.

Личность руководителя, его организаторские способности оказывают непосредственное влияние на состояние управляемой им организации, ее процветание или упадок.

Руководитель выполняет следующие функциональные роли: межличностную, информационную и управленческую.

При этом межличностные роли отражают характеристики руководителя: лидер, представитель, связующий. Потребность в управлении людьми - это роль лидера. Роль представителя обусловлена необходимостью представления организации, статусом и формальным авторитетом руководителя. Как связующий руководитель выстраивает горизонтальные отношения в организации и вне ее.

Любому руководителю приходится собирать, распространять и передавать информацию. Потому информационная роль выражается в его характеристиках как получателя, распределителя и рупора.

Ежедневно руководитель получает самую разнообразную информацию как внутри организации, так и вне ее. После чего он сам становится источником информации, ее распределителем. Одновременно ему приходится представлять интересы организации, как рупору «вещать» от ее имени.

Поскольку продуктом труда руководителя или зоной ответственности за намечаемые и предпринимаемые действия принято считать управленческие решения, то определяются характерные роли руководителя: инициатор, устранитель проблем, распределитель ресурсов и лицо, ведущее переговоры.

Сильный руководитель стремится к обратной связи: определяет потребности работников, обеспечивает рациональные условия труда, в том числе благоприятную для каждого человека социально-психологическую атмосферу для обеспечения эффективной работы персонала, при которой каждый член коллектива заинтересован в наиболее полной реализации своих способностей.

У каждого руководителя свой состав личных качеств и он формирует соответствующий стиль руководства - совокупность способов и приемов деятельности и поведения руководителя в процессе управления.

По характеристикам определяют следующие стили руководства: демократический, либеральный, авторитарный, административный, «разделяй и властвуй», бюрократический и тоталитарный.

Демократическому стилю характерны свободный обмен мнениями, коллегиальность, критика и самокритика, соблюдение законности. Это позитивный стиль руководства, но сложный, так как подчиненные могут стать неуправляемы. Поэтому при применении этого стиля необходимо соблюдать твердость, а если требуется, то и жесткость. Соблюдение этого стиля возможно тогда, если руководитель имеет квалификационные преимущества среди подчиненных.

Либеральный похож на демократический, но непринципиальный, допускающий нарушение законности и дисциплины, произвол. Это негативный стиль, который не обеспечивает эффективную деятельность организации.

При авторитарном стиле руководитель игнорирует мнения подчиненных, коллектива. Потому возможные последствия: при ошибке руководителя - страдает весь коллектив.

Административный стиль базируется на административных методах руководства, игнорируются экономические, социально-психологические, организационные методы руководства. Это не эффективный стиль, может привести даже к банкротству.

Стиль «разделяй и властвуй» базируется на создании искусственных конфликтов между подчиненными, с целью их компрометирования. Это очень негативный стиль, который используют непорядочные руководители для того, чтобы удержаться на своем месте, особенно тогда, когда их подчиненные более квалифицированы.

Бюрократический: с одной стороны, позитивный стиль, поскольку надо руководствоваться законами. При правильном, творческом применении обеспечивает эффективную работу. С другой стороны, этот стиль может быть не результативен, если допускается злоупотребление «буквой закона». Это ведет к снижению эффективности работы, блокирует решение важных задач.

Тоталитарный стиль не позволяет инакомыслие. Это очень негативный стиль. Он не стимулирует деятельность подчиненных, подавляет их инициативу, порождает чувство страха.

Руководитель, который хочет работать как можно эффективнее, получать от своих подчиненных максимальную отдачу, не может позволить себе применять какой-то один стиль на протяжении всей карьеры. Современный руководитель должен адаптировать свой стиль управления к конкретной ситуации, в зависимости от требований реальности.

Во все времена люди хотят видеть руководителем человека, обладающего не только профессиональными, но и личностными свойствами. Умению управлять необходимо учиться, это дано далеко не каждому человеку.

