

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Донецкая академия управления и государственной службы»

Факультет государственной службы и управления
Кафедра теории управления и государственного администрирования



**ОБЩЕСТВО И ГОСУДАРСТВО:
ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛИЗАЦИИ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ**

Материалы
IV Республиканской научной студенческой конференции

(Донецк, 22 апреля 2023 года)

Донецк
2023

УДК 338.24 : 316.42(063)
ББК У050.11:С52я431
О-28

Общество и государство: основные направления социализации
О-28 экономической политики : материалы IV Респ. науч. студ. конф. (Донецк,
22 апреля 2023 г.) / Минобрнауки РФ, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
Факультет государственной службы и управления, Кафедра теории
управления и государственного администрирования. – Донецк : ФГБОУ
ВО «ДОНАУИГС», 2023. – 287 с.

Настоящее издание представляет итоги IV Республиканской научной
студенческой конференции: «Общество и государство: основные направления
социализации экономической политики», состоявшейся 22 апреля 2023 года в
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы».

В конференции приняли участие обучающиеся по образовательным
программам бакалавриата и магистратуры образовательных организаций
высшего образования.

© ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2023

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Иванчук О.Н., Василенко Д.В.</i> МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО АНАЛИЗУ ФИНАНСОВОЙ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ПРИОРИТЕТНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ РЕГИОНАЛЬНОГО (ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО) РАЗВИТИЯ.....	8
<i>Новоградский-Морской А.А., Василенко Д.В.</i> ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ МОДЕЛИ БЕЗДЕФИЦИТНОГО РЕГИОНАЛЬНОГО БЮДЖЕТА.....	12
<i>Панасюк А.И., Василенко Д.В.</i> К ВОПРОСУ О ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ СУБСИДИРОВАНИИ.....	17
<i>Протасова Х.А., Василенко Д.В.</i> ОСОБЕННОСТИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МЕЖБЮДЖЕТНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ.....	22
<i>Ткачик Т.И., Василенко Д.В.</i> СТРАТЕГИИ СНИЖЕНИЯ УРОВНЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ТЕРРИТОРИЙ.....	27
<i>Лобода К.Н., Василенко Д.В.</i> ОСНОВЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ.....	32
<i>Савчук Д.Г.</i> ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПОЛИТИКА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: КАК ОНА СПОСОБСТВУЕТ РАЗВИТИЮ ЭКОНОМИКИ И СОЦИАЛИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА.....	36
<i>Рябов А.В., Хасанова Е.В.</i> ИСПОЛНИТЕЛЬСКАЯ ДИСЦИПЛИНА В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕЕ РАЗВИТИЯ.....	40
<i>Якушкина О.А., Хасанова Е.В.</i> ВЛИЯНИЕ КОМАНДНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ НА УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ.....	44
<i>Беднюк А.Р., Смирнов С.Н.</i> НЕФОРМАЛЬНЫЕ ГРУППЫ В КОЛЛЕКТИВЕ.....	48
<i>Варганова А.А., Смирнов С.Н.</i> ПЛАНИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА.....	51
<i>Гнутова Э.С., Смирнов С.Н.</i> СОЦИАЛЬНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	54
<i>Карнаух А.А., Смирнов С.Н.</i> СОЦИАЛЬНАЯ СРЕДА ОРГАНИЗАЦИИ.....	57
<i>Стадник М.А., Смирнов С.Н.</i> ПОДБОР ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	61
<i>Борисова М.А.</i> ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	64

<i>Морозова М.А.</i>	
ГРАЖДАНСКАЯ АКТИВНОСТЬ И КУЛЬТУРА КАК ОСНОВА ОБЩЕСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ.....	69
<i>Сопина А.Е., Кислюк Е.В., Приходченко Т.А.</i>	
АНАЛИЗ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИКИ РАЗРАБОТКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ.....	72
<i>Литвинова А.Б., Иванина Е.А.</i>	
РЕФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ.....	77
<i>Литвинова А.Б., Иванина Е.А.</i>	
СИСТЕМАТИЗАЦИЯ ПРОБЛЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В АДМИНИСТРАЦИИ РАЙОНОВ ГОРОДА ДОНЕЦКА И ВОЗМОЖНОСТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ.....	83
<i>Иванова О.В., Иванина Е.А.</i>	
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕНЕЖНО-КРЕДИТНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА.....	87
<i>Захарова Е.А., Качан С.М.</i>	
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЭЛЕКТРОННО-ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ.....	93
<i>Заворуева М.Б.</i>	
ПРОБЛЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОРРУПЦИИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ.....	97
<i>Щербакова М.В., Иванина Е.А.</i>	
СОВРЕМЕННЫЕ ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО ФИНАНСОВОГО КОНТРОЛЯ.....	100
<i>Григорьева С.Е., Шемяков А.Д.</i>	
ФОРМЫ И МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....	104
<i>Лысенко В.С., Качан С.М.</i>	
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОРГАНОВ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ И НАСЕЛЕНИЯ НА МЕСТНОМ УРОВНЕ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ.....	108
<i>Орленко С.С., Качан С.М.</i>	
РОЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ В ДЕЛОВЫХ КОММУНИКАЦИЯХ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	114
<i>Михайличенко Ю.В., Василенко Д.В.</i>	
ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	120
<i>Мартынчук Е.С., Василенко Д.В.</i>	
ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ЭКСКУРС.....	124
<i>Мехедова Ю.С., Василенко Д.В.</i>	
СОВРЕМЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ МЕСТНОГО	