Хороший, эффективный руководитель и есть отчасти психолог, потому что знает как к кому найти подход, у кого какие способности, слабые/сильные стороны, как их лучше раскрыть, как сделать из коллектива настоящую команду и повести её к одной цели, как уладить конфликты и т. д.

Главным критерием оценки деятельности руководителя служит конечный результат труда всего коллектива, в котором органически соединены результаты труда и руководителя, и исполнителей.

## **ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ**

*Шкуро Артём*

*ГБПОУ «Торезский индустриальный техникум им. А.Ф. Засядько»*

*Научный руководитель: Мороз О.А.*

*«Молодёжь - будущее страны, и от стартовых условий их деятельности зависит её последующее развитие»*

Будущее любой страны находится в руках современных юношей и девушек. Молодежь - исключительно важный ресурс производительных сил общества, поскольку является не только энергичной и работоспособной, но и быстро обучаемой рабочей силой.

Молодые люди - будущее страны, и от стартовых условий их деятельности зависит её последующее развитие. Молодежь является одной из особо уязвимых групп на рынке труда. В современных условиях все более актуальными становятся проблемы трудоустройства молодёжи, наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала.

Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями. Основное препятствие - несоответствие профессиональных областей, в которых желают трудоустроиться выпускники, и тех, куда готовы принять их работодатели. Выявленные противоречия между ожиданиями молодых специалистов и потребностями работодателей ведут к сложностям при трудоустройстве и вынужденной смене специальности.

Идеальный выпускник, в первую очередь, должен обладать высокой образованностью и способностью легко обучаться. В условиях становления рыночной экономики, когда происходят стремительные изменения не только в экономических отношениях, но и в социальных, рассчитывать на успех могут лишь те выпускники, кто способен быстро адаптироваться к изменяющимся условиям.

На современном рынке труда по-настоящему конкурентоспособным будет работник, который не только хорошо знает технические особенности своей профессии, но и общителен, умеет работать в стрессовой ситуации, выполнять поставленные задачи с учетом четко установленных временных рамок.

Получаемое образование при правильном подходе необходимо рассматривать, как долгосрочные инвестиции, а они требуют взвешенного подхода к решению выпускниками ряда вопросов. Основной проблемой трудоустройства молодого специалиста является не поиск работы вообще, а поиск работы по специальности. Сложность устроиться на работу по специальности объясняется двумя причинами.

Большинство профессий подразумевают наличие практических навыков, нежели теоретических знаний. В зависимости от полученной специальности молодому специалисту без опыта работы будет проще или сложнее устроиться на работу по специальности впервые. Можно сказать, что чем больше какая-то профессия требует специальных знаний



и меньше практических навыков, тем проще будет устроиться на работу специалисту по этой профессии.

Еще одной проблемой для выпускников является низкий уровень оплаты их труда, который предлагают потенциальные работодатели. Решение данной проблемой может стать всего лишь вопросом времени, если выпускник устроится на работу по специальности. Приобретя опыт работы, он сможет рассчитывать на большую заработную плату. В сегодняшних условиях наибольшие сложности с трудоустройством испытывают в первую очередь молодые специалисты, только вступающие на карьерную лестницу.

В последние годы произошло заметное и резкое изменение профессиональных предпочтений молодежи при выборе отрасли. Ведущими мотивами профессионального выбора по-прежнему являются высокий уровень оплаты труда и престижность компании.

Для решения данных проблем следует применять мероприятия повышения уровня практического обучения в учебных заведениях. Это можно сделать с помощью введения специальных программ по трудоустройству выпускников.

Прежде всего, необходимо составить грамотное резюме, в котором подробно осветить все вопросы, связанные с трудовой деятельностью.

Успехов в поиске работы в динамичной среде может добиться только тот, кто открыт к изменениям, коммуникабелен, развил в себе способность к постоянному обучению и переобучению. Молодым специалистам требуются значительные знания в смежных отраслях, дополнительное образование, умение быстро адаптироваться в быстроизменяющихся обстоятельствах.