САМОУПРАВЛЕНИЯ.....	128
<i>Кочубей К.Ф.</i>	
РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, КАК ПРИОРИТЕТНОГО НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ.....	135
<i>Алехина М.А., Шемяков А.Д.</i>	
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛИТЕТА КАК ОСНОВА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И ОБЩЕСТВА.....	140
<i>Паршина А.С., Шемяков А.Д.</i>	
ИНСТРУМЕНТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМАХ.....	145
<i>Купливацкий А.О., Костенок И.В.</i>	
ОСОБЕННОСТИ ТЕХНОЛОГИЙ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ.....	149
<i>Удовиченко Д.Е., Иванина Е.А.</i>	
ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ.....	154
<i>Шматько А.А.</i>	
АКТУАЛЬНОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	158
<i>Кеба С.Н., Приходченко Т.А.</i>	
СУЩНОСТЬ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПОДХОДЫ И ПРОБЛЕМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ.....	164
<i>Корницкая В.П., Приходченко Т.А.</i>	
ВЗАИМОСВЯЗЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ И КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	170
<i>Кравченко Л.П., Приходченко Т.А.</i>	
НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ РАБОТЫ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ.....	174
<i>Миршавка О.М., Приходченко Т.А.</i>	
АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНЫХ ПОДХОДОВ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ СУЩНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ.....	180
<i>Новикова Т.М., Приходченко Т.А.</i>	
ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ В РОССИИ.....	185
<i>Орленко С.С., Приходченко Т.А.</i>	
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ НАУЧНО-ОБОСНОВАННОЙ СТРУКТУРЫ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ.....	189
<i>Пархоменко М.А., Приходченко Т.А.</i>	
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ПОДХОДОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ И ОЦЕНКЕ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	195

<i>Семенцов Д.А., Приходченко Т.А.</i> ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ И ОБЩЕСТВЕННУЮ: СУЩНОСТЬ, ПРИНЦИПЫ И ОТЛИЧИЯ.....	200
<i>Сорокина Т.В., Приходченко Т.А.</i> АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ ПОДХОДОВ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ СТРАТЕГИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....	206
<i>Федорова Л.А., Приходченко Т.А.</i> МУНИЦИПАЛЬНАЯ ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПОЛИТИКА КАК ФАКТОР ОПТИМИЗАЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ.....	211
<i>Хворостянная М.А., Приходченко Т.А.</i> ЧАСТИЧНАЯ ДЕЦЕНТРАЛИЗАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ГОРОДСКИМ ХОЗЯЙСТВОМ.....	216
<i>Волков Д.Д., Хоменко Я.В.</i> ОПТИМИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА.....	219
<i>Филипенко А.С., Фоменко Е.И.</i> ПРЕДНАЗНАЧЕНИЕ И КЛАССИФИКАЦИЯ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ.....	223
<i>Гойденко А.А., Качан С.М.</i> ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОРГАНОВ ВЛАСТИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НА МЕСТНОМ УРОВНЕ.....	228
<i>Попова А.И., Качан С.М.</i> ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ.....	233
<i>Роменская В.С., Качан С.М.</i> ОСНОВНЫЕ КОМПОНЕНТЫ ИМИДЖА ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО.....	238
<i>Помогайбина В.Е.</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФОРМ ИНФОРМАЦИОННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ С НАСЕЛЕНИЕМ.....	243
<i>Лысенко Д.П.</i> СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНА: ЦЕЛИ, КРИТЕРИИ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ.....	250
<i>Смыслов В.В., Иванина Е.А.</i> ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ.....	254
<i>Остапчук Т.А., Иванина Е.А.</i> АНАЛИЗ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....	258
<i>Шрамко В.В., Иванина Е.А.</i> ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ	

БЕЗОПАСНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ	263
<i>Нейко В.А.</i>	
СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	267
<i>Стецкий Р.А., Иванина Е.А.</i>	
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ.....	272
<i>Путилина В.С., Фоменко Е.И.</i>	
ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА РЕАЛИЗАЦИЮ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ.....	276
<i>Хворостянная М.А., Алещина Н.В.</i>	
ВЗАИМОВЛИЯНИЕ ПОЛИТИКИ И РЕЛИГИИ НА ПРИМЕРЕ РОССИЙСКОГО ГОСУДАРСТВА.....	282

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО АНАЛИЗУ ФИНАНСОВОЙ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ПРИОРИТЕТНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ РЕГИОНАЛЬНОГО (ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО) РАЗВИТИЯ

*Иванчук О.Н., магистрант,
Василенко Д.В., д-р экон. наук,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Текущее состояние любого региона, а также перспективы его развития в средне- или долгосрочной перспективе напрямую зависят от вектора (направления) принимаемых решений органами регионального (территориального) управления, заключающегося в выборе приоритетов развития в экономической и социальной сферах, а также формирования теоретических и практических основ (организационных, стратегических, управленческих) регулирования его (регионального) экономического, социального развития. Данный вектор (направление) обусловлен также и рядом политических факторов, поскольку акцентирование внимание только на экономической составляющей не даст возможности максимально эффективно реализовать стратегические, тактические проекты либо программа.

Однако следует понимать, что политическое решение лежит в основе только выбора приоритетных направления развития регионов (территорий), тогда, как достижение данных приоритетов возможно только за счет экономических и финансовых методов регулирования (в большей степени), а также административных (в меньшей степени).

Приоритеты регионального развития представляют собой совокупность направлений экономической и социальной сфер, а также бюджетной политики, финансирование которых является первоочередным для органов регионального (территориального) управления с целью достижения заданных целей в кратко-, средне- и долгосрочной перспективах. Выделение и систематизация

приоритетов социально-экономической политики региона (территории) возможно за счет анализа нормативно-правовой базы. При этом следует понимать, что ключевым нормативно-правовым актом, лежащим в основе выбора того или иного приоритета, выступает стратегия социально-экономического развития региона (территории).

Современный опыт финансирования экономической и социальной сфер, а также бюджетной политики показал, что финансирование данных направлений зачастую характеризуется ростом объемов средств. Поэтому, с целью оптимизации расходной части (регионального) бюджета необходимо уделять наибольшее внимание тем направлениям, которые дадут возможность повысить эффективность социально-экономического развития региона.

Основные направления бюджетных расходов, а именно их анализ, необходимо готовить достаточно формализовано: при помощи методических рекомендаций по анализу финансовой обеспеченности приоритетных направления региона (территориального) развития, к которым можно отнести:

1. Структура бюджетов расходов на базе отчетов об исполнении бюджетов рассчитывается за определенный период времени – последние 3 года. Далее, на основе текущего закона о бюджете (на текущий год) производится оценка плановой структуры бюджетов. Для выбора тех бюджетов, в рамках которых расходы носят наиболее существенный объем, выделяются конкретные направления, которые в двух из трех прошедших годах (по отношению к базовому), а также в запланированный период времени превышали пороговый уровень. С целью более точного анализа расходной части социальной сферы, а также ее значимости для регионального развития, могут проводиться дополнительные мероприятия, направленные на изучение изменений соответствующих приоритетов. Ссылаясь на данные отчетов об исполнении бюджетов и запланированных данных о соответствующих бюджетах на среднесрочную перспективу, можно определить суммарный объем расходов социальной сферы.

В данном случае производится сложение расходов на образование, здравоохранение, спорт, культуру, СМИ, кино и социальную политику. Далее производится расчет доли расходов вышеуказанных сфер социальной жизни населения в общем объеме расходов бюджета региона (территории) Y_{psc} , а также уровень социальных расходов в расчете на одного жителя $PCC_{ж}$:

$$Y_{psc} = \frac{PCC}{P}, \quad (1)$$

$$PCC_{ж} = \frac{PCC}{Ч}, \quad (2)$$

где PCC – расходы бюджета в социальной сфере (образование, здравоохранение, культура, социальная политика);

P – все расходы бюджета.

$Ч$ – численность населения региона (территории).

2. Полученные укрупненные результаты исполнения регионального бюджета заносятся в таблицу. Следует помнить, что данные берутся из отчета об исполнении регионального бюджета.

3. Формируется таблица, в которую заносятся статьи бюджетных расходов, невыполнение которых было более 10 %. Также в нее вносятся статьи с перевыполнением запланированного объема бюджетных средств на 10 % и более.

4. Отбирается ряд направления использования средств, расходы которых были существенно увеличены как в абсолютном, так и относительном значениях. Это становится возможным благодаря определению темпов роста по отдельным статьям бюджета.

5. Конкретизация структуры расходов в плане их экономического содержания дает возможность оценить существенную значимость капиталовложений для отдельного региона (территории). В данном случае следует акцентировать свое внимание на динамику текущих расходов в прошедших и планируемых периодах, поскольку их значение всегда превышает значение капитальных расходов.

6. Такие показатели, как наибольшие объемы бюджетных расходов, высокие темпы роста, а также перевыполнение (более 10 %) плана по расходованию средств являются базовыми в выборе направлений расходов регионального бюджета.

7. Далее производится сравнение заявленных приоритетов регионального (территориального) развития с фактическими. Определяются противоречия, что, в дальнейшем, приводит к формированию рекомендаций по совершенствованию текущего использования бюджетных средств того или иного региона (территории).

Использование всех вышеуказанных методических рекомендаций в своей совокупности даст возможность определить уровень связи между заявленными и фактически выявленными приоритетами регионального (территориального) развития.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ МОДЕЛИ БЕЗДЕФИЦИТНОГО РЕГИОНАЛЬНОГО БЮДЖЕТА

*Новоградский-Морской А.А., магистрант,
Василенко Д.В., д-р экон. наук,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

В последнее время фактически значимым направлением стало финансирование межбюджетных трансфертов как отдельным регионам, так и муниципальным образованиям. Приоритетность данного направления определяется при формировании регионального и местного бюджетов.

Вертикаль распределения средств (дотаций, субсидий, субвенций) от государственного уровня к муниципальному представляется в следующем виде. Все дотации, субсидии, а также субвенции муниципальным образованиям предоставляются региональным бюджетом, являющимся получателем трансфертов из государственного бюджета. При этом важно учитывать необходимость финансового контроля получения трансфертов со стороны государства, что в дальнейшем позволит сформировать сбалансированный местный бюджет.

Для примера можно привести стимулирование региональными властями органов местного самоуправления с целью повышения налоговых поступлений от неиспользуемого на данной территории экономического потенциала. Для этого из государственного бюджета выделяются субсидии на частичное (долевое) финансирование тех направлений, которые являются для муниципального образования приоритетными.

Существующие возможности регионов по предоставлению межбюджетных трансфертов муниципалитетам рознятся в достаточной степени. Для субсидируемых регионов совершенствование внутригосударственной трансфертной системы является первоочередной

задачей в оптимизации бюджетного финансирования. Данные изменения позволят координировать использование средств на региональном и муниципальном (местном) уровнях. Это позволит обеспечить необходимые результаты в сфере социально-экономического развития региона (территории).

Использование моделей местных бюджетов, отражающих роли и детализирующие свои возможности, дают возможность в полной мере оценить бюджетную обеспеченность региона, определить масштабы участия в перераспределении средств между уровнями бюджетной системы, позволяют проанализировать финансовое положение отдельных территориальных образований, его основные проблемы и перспективы развития. Доходы из бюджета можно считать совокупностью налоговых и неплатежных доходов, а также переводов (трансфертов) из государственного бюджета, среди которых можно выделить финансовые средства, включенные в гранты. Бюджетные расходы можно представить в виде суммы текущих и капитальных расходов на экономику, инфраструктуру и управление, а также трансферты из государственного бюджета, выделяемого тому или иному муниципалитету.

Разработанная модель бездефицитного регионального бюджета дает возможность оценить уровень централизации бюджетных ресурсов региона, достаточность налоговых поступлений и новых позиций в финансовых затратах, не связанных с передачей систем управления, зависимость региона от трансфертов из государственного бюджета, возможность оказания финансовой помощи муниципалитету.

Вышеуказанная модель может быть представлена в следующем виде:

$$НДБ + Н_{н}ДБ + МБТ_{соб}^z + МБТ_{суб}^z + МБТ_{суб}^{отр} = ТРБ + КРБ + МБТ_{соб}^p + МБТ_{суб}^p, \quad (1)$$

где НДБ – налоговые доходы бюджета;

Н_нДБ – неналоговые доходы бюджета (включают в себя также и доходы от предпринимательской и иных видов деятельности, приносящих доход);

$МБТ_{\text{сoб}}^Г$ – межбюджетные трансферты, поступающие из государственного бюджета (дотации, субсидии);

$МБТ_{\text{сyбв}}^Г$ – размер субвенций, предоставляемых государственным бюджетом;

$МБТ_{\text{сyб}}^{\text{отр}}$ – субсидии или «отрицательные трансферты», которые поступают из бюджетов муниципалитетов;

ТРБ – текущие расходы бюджета;

КРБ – капитальные расходы бюджета;

$МБТ_{\text{сoб}}^P$ – межбюджетные трансферты, которые перечисляются из регионального бюджета в муниципальные (дотации и субсидии);

$МБТ_{\text{сyб}}^P$ – субвенции, которые перечисляются из регионального бюджета в муниципальный.