Таким образом, можно сделать следующий вывод – молодежь на рынке труда представляет собой достаточно уязвимую категорию граждан, вопросы контролирования и помощи которой являются вопросами государственной политики. Разумеется, все пути выхода из сложившейся кризисной ситуации на молодежном рынке труда наталкиваются на препятствия в социальной, экономической, правовой, политической сферах нашей жизни, поэтому все меры должны приниматься комплексно.

Государству следует занять самую активную позицию в деле обеспечения занятости молодежи - разработать комплекс мер по закреплению молодых рабочих кадров.

*Список источников*

1. Жулина, Е. Г. Экономика труда: учеб. пособие/ Е. Г. Жулина. - М.: Эксмо, 2010. - 208 с.

## ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

*Шматалюк Анна*

*ПОУПК «Донецкий экономико-правовой  
кооперативный техникум имени Н. П. Баллина»*

*Научный руководитель: Букреева С.С.*

Государственное управление – в самом широком смысле слова управление делами государства, которое осуществляется всеми государственными органами и на всех уровнях государственного управления (законодательной, исполнительной и судебной).

Принципы государственного управления являются базовыми, исходными положениями, на которых основывается и функционирует управленческая деятельность и которые могут быть сформулированы в виде определенных правил, закрепленных в законе.

В теории государственного управления выделяют три основных подхода к формулированию основных принципов государственного управления:

- правовой подход;
- политический подход;
- управленческий подход.

Согласно правовому подходу ключевыми ценностями государственного управления являются ценности законности и защиты прав граждан. Государственный служащий подчиняется не столько своему руководству, сколько требованиям законности и конституции.

Согласно политическому подходу, главная задача государственного управления состоит в том, чтобы как можно лучше воплощать волю народа. Государственные служащие должны быть политически ответственными, чуткими к текущим интересам граждан.

Согласно управленческому подходу, основными ценностями государственного управления должны быть эффективность, экономичность, результативность и социальная ответственность, сформулированные максимально в количественно измеримой форме. Основная проблема этого подхода состоит в том, как добиться желаемого результата с наименьшими затратами или, наоборот, как добиться максимального результата при заданной цене. [2, с. 73].

К принципам государственного управления относятся:

1. Принципы верховенства закона. Этот принцип гласит, что никто не может быть выше закона, все равны перед законом, никто не может быть наказан иначе как в установленном законом порядке и только за его нарушение.

2. Следование волеизъявлению народа как исключительному достоянию субъекта конституционно-правовых отношений.

3. Получение положительного социально-экономического эффекта.

Все принципы считаются справедливыми и независимыми, поскольку эти принципы призваны отражать научные знания о различных действующих законах, а также о регулирующих функциях. Кроме того, эти принципы основаны на основаниях научной действительности.

Принципы управления образуют систему, в которой они так или иначе взаимосвязаны и взаимозависимы. Ввиду этого эффективность управления достигается за счет последовательного применения всей системы принципов и каждого из них в отдельности. В то же время выбор того или иного принципа из системы позволяет конкретно определить роль каждого принципа, что облегчает их практическое применение. [1, с. 94]

Аналитический подход к явлениям современной общественной жизни позволяет прийти к теоретическому выводу, имеющему принципиальное значение для разработки проблемы научной организации государственного управления. При изучении принципов государственного управления мало внимания уделялось разработке общей теории принципов, уточнению их понятия, признаков, механизма действия и взаимодействия, спорным вопросам системы, определению ролей в государственном управлении.

Принципы государственного управления связаны между собой. Для управленческой практики очень важно знать, каков конечный результат их совместного применения, поскольку применение одного принципа, взятого изолированно, существенно отличается от его применения в совокупности с другими принципами. Другой аспект состоит в том, что в социальной реальности все принципы используются одновременно и необходим целостный взгляд на их применение, принципы государственного управления применяются в их системе и как система [3, с. 176].

Принципы государственного управления при научном подходе к их анализу и оценке необходимо рассматривать в органическом контексте с конституционными принципами, которые являются основными, приоритетными. Конкретные формы их проявления в сфере государственного управления весьма разнообразны и определяются спецификой исполнительно-распорядительной деятельности государства и его органов.

#### *Список источников*

1. Антонова, Н. Б. Организационная структура государственного управления: курс лекций / Н.Б. Антонова, Л.М. Захарова, Л.С. Вечер. – Мн.: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2005. – 231 с.
2. Вишневский, А.Ф. Общая теория государства и права/ А.Ф. Вишневский. – Мн.: Амалфея, 2002. – 656 с.
3. Современная политическая экономия: учеб. пособие / Т. И. Адамович, С. А. Бородич, П. С. Лемещенко и др.; под общ. ред. П. С. Лемещенко. – Мн.: Книжный Дом Мисанта, 2005. – 472 с.

## **ТЕОРИЯ ВЕРОЯТНОСТЕЙ В ЭКОНОМИКЕ**

*Шолом Дарья*

*МБОУ «Школа №21 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Носенко Д.М.*

Теория вероятностей – это наука, направленная на изучение случайных, не подлежащих строгому математическому описанию, событий и явлений, их свойств, закономерностей и взаимосвязей. Вся деятельность на финансовых рынках попадает под действие законов

теории вероятности, так как большинство событий, происходящих на рынке, попадают под категорию случайных. Например, на рынке Форекс непрерывно заключается большое количество сделок и совершается торговых операций. Некоторые из них в дальнейшем приведут к убыткам, а другие могут принести определенную прибыль. Точно предсказать последствия совершаемых операций невозможно, так как их результат зависит от множества непредсказуемых факторов.

Использование теории вероятностей позволяет раскрывать закономерности, относящиеся к массовым явлениям. Методы теории вероятностей не могут точно предсказать исход случайного события, однако они могут предсказать наиболее вероятный исход в ходе многократно повторяющихся событий. Таким образом, применение математического аппарата теории вероятностей позволяет корректировать и прогнозировать процесс производства.

Экономическая область одна из распространенных областей применения теории вероятностей. Изучение, планирование, а также прогнозирование экономических процессов невозможно без формирования экономико-математических моделей, которые опираются на теорию вероятностей. Применение теории вероятностей в экономическом секторе дает возможность обнаруживать закономерности, которые применяются к массовым явлениям. Точно предсказать исход случайного события методы теории не способны, но все же они могут предсказывать вероятный итог в ходе неоднократно повторяющихся явлений. Следовательно, использование математического аппарата теории вероятностей может скорректировать и спрогнозировать процесс производства. Экономика имеет существенное количество экономических показателей, вычисление которых не требует точных значений, а предполагает наличие незначительных отклонений. Методы теории вероятностей применяются в тех отраслях, где допустима возможность создания и анализа вероятностных моделей действий или явлений.

Вероятность, в математической науке, определяется как некоторый критерий того – произойдет какое-либо событие или нет, выраженный в числовой форме. Вероятность может принимать значения от нуля (когда событие абсолютно невозможно), до единицы (когда событие обязательно наступит). Чаще всего степень вероятности отображают в

процентах – от 0% до 100%. При проведении анализа и расчетов с применением теории вероятности используются знакомые математические действия – вероятности можно складывать и перемножать, только по особым правилам. Теория вероятности представляет собой мощнейший механизм прогнозирования рыночных взаимосвязей и отношений, управления вложенным капиталом для получения прибыли.

Применение экономико-математических методов дает возможность тщательно оценить и проанализировать финансовые явления, позволяет прогнозировать значения риска и рыночной неопределенности, что приводит к поиску эффективного решения. Математическое моделирование позволяет с точки зрения теории осмысливать разные типичные ситуации с будущей оценкой полученных результатов при выборе решений, что существенно облегчает установленную задачу. Рассматривая сферы применения теории вероятностей, трудно пройти мимо экономических и технических наук.