Если же размер «отрицательных трансфертов» (субсидий) обладает достаточно низким значением (по сравнению с общим объемом бюджета), то они могут не выделяться.

Поскольку современное состояние экономики большинства стран предполагает закладку региональных бюджетов с дефицитом, то их модель может быть в несколько измененном виде:

$$НДБ + Н_{н}ДБ + МБТ_{\text{сoб}}^{\text{с}} + МБТ_{\text{сyбв}}^{\text{с}} + МБТ_{\text{сyб}}^{\text{отр}} + ИФ = ТРБ + КРБ + МБТ_{\text{сoб}}^P + МБТ_{\text{сyб}}^P ,$$

(2)

где ИФ – источники финансирования бюджетного дефицита.

Определить конечную цель назначения выделяемых денежных средств можно благодаря соотношению $МБТ_{\text{сoб}}^{\text{с}} + МБТ_{\text{сyбв}}^{\text{с}}$ и $МБТ_{\text{сoб}}^P + МБТ_{\text{сyб}}^P - МБТ_{\text{сyб}}^{\text{отр}}$. Данное сравнение устанавливает факт достижения бюджетных средств региона, либо же распределения этих же средств между муниципалитетами.

Конкретизация полученных результатов возможна за счет использования так методик, как сравнение получаемых и перераспределяемых субвенций (с учетом предоставленных субвенций из государственного и регионального

бюджетов муниципальным образованиям), анализа размера дотаций (предоставляемых из регионального бюджета с целью выравнивания как на муниципальном, так и на региональном уровнях).

Выделение в модели всех субсидий и субвенций (получаемых и перераспределяемых), которые выделяются из государственного бюджета, дает возможность в полной мере оценить эффективность использования всех целевых трансфертов. Также данный метод позволяет соотнести все направления использования трансфертов из регионального бюджета с привлечением к дополнительному финансированию соответствующих расходов из муниципальных бюджетов того или иного региона. Формирование дополнительных групп целевых субвенций и субсидий (социальных, инфраструктурных и пр.) даст дополнительную возможность для определения необходимости укрупнений трансфертов муниципальным образованиям. Данные группы направлены на обеспечение полноценного сравнения перераспределяемых и получаемых трансфертов по всем заданным направлениям, а также на подготовку и реализацию конкретных рекомендаций по их использованию, объединению (по необходимости) с целью эффективного социально-экономического развития как региона в целом, так и отдельных муниципальных образований.

Оценка доходной части государственного бюджета невозможна без определения его соответствия объемам финансирования всех расходов (без межбюджетных трансфертов муниципальным образованиям):

$$НДБ + Н_{„}ДБ \geq ТРБ + КРБ \quad (3)$$

Данное неравенство характеризуется изолированностью регионального бюджета. Иными словами, он не взаимодействует с государственным и муниципальными бюджетами. Тогда как на практике изолированность регионального бюджета невозможна, поскольку он играет роль связующего звена в системе межбюджетных отношений. Благодаря ему возможно

обеспечение получения трансфертов из государственного бюджета муниципальными образованиями (выступая при этом существенным источником финансирования части расходов муниципалитетов).

Данная модель позволяет оценить динамику бюджета конкретного региона. Также она способна определить его роль в межбюджетных отношениях за конкретный промежуток времени в сравнении с бюджетами других регионов.

Модель бездефицитного регионального бюджета дает возможность, во-первых, определить долю капитальных расходов в общем объеме расходов за заданный промежуток времени. Во-вторых, использование данной модели позволяет определить степень обеспеченности налоговых и неналоговых доходов (поступлений в региональный бюджет), направленных на финансирование текущих и капитальных расходов бюджета (за исключением оказания финансовой помощи муниципальным образованиям).

К ВОПРОСУ О ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ СУБСИДИРОВАНИИ

*Панасюк А.И., магистрант,
Василенко Д.В., д-р экон. наук,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Как правило, основные приоритеты развития отдельных регионов (территорий) прописаны в стратегии развития региона (территории). В качестве примера к ним можно отнести:

- формирование в соответствии с современными требованиями транспортной сети;
- оптимизацию товарных потоков в соседние регионы (территориальные образования);
- привлечение национальных и иностранных инвестиций во все виды производства;
- стимулирование процессов модернизации предприятий общественного воспроизводства;
- развитие IT-производства;
- формирование баз для проведения НИР и разработок новейших технологий;
- стимулирование всех видов сельскохозяйственной деятельности;
- повышение рентабельности сельскохозяйственного производства и, соответственно, сельскохозяйственной продукции.

Возможные выявленные противоречия между фактическими и заявленными приоритетами наиболее ярко проявляются во время использования субсидий – достаточно эффективного инструмента регулирования регионального (территориального) развития.

Распределение субсидий может вызывать некоторые сложности при планировании расходов территориальными образованиями на ближайшую либо более отдаленную перспективу.

В настоящее время наиболее востребованными являются 9 направлений, субсидируемых региональными органами власти: образование, культура, ЖКХ, спорт, социальная политика, дорожное хозяйство, поддержка малого бизнеса, благоустройство, развитие села, а также т.н. «народный бюджет».

Наибольшее количество субсидий предоставляется жилищно-коммунальному хозяйству. Данная тенденция носит уже практически исторический характер, поскольку данная сфера жизнедеятельности населения напрямую касается качества жизни каждого жителя конкретного региона (территории). Основные программы и цели выделения субсидий в данном направлении касаются, во-первых, улучшения жилищных условий граждан, проживающих в сельской местности; во-вторых, мероприятий по переселению граждан из аварийного жилищного фонда; в-третьих, обеспечения жильем молодых семей; в-четвертых, мероприятий по газификации; в-пятых, реализации мероприятий по обеспечению территорий жилой застройки объектами инженерной инфраструктуры. При этом доля субсидий в данном направлении может занимать до 70-80 % в общем объеме субсидий.

Следующим направлением, которому предоставляется наибольшее количество субсидий (доля субсидий в данном направлении может занимать до 30 % в общем объеме субсидий), выступает социальная политика. В данном направлении основными программами и целями выделения субсидий могут выступать, во-первых, реализация различных государственных социальных программ, касающихся демографической ситуации в регионе, а также поддержки семей; во-вторых, укрепление материально-технической базы оздоровительных учреждений; в-третьих, преодоление последствий различных техногенных катастроф (например, аварии на ЧАЭС).