На сегодняшний день сложно вообразить изучение явлений экономического и технического характера отбрасывая моделирование, которое опирается на использование теории вероятностей. События, происходящие на автомобильных дорогах, уровень безопасности самого автотранспортного средства, автокатастрофы, разнообразные ситуации в процессе проектирования автомагистралей попадают в круг вопросов, решаемых с помощью способов теории вероятностей.

Итак, теория вероятностей представляется неотъемлемым математическим инструментом, определяющим рациональность их подсчетов и исследований, является механизмом, который оказывает помощь в принятии решений, проверяет надежность полученных результатов и оценивает уровень достижения поставленных целей. Недооценивать значение рассмотренной выше науки очень сложно.

Теория вероятностей решает проблемы, которые связаны с исследованием спорных и неприметных закономерностей различных событий и явлений в разнообразных отраслях. Теория вероятностей позволяет достоверно рассчитать колебания этих экономических показателей – спроса, предложения, цены. Помимо этого, теория вероятностей представляет основу такой науки как статистика.

## ИНФОРМАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА СОВРЕМЕННОГО ЧЕЛОВЕКА

*Щекланова Анастасия*

*МБОУ «Школа№1 г. Ясиноватая»*

*Научный руководитель: Самсонова Н.А.*

Информационная культура - органический синтез информации и культуры. Информационная культура - умение воспользоваться необходимыми ресурсами и новейшими техническими средствами для получения информации, её обработки и систематизации.

По мнению С.М. Оленева, «информационная культура, представляя особый аспект социальной жизни, выступает в качестве предмета, средства и результата социальной активности, отражает характер и уровень практической деятельности людей». Специфика такой культуры, по мнению Л.Б. Шамшина, определяется высокой информационной емкостью, легкостью и убедительностью чувств, образностью восприятия, доминированием репродуктивных возможностей над продуктивными, скоростью и широтой трансляции и тиражирования. А.М. Атаян отмечает, что можно выделить три уровня информационной культуры личности: общий (базовый), профессиональный и высший (логический). Когнитивные знания, умения и навыки, характерные для высшего (логического) уровня. Межпредметный характер носят показатели общего (базового) уровня, но выделяются степенью сложности, гибкостью, возможностью осуществлять анализ и синтез, комбинировать ранее освоенные знания, умения и навыки, принимать решения в нестандартных ситуациях, вести альтернативный поиск средств и способов решения задач.

Виды информационной культуры:

- 1) функциональная культура — преобладает в сферах деятельности, где данные применяются для воздействия на других людей;
- 2) культура взаимодействия — преобладает в сферах деятельности, где приоритетом является уважение и доверие;
- 3) культура исследования — характерна для сфер жизни, где важны процессы прогнозирования и адаптации к изменяющимся условиям;
- 4) культура открытости — характерна для сфер деятельности, где занимаются изучением современных направлений, идей, позволяющих преобразовать конкурентные условия на новых рынках, отраслях.

Обязательный атрибут информационной культуры – знание современных информационных технологий, умение использовать их для выполнения.

Во время информационной деятельности люди улучшают культуру обращения с данными, способы их получения, обработки, хранения, оперативного предоставления. Она является продуктом разнообразных творческих способностей человека и проявляется в следующих аспектах:

- 1) по использованию технических устройств, от телефона до персонального компьютера и компьютерных сетей;
- 2) в способности использовать компьютерную информационную технологию;
- 3) во владении основами аналитической переработки информации;
- 4) в умении работать с различной информацией;
- 5) в знании особенностей информационных потоков в своей области деятельности.

Основными факторами развития информационной культуры являются:

- 1) система образования;
- 2) информационная инфраструктура (получать, передавать, хранить и использовать информацию);
- 3) развитие экономики страны.

В современном обществе часто информационная культура проявляется в шести информационных революциях: изобретение языка, изобретение письменности, изобретение книгопечатания, изобретение электричества, изобретение компьютерной техники, новых информационных технологий, переход человечества к новой форме цивилизации – информационному обществу.

Информационная культура – это наличие различных познаний и умений работать с компьютером. Это информативная направленность человека, у которого есть мотивация использовать актуальные данные, изучать и запоминать их. Информация и культура – два феномена, обладающих многими общими свойствами. Среди них глобальность, универсальность, представляющих существование связей с разными формами жизнедеятельности человека.

Одним из существенных показателей информационной культуры является знание английского языка. Все современные версии



программных продуктов, определяющих информационную технологию, представлены на английском языке. Основой новой информационной культуры становятся знания об информационной среде, законах ее функционирования, умение ориентироваться в информационных потоках. По мнению российских ученых, информационная культура со временем станет важным фактором развития каждой личности. Информационная культура дает уверенность в себе, в завтрашнем дне; открывает возможность более успешной самореализации, развивает способности к самообразованию и коммуникации в современном мире, делает подростков открытыми для информации и повышает их культурный уровень в целом.

## МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Ярышко Карина*

*МБОУ «Школа 46 г. Донецка»*

*Руководитель: Муратбакаева Э. Ф.*

Управление персоналом - одна из важнейших составляющих частей современного менеджмента. Современное управление персоналом – это система идей и приемов эффективного построения и управления организациями и проектами.

Управление персоналом включает в себя:

- поиск и адаптацию персонала (поиск персонала, знакомство с компанией, правилами, оргструктурой, порядком взаимодействия);
- оперативную работу с персоналом (обучение и развитие персонала, психологические характеристики личности, знания, умения и навыки сотрудника, поведение, мотивацию (материальная социальная психологическая) и организацию труда);
- стратегическую работу с персоналом.

Методы управления персоналом - способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации.

Методы управления персоналом предполагают:

- определение целей и основных направлений работы с персоналом;

- определение средств, форм и методов осуществления поставленных целей;
- организацию работы по выполнению принятых решений;
- координацию и контроль за выполнением намеченных мероприятий;
- постоянное совершенствование системы работы с персоналом.

К основным методам управления персоналом относят:

1. Экономические методы – приемы и способы воздействия на исполнителей с помощью конкретного соизмерения затрат и результатов (материальное стимулирование, финансирование и кредитование, зарплата, себестоимость, прибыль, цена, страхование, налогообложение).

2. Административные методы – методы прямого воздействия, носящие директивный и обязательный характер. Они основаны на дисциплине, ответственности, власти, принуждении, нормативно-документальном закреплении функций (отбор, подбор и расстановка кадров, инструктирование, издание приказов и распоряжений, установление административных поощрений и санкций)

3. Социально-психологические методы (мотивация, моральное поощрение, социальное планирование и т. п.).

Способы психологического воздействия являются важнейшими составляющими психологических методов управления. Они обобщают необходимые и разрешенные законодательно приемы психологического воздействия на персонал для координации действий сотрудников в процессе совместной производственной деятельности. К числу разрешенных способов психологического воздействия относятся: внушение, убеждение, подражание, вовлечение, побуждение, принуждение, осуждение, требование, запрещение, порицание, командование, обман ожиданий, намек, комплимент, похвала, просьба, совет и т.д.

Управление персоналом – это системное, планомерно организованное воздействие с помощью взаимосвязанных экономических, административно-правовых и социально-психологических методов на процесс формирования, распределения, перераспределения рабочей силы на уровне предприятия, на создание условий для использования трудовых качеств работников (рабочей силы)

в целях обеспечения эффективного функционирования предприятия и всестороннего развития занятых на нем работников.

Эффективное функционирование предприятия во многом зависит от выбора вариантов построения самой системы управления персоналом предприятия, познания механизма его функционирования, выбора наиболее оптимальных технологий и методов работы с людьми.

## МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Яценко Софья*

*МБОУ «Школа №88 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Долгова Е.В.*

Управление персоналом – это практическая деятельность, которая направлена на обеспечение предприятия квалифицированным персоналом, способным качественно выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное использование кадрами. Управление персоналом является одной из основных составных частей современного менеджмента.