Аналогичный объем субсидий, доля которых может занимать до 25 % в общем объеме субсидий, предоставляется такому направлению, как

образование. Основными программами и целями выделения субсидий по данному направлению могут выступать, во-первых, модернизация программ дошкольного образования; во-вторых, создание условий для занятия физическим воспитанием и спортом у образовательных учреждений сельских территорий; в-третьих, реконструкция, а также строительство образовательных учреждений школьного и дошкольного образования; в-четвертых, укрепление материальной базы образовательных учреждений школьного и дошкольного образования.

До 20 % в общем объеме субсидий занимает доля субсидий, направленных на мероприятия по комплексному благоустройству региона (территории), а также муниципальных образований.

Особое место в системе регионального субсидирования занимает культура. Данное направление занимает до 10 % от всего объема субсидий. Основными программами и целями выделения субсидий по данному направлению могут выступать, во-первых, укрепление материально-технической базы учреждений культуры; во-вторых, оплата труда работников учреждений культурно-досугового типа.

Аналогичная доля субсидий (до 10 %) в общем объеме субсидий занимает такое направление, как спорт. Основными программами и целями выделения субсидий по данному направлению могут выступать, во-первых, реализация мероприятий по развитию игровых видов спорта (футбола, баскетбола, волейбола и пр.); во-вторых, адресная финансовая поддержка спортивных организаций (школ, училищ), осуществляющих подготовку спортивного резерва региона (территории); в-третьих, строительство, реконструкцию объектов спортивного назначения; в-четвертых, капитальный ремонт спортивных объектов, находящихся в региональной, муниципальной собственности.

Поскольку значительную роль в социально-экономическом развитии региона (территории) играет малый бизнес, то предоставление субсидий данному направлению является приоритетным для региональных органов

государственной власти. Доля субсидирования малого бизнеса в общем объеме субсидий может достигать 5-8 % и направляется на софинансирование муниципальных программ развития малого и среднего предпринимательства.

Глобальная урбанизация стала причиной снижения роли сельских территорий в общественном воспроизводстве. С целью их развития из общего объема субсидий может выделяться доля размером до 8 %.

Современный этап развития отдельных территорий (регионов, муниципальных образований) характеризуется усилением роли населения в принятии жизненно важных решений в управлении той или иной территорией (регионом, муниципальным образованием). Данное явление стало возможным благодаря проведению аукционов, тендеров, направленных на решение конкретной проблемы регионального, муниципального значения. Получение субсидий в случае победы в аукционе, тендере может принимать значение до 10 % от общего объема субсидий.

Предложенная градация приоритетов, которые могут быть отражены в стратегиях социально-экономического развития регионов (территорий), а также муниципальных образований, свидетельствует о наличии достаточно крепкой, устойчивой связи между ними, поскольку каждое направление выступает как приоритет развития региона (территории), а также муниципального образования. Однако, в случаях, когда вышеуказанные направления не являются приоритетными для региона (территории), муниципального образования, можно сделать ряд выводов. Первое, слабая систематизация приоритетов территориального социально-экономического развития свидетельствует о слабой связи между ключевыми направлениями жизнедеятельности населения. Второе, по факту наблюдается несогласованность стратегических документов на уровне региона, что может привести к снижению объемов субсидирования ключевых направлений жизнедеятельности населения в муниципальных образованиях. С целью предотвращения данных негативных тенденций, необходимо на стадии стратегирования скорректировать содержание документов стратегического

планирования в регионе (территории), что в дальнейшем обеспечит их большую согласованность.

Иными словами, достижение целей, заданных в документах стратегического планирования, возможно только за счет увязки бюджетного механизма с тем количеством и объемом стратегий, планов и программ, которые разрабатываются на региональном уровне. При этом наиболее важную роль играют государственные стратегии, планы и программы, поскольку именно они обладают большей вероятностью к реализации, чем аналогичные стратегические документы социально-экономического развития.

Таким образом, анализ предполагаемых объемов и структуры (направлений) субсидий позволяет выделить два приоритетных направления развития региона (территории): жилищную политику, а также систему образования. Эффективность финансирования данных направлений напрямую зависит от их востребованности на той или иной территории (регионе, муниципальном образовании). Данная востребованность отражается в документах стратегического планирования, а также в документах бюджетной политики.

ОСОБЕННОСТИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МЕЖБЮДЖЕТНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

*Протасова Х.А., магистрант,
Василенко Д.В., д-р экон. наук,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Благодаря анализу финансовой системы региона, систематизации текущих проблем и слабых мест при распределении трансфертов стало возможным сгруппировать цели стратегического развития межбюджетного регулирования. К первой группе целей можно отнести разработку инструментов, стимулирующих увеличение доходной части местных бюджетов и общего бюджета региона.

Вторая группа целей предполагает использование доступных процессов балансирования бюджетной наполняемости муниципальных образований, предусматривающих снижение соответствующих различий, но в рамках существующих пропорций бюджетных доходов (в расчете на одного жителя до и после распределения межбюджетных трансфертов).

Третья группа целей направлена на определение путей реализации основных целевых программ благодаря межбюджетным трансфертам, которые предоставлены с целью удовлетворения граждан в социальной инфраструктуре на тех территориях, где такая потребность существует.

Достижение указанных целей возможно за счет разработки специального механизма межбюджетного регулирования. Основными инструментами финансового стимулирования данного механизма, направленного на обеспечение постоянного роста доходов регионального и местного бюджетов, выступают субсидии, а также т.н. «стимулирующие» дотации.

Процесс выравнивания в вопросах бюджетной обеспеченности муниципалитетов требует новейших методик перераспределения дотаций. В

вопросах удовлетворения населения объектами социальной инфраструктуры необходимо использовать целевые программы, направленные на использование субсидий и субвенций.

К обязательным элементам стратегического управления можно отнести оценку эффективности отдельных видов межбюджетных трансфертов, которая осуществляется при помощи использования ряда специальных показателей. Их выбор зависит от назначения средств, которые предоставляются муниципалитетам из региональных бюджетов. К таким показателям можно отнести, во-первых, изменение объема доходной части общего бюджета за счет точечных вложений некоторых муниципалитетов (результат проведения эффективных межбюджетных трансфертов). Во-вторых, уровень удовлетворенности населения услугами бюджетных организаций. Важным условием выступает участие организаций в реализации программ развития, а также использование субсидий из регионального бюджета. В-третьих, формирование ранговой системы муниципальных образований, а также сохранение рангов за каждым из них согласно своим бюджетным доходам в расчете на одного жителя до и после распределения межбюджетных трансфертов.