Высокая эффективность функционирования современных организаций зависит от уровня методологической культуры ее руководителя (руководителей), а, значит, от умения выбирать и применять адекватные методы управления персоналом. Метод – это способ достижения определенной цели; совокупность приемов или операций, практического или теоретического освоения действительности. В современном менеджменте совокупность управленческих методов обычно подразделяют на три группы: административно-правовые, экономические, социально-психологические.

Экономические методы управления являются способами воздействия на персонал на основе использования экономических законов и обеспечивают возможность в зависимости от ситуации как «одарять», так и «качать». Эффективность экономических методов управления определяется: формой собственности и ведения хозяйственной деятельности, принципами хозяйственного расчета, системой материального вознаграждения, рынком рабочей силы,

рыночным ценообразованием, налоговой системой, структурой кредитования и т.п.

Наиболее распространенными формами прямого экономического воздействия на персонал являются: хозяйственный расчет, материальное стимулирование и участие в прибылях через приобретение ценных бумаг (акций, облигаций) организации. Эффективность таких методик определяется исходя из формы собственности и вида хозяйственной деятельности, особенностей денежного вознаграждения, рынка труда. Такие методы носят косвенный характер управленческого воздействия. Роль экономических методов заключается в увязке перечисленных выше категорий и мобилизации трудового коллектива на достижение конечных результатов.

Хозяйственный расчет является методом, стимулирующим персонал в целом на: соизмерение затрат на производство продукции с результатами хозяйственной деятельности (объем продаж, выручка), полное возмещение расходов на производство за счет полученных доходов, экономное расходование ресурсов и материальную заинтересованность сотрудников в результатах труда.

Материальное стимулирование осуществляется путем установления уровня материального вознаграждения, компенсаций и льгот. Трудовое поощрение, то есть зарплата компенсации и стимулирующие выплаты, зависят от того, насколько сотрудник квалифицирован, какой сложности его задачи, в каком объеме он выполняет работы, качественно ли это делает.

Если заработная плата будет низкой либо постоянно урезаться, то вполне возможна демотивация среди персонала. Для повышения производительности финансовая система устроена таким образом, чтобы сотрудник видел связь между количеством полученных денег и своими действиями. Вот какие есть варианты:

Заработная плата — мотивированный сотрудник в курсе, каким образом ее можно увеличить и стремится сделать это. Либо же уверен в том, что получит дважды в месяц конкретную сумму — это вызывает привычку, стимулирует его выполнять работу в спокойном, стабильном режиме.

Стимулирующие выплаты — способ повысить зарплату из-за действий сотрудников или меняющейся ситуации на рынке. Такой метод

управления прописан в законах для некоторых видов деятельности, например, для вредных условий труда. То есть фактически поддерживается государством.

Материальная помощь – метод экономически-психологический. Это способ поддержать сотрудника в сложной или чрезвычайной ситуации – события в семье, оплата лечения, несчастный случай.

Дополнительные льготы и привилегии – экономический метод вознаграждений в виде оплаты телефона, спортзала, ДМС, предоставления кредита на льготных условиях.

Руководитель предприятия может с помощью перечисленных выше четырёх компонентов оплаты труда регулировать материальную заинтересованность работников с экономически возможными расходами на производство по статье «заработная плата», применять различные системы оплаты труда, формировать материальные и духовные потребности работников и обеспечивать рост их жизненного уровня.

Рабочая сила является главным элементом любого трудового процесса, обеспечивающим переработку предметов труда с помощью средств труда в конечный продукт. Это всегда главная ценность любого предприятия или организации.

При позитивном использовании экономических методов конечный результат проявляется в хорошем качестве продукции и высокой прибыли. При неправильном использовании экономических законов, их игнорировании или пренебрежении ими можно ожидать низких или негативных результатов.

Основное преимущество экономического метода – это его гибкость, ведь воздействие на сотрудников происходит при учете их интересов. Такая система чрезвычайно подвижна – она видоизменяется в зависимости от поставленной задачи управления. При этом стимулируется проявление инициативы, творческий потенциал работников заметно увеличивается ради достижения материального вознаграждения.