Данные показатели могут считаться условными и дополняться в процессе формирования и реализации стратегий социально-экономического развития территорий (регионов, муниципальных образований). Также их дополнение другими показателями возможно при дальнейшем формировании базы методик распределения трансфертов из регионального бюджета в иные бюджеты более низкого ранга. Любое изменение в механизмах межбюджетного регулирования в рамках того или иного региона закрепляются в соответствующих нормативно-правовых актах.

Последним, ключевым, этапом формирования стратегии развития региона выступает мониторинг полученных результатов, а также корректировка самой стратегии при помощи механизма обратной связи. Данный механизм позволяет осуществлять контроль на всех стадиях управления системой трансфертов при

помощи финансового инструментария. Указанный подход направлен на избегание конфликтов между государственными и региональными интересами за счет их согласования.

Предварительная проверка делается при разработке законов, которые определяют методы и методики для выделения грантов, субсидий и субвенций, текущая – непосредственно при их возникновении, пополнении бюджета регионов и муниципалитетов. Особое внимание должно быть уделено последующей проверке, которая дает возможность сделать выводы об использовании финансовых трансфертов в качестве инструмента социально-экономического развития в сельских районах, на основе отчетов и других документов о выполнении бюджета, региональных и местных органов власти.

Цели и механизмы стратегического управления финансовой системы трансфертов, распределяемых между различными регионами, могут значительно варьироваться в зависимости от особенностей территориальных экономик, их социальных сфер и финансовых систем. Это означает необходимость разработки достаточно гибких методов оценки и планирования межбюджетных условий на региональном уровне.

Совершенствование системы межбюджетных отношений (включая в себя и регулирование) в отдельном регионе становится основанием для подготовки кардинальных изменений в региональном законодательстве. В качестве рекомендаций по совершенствованию финансовых межбюджетных отношений могут быть предложены:

1. Использование ряда механизмов по финансовому обеспечению муниципальных образований.

2. Внесение ряда корректировок в общее количество межбюджетных трансфертов, распределяемых между бюджетами различных уровней, по соображениям его эффективности

3. Отказ от «отрицательных трансфертов». Исключением могут выступать регионы с наибольшими диспропорциями в бюджетной обеспеченности муниципальных образований.

4. Планирование субсидий должно быть изменением за счет сценарного планирования, учитывая все целевые программы, разрабатываемые в рамках конкретного региона и реализуемые на среднесрочную перспективу. При этом важным условием выступает наличие необходимости в выделении субсидий.

Выделение ключевых направлений устойчивого развития отдельной территории (региона, муниципального образования) (за счет концентрации финансовых ресурсов) выступает ведущим направлением для достижения заданных приоритетов развития регионов. Это становится возможным только благодаря предоставлению им (территориям) субсидий. Именно субсидии выступают в роли межбюджетных трансфертов при реализации стратегии устойчивого развития.

Последние годы развития территориальных образований характеризуется ростом объемов предоставляемых субсидий. Данное обстоятельство стало свидетельством снижения самостоятельности муниципальных образований. Они менее охотно получают такие трансферты, чем дотации, поскольку последние могут быть использованы более гибко, с учетом целей и приоритетов бюджетной политики региона. В случае субсидий, напротив, муниципалитеты, стремящиеся получить дополнительные средства, обязаны пересмотреть свои расходные обязательства. Софинансирование решений некоторых вопросов местного значения, а также реализация программ, инициированных государственными и региональными властями, выступают рамками выделения субсидий. Финансирование субсидий по существу предполагает поддержку приоритетных областей развития отдельных территорий.

Использование дотаций также предполагается при реализации стратегии модернизации и реформирования. Данные трансферты направляются на выравнивание и поддержку сбалансированности местных бюджетов, если данная поддержка отображена как ключевая цель региональной финансовой политики. Именно использование стимулирующих дотаций является ключевым инструментом при реализации указанной стратегии, поскольку они дают возможность увеличить размер доходов единого бюджета. Однако данное

обстоятельство становится причиной проведения оценки результатов выравнивания бюджет обеспеченности муниципальных образований и эффективности их стимулирования.

Таким образом, основные механизмы межбюджетного регулирования должны быть конкретизированы определенным целям той или иной стратегии развития. При чем, достижение одной цели возможно благодаря использованию различных форм трансфертов: как субсидий, так и дотаций, выбор которых зависит от согласования интересов участников.

СТРАТЕГИИ СНИЖЕНИЯ УРОВНЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ТЕРРИТОРИЙ

*Ткачик Т.И., магистрант,
Василенко Д.В., д-р экон. наук,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

В настоящее время помимо основных стратегий социально-экономического развития территорий (регионов, муниципальных образований) выделяют альтернативные стратегии, направленных на снижение уровня дифференциации территорий. К ним можно отнести стратегию «выживания», стратегию устойчивого развития, стратегию модернизации, а также стратегии реформирования бюджетной системы региона.

Антикризисная стратегия или стратегия «выживания» разрабатывается и реализуется для остродефицитных территорий (регионов) в условиях «налогового голодания». Значительное снижение финансовых поступлений в региональный бюджет предполагает реализацию требований законодательства по ограничению предельного размера дефицита регионального бюджета, обеспечение постоянного финансирования расходов, снижение кредитной задолженности региона. Данные меры направлены на значительное ограничение бюджетных расходов и поиск дополнительных источников доходов с одновременным жестким контролем над резервами доходов. Антикризисная стратегия носит кратко- либо среднесрочный характер. Длительное ее использование невозможно, поскольку она не предполагает социально-экономическое развитие региона за счет бюджетных средств. Осуществление стратегии «выживания» предполагает в ближайшей перспективе переход к стратегии устойчивого развития, тем самым преодолевая кризис. Либо же возможен переход к стратегии модернизации (в случаях, когда

данный переход обусловлен необходимостью развития финансового сектора региона).

Переход стратегии «выживания» к другим стратегиям возможен при соблюдении следующей системы неравенств:

$$\begin{cases} НДБ + Н_{н} ДБ > ТРБ \\ НДБ + Н_{н} ДБ + МБТ_{с\text{об}}^c + МБТ_{с\text{уб}}^c + МБТ_{с\text{уб}}^{omp} + ИФ > ТРБ + КРБ + МБТ_{с\text{об}}^p + МБТ_{с\text{уб}}^p, \end{cases}$$

Использование стратегии устойчивого развития наиболее целесообразно в условиях внешней экономической стабильности территории, эффективности финансовой системы региона, а также высокого уровня организации бюджетного процесса. Данная стратегия зачастую реализуется в рамках модели бюджета, ориентированной на результат – расходно-ориентированной модели. Эффективность стратегии устойчивого развития напрямую зависит от имеющихся бюджетных и внебюджетных источников. Стратегия устойчивого развития напрямую влияет на государственную бюджетную политику. Преимуществом использования именно данного типа стратегий выступает обеспечение баланса и устойчивости бюджетной системы государства. При этом межбюджетное регулирование остается без изменений и выступает в роли элемента организации политического контроля в сфере бюджетных расходов, ориентируясь на традиционные цели и задачи (на своевременное и полное предоставление финансовой помощи по делегируемым полномочиям) (рис 1).

Следует помнить, что реализация стратегии устойчивого развития в случае значительного снижения налоговых и неналоговых поступлений в региональный либо местный бюджеты может смениться стратегией «выживания». При этом рост налоговых и неналоговых поступлений может привести к возврату к стратегии устойчивого развития.

Стратегия модернизации и реформирования направлена на определение внешних и внутренних факторов, которые влияют на проведение финансовой политики, а также ее системообразующего элемента – межбюджетного регулирования. Также ее применение позволяет выбрать показатели оценки эффективности различных трансфертов, а также методик их предоставления с

учетом основной цели развития территории (региона, муниципального образования).



Рис. 1. – Структурная схема стратегии устойчивого развития

Являясь основой проведения анализа бюджетной политики регионов, стратегия модернизации и реформирования позволяет выделить направления первоочередного реформирования. Развитие регионов в сфере управления доходами и расходами становится возможным за счет качественного изменения межбюджетного регулирования. Также данные преобразования позволяют оптимизировать единый региональный бюджет (рис. 2).

Реализация данной стратегии позволяет наиболее эффективно проводить бюджетную политику в рамках заданной территории (региона, муниципального образования), что проявляется в усилении с роли стимулирующих межбюджетных отношений за счет усиления заинтересованности

муниципальных образований в принятии участия в социально-экономическом развитии своих собственных территорий.



Рис. 2. – Структурная схема стратегии модернизации и реформирования

За счет налоговых и неналоговых доходов межбюджетное регулирование должно осуществляться региональными органами власти таким образом, чтобы стимулировать рост доходов местного бюджета, а не за счет крупной бюджетной помощи.

В то же время необходимо понимать, что основным инструментом является стимулирование межбюджетных трансфертов муниципалитетам, стимулирование роста доходов населения. Следует отметить, что различные виды межбюджетных трансфертов и способы их распределения могут быть достигнуты с помощью различных методов. В среднесрочной перспективе необходимо развивать межбюджетные отношения в основном за счет стимулирования сбалансированного распределения трансфертов, фондов и субсидий. Это обеспечит большую свободу органам местного самоуправления в части финансовых возможностей для социально значимых бюджетных расходов, определяемых на муниципальном уровне.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что цели финансовой политики регионов определяются за счет выделения основных задач его стратегии социально-экономического развития. Каждая из трех вышеперечисленных стратегий различаются наполнением целей, подцелей и задач, что определено базовым состоянием экономики региона, существующей ресурсной базой и имеющимися приоритетами развития.

ОСНОВЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ

*Лобода К.Н., бакалавр,
Василенко Д.В., д-р экон. наук,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Большинство территориальных образований (регионов) используют стимулирующие механизмы регулирования территориального развития. Данным механизмам отводится ключевая роль в процессе перераспределения целей, подцелей и задач между регионом и муниципальными образованиями, которые входят в его состав. Данное перераспределение становится возможным благодаря заинтересованности у органов местного самоуправления в реализации заданных целей, подцелей и задач, которые наиболее значимы как для региона, так и для муниципальных образований. Однако современные реалии свидетельствуют о том, что данным механизмам уделяется недостаточно внимания.

Региональный уровень характеризуется выбором в качестве субъекта стимулирования самого региона (региональных органов власти). В качестве же объектов представляются муниципальные образования, которые входят в состав региона, и представленные органами местного самоуправления.

Роль стимулов играют межбюджетные трансферты, а конечным потребителем данных стимулов выступает население региона и муниципальных образований.

Выделение сущности стимулирования (экономического) муниципальных образований сопряжено с определением субъектно-объектных отношений, а также выделением целей стимулирования. Данные цели отражают совокупные интересы самого региона (в качестве субъекта стимулирования) в обеспечении населения публичными услугами, а также в реализации наиболее важных

вопросов местного значения. В связи с чем можно утверждать, что целевая функция представляется в качестве непрерывного роста объемов доходов единого регионального бюджета, которое обеспечивается благодаря росту объемов доходов бюджетов муниципальных образований. При этом следует помнить о том факте, что целевая функция должна носить однозначную количественную оценку.

Таким образом, под экономическим стимулированием муниципальных образований можно понимать конкретную организационную форму воздействия на территориальное развитие в рамках региона, которая базируется на получении и использовании дополнительных дотаций из государственного (регионального) бюджета муниципальными образованиями. Данная форма воздействия направлена на повышение уровня налоговых и неналоговых поступлений в местный бюджет.

Современный этап развития муниципальных образований характеризуется использованием двух ключевых подходов, направленных на их стимулирование: во-первых, передачей дополнительных налоговых доходов муниципальным образованиям (различных нормативов отчислений по всем прямым и косвенным налогам); во-вторых, использования межбюджетных трансфертов, направленных на дополнительное стимулирование получения конкретных желаемых результатов.

Опыт использования первого подхода показывает свою востребованность через призму, как пример, необходимости передачи части отчислений от НДС и акцизов на нефтепродукты в местные бюджеты. При этом стимулирование не носит обязательного характера и используется зачастую в достаточно формальном виде. Практика показывает, что внедрение стимулирующих процедур в отдельных регионах в вопросах межбюджетных отношений является наиболее востребованным процессом. В качестве примера можно привести ряд мероприятий, которые проводятся при внедрении стимулирующих процедур в вопросах межбюджетных отношений.