Недостаток только один: как показывают исследования, человеку важно получать удовольствие от своей работы, не учитывая материальные потребности. Если сотрудник занимается нелюбимым, но прибыльным делом, его мотивация существенно снижается.

Многие потребности сотрудников компаний, в которых доминируют экономические методы, остаются неудовлетворенными. В результате, даже при выгодной заработной плате, сотрудник может перестать качественно выполнять свою работу.

## ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

*Яценко София*

*МБОУ «Школа №88 г. Донецка»*

*Научный руководитель: Долгова Е.В.*

Под принципами государственного управления понимаются объективные основы, на которых базируются структура и процесс управления и в которых абстрагированы закономерности построения, функционирования и совершенствования управления. Принципы государственного управления указывают на его основополагающие черты, сущностные характеристики. Они позволяют определить основания, содержание и значение самого государственного управления, а также юридические характеристики данного вида государственной деятельности.

Принципы управления объективны, т. е. не зависят от воли и желания отдельных личностей. Они являются не абсолютной истиной, а только лишь инструментом, позволяющим хоть немного поднять завесу над сверхсложным миром личности и коллектива и подсказать руководителю, как разумнее воздействовать на контролируруемую систему и какую реакцию следует, вероятно, ожидать в ответ на управляющее воздействие.

Являясь специфическим видом социального управления «государственное управление» воздействует на всю общественно-политическую жизнь, причем особую значимость в данном контексте представляют исполнительно-распорядительные институты государственной власти, их внутреннее содержание, так как посредством их деятельности происходит упорядочение общественных отношений в той или иной сфере, в том числе и пограничной.

В любой стране между государством и обществом существует взаимодействие, качество и уровень которого определяется

эффективностью политики в сфере управления. Если государственное управление стремится добиться успеха, то оно должно обеспечить гражданам комфортные условия существования в соответствии с обещаниями, сделавшими это управление легитимным.

Принципы делятся на общие (социально-правовые) и организационные.

Общие (социально-правовые) принципы:

– демократизм – народ выступает единственным источником власти; он осуществляет власть как непосредственно, так и через органы исполнительной власти;

– законность – деятельность органов исполнительной власти должна строиться на основе точного и неукоснительного соблюдения и исполнения Конституции и законов;

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

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

– разделение властей;

– федерализм – деятельность органов исполнительной власти строится на основе нормативного закрепления разграничения компетенции и предметов ведения между Российской Федерацией и субъектами РФ;

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

Организационные принципы:

– отраслевой – осуществление управленческой деятельности, организация системы управления строится с учетом общности объекта управления, который образует определенную отрасль (промышленность и др.)

– территориальный – формирование системы управления основывается на территориальной основе

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

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

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

– сочетание единоначалия и коллегиальности – наиболее важные вопросы, касающиеся основополагающих аспектов управленческой деятельности, принимаются коллегиально, а оперативные, текущие, не требующие коллегиального рассмотрения, решаются единолично.

Для теории управления государством вполне применимы методы системного подхода, рассматривающие любую систему как некоторую целостность, состоящую из взаимосвязанных частей. Государство представляет собой открытую систему, которая устойчиво функционирует благодаря информационным и экономическим связям с внешним миром и реализует управленческие функции внутри себя. Отсюда и выбор метода управления ориентирован, в том числе и на факторы внешней и внутренней среды. Система всегда реагирует на внешние возмущения, и стремится вернуться в состояние равновесия. Но если под воздействием внешних сил система далеко уходит от равновесного состояния, то она может стать неустойчивой и не вернуться в равновесное состояние.

Таким образом, государственное управление можно рассматривать в широком, собственном и узком понимании. Его характерными чертами в собственном смысле слова являются: непосредственная связь с государством; исполнительный, распорядительный и общегосударственный характер; непрерывность и оперативность; ярко выраженное организационное содержание.