Так, в основном, заданные мероприятия прописываются в методиках распределения средств с целью стимулирования (экономического) функционирования муниципальных образований в разрезе роста собственных доходов.

Также в практике применения стимулирующих процедур в вопросах межбюджетных отношений наблюдается разработка порядка по предоставлению средств из региональных источников (как правило, различных фондов стимулирования доходов местных бюджетов) и их расходованию. Разработка данного нормативного документа основывается на результатах мониторинга оценивания качественной составляющей управления финансовыми ресурсами и платежеспособности муниципальных образований.

В основе всех расчетов лежит совокупность достаточно большого количества показателей. Среди них можно выделить такие направления, как уровень платежей от населения в сфере жилищно-коммунального хозяйства (предполагаемый уровень должен превышать 95 %); удельный вес населения, которое принимает непосредственное участие в культурно-досуговых мероприятиях (предполагаемый уровень должен превышать 30-38 %); удельный вес населения, которое занимается физкультурой и спортом (предполагаемый уровень должен превышать 15 %); а также ряд других показателей. Однако, указанные примеры критериев, которые непосредственно влияют на возможность получения стимулирующих трансфертов, могут носить необязательный характер. В связи с чем выбор необходимых критериев становится обязанностью органов региональной власти и органов местного самоуправления.

В последнее время набирает популярность создание фондов стимулирования как социально-экономического развития целого региона либо муниципального образования, так и отдельных отраслей. Особенности данных фондов стимулирования заключаются в перераспределении денежных средств между бюджетами разных уровней.

Таким образом, можно отметить, что объемы стимулирующих трансфертов значительно превышают выравнивающие, однако их получение на местах не всегда объективно обосновано. Данное обстоятельство является результатом низкой эффективности использования всех возможных механизмов стимулирования муниципальных образований, а также формального характера их использования.

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПОЛИТИКА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: КАК ОНА СПОСОБСТВУЕТ РАЗВИТИЮ ЭКОНОМИКИ И СОЦИАЛИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА

*Савчук Д.Г., бакалавр,
УО «БарГУ»,*

г. Барановичи, Республика Беларусь

Инвестиционная политика государства является одним из главных инструментов экономического развития страны. Республика Беларусь не является исключением, и ее инвестиционная политика направлена на поддержку и развитие экономических секторов и социализацию общества. В этой статье мы рассмотрим меры, принятые правительством Беларуси для достижения этих целей.

Первым шагом на пути к развитию экономики Республики Беларусь является привлечение иностранных инвестиций, таких как прямые инвестиции, портфельные инвестиции, совместные предприятия и др. Привлечение иностранных инвестиций позволит увеличить объем производства и экспорта товаров, создать новые рабочие места, повысить уровень жизни населения и обеспечить экономическую стабильность.

Для привлечения иностранных инвестиций необходимо создать благоприятный инвестиционный климат в стране. Для этого необходимо улучшить правовую базу, снизить административные барьеры, улучшить инфраструктуру, обеспечить стабильность налоговой системы и т. д.

Одним из примеров успешного привлечения иностранных инвестиций в Беларуси является создание Специальной экономической зоны «Минск». В рамках этой зоны были созданы условия для развития высокотехнологичных производств, что привлекло множество иностранных инвесторов.

Однако государство не только привлекает инвесторов, но и непосредственно инвестирует в развитие экономики. Одним из наиболее

важных инструментов стало создание различных инфраструктурных объектов. Государство инвестировало средства в строительство дорог, мостов, железнодорожных станций и других объектов, что дало возможность увеличить производительность, сократить время и уменьшить издержки на транспортировку товаров. Кроме того, было создано множество инновационных парков, таких как Национальный парк высоких технологий «Беларусь», Технопарк «Беларусь», Инновационный парк «Химический», Технопарк «Минск», Инновационный парк «Полесский», Инновационный парк «Брест», Инновационный парк «Витебский», Инновационный парк «Гродненский», Инновационный парк «Могилевский», Инновационный парк «Гомельский» и другие. В этих парках инвесторы могут получить помощь в разработке и реализации инновационных проектов, а также получить финансирование и поддержку в поиске партнеров.

Другой важной областью является развитие сельского хозяйства, которая имеет большое значение для экономики страны, так как она является одним из основных экспортных товаров. Примером может быть агроиндустриальный комплекс. В Беларуси развито множество сельскохозяйственных предприятий, занимающихся выращиванием зерновых, овощей, фруктов, производством молока, мяса и других продуктов питания. В последние годы правительство Беларуси внедрило ряд программ по модернизации и развитию сельского хозяйства, льготы и субсидии для сельхозпроизводителей и др. Это позволило увеличить производительность и урожайность, сократить издержки на производство и повысить конкурентоспособность на мировом рынке.

Государство также вкладывает средства в развитие информационных технологий, таких как разработка программного обеспечения, создание центров обработки данных, развитие интернет-инфраструктуры и электронной коммерции. В стране есть множество IT-компаний, которые занимаются разработкой программного обеспечения и предоставлением IT-услуг для компаний различных отраслей. Беларусь также является одним из лидеров в области разработки игр и анимации. По данным WEF (World Economic Forum)

Беларусь занимает 32 место в мире по индексу готовности к использованию информационных технологий в правительственной деятельности.

28 марта 2023 года президент Республики Беларусь подписал указ №80 об отдельных вопросах налогообложения, в котором были приняты меры по развитию Парка информационных технологий, включая снижение налоговой ставки до 10% для компаний, занимающихся разработкой игр и анимации, предоставление налоговых льгот и создание специального фонда для финансирования проектов в этой области. Также были упрощены процедуры регистрации и получения лицензий для компаний [1].

Важным результатом инвестиционной политики государства является улучшение условий жизни населения. Увеличение инвестиций в экономику способствует созданию новых рабочих мест, что положительно сказывается на уровне безработицы и уменьшает социальную напряженность в обществе. Кроме того, благодаря мерам по развитию сельского хозяйства и повышению его производительности, население получает доступ к более дешевой и качественной продукции.

Но на пути к развитию экономики и социализации общества Беларуси возникают и проблемы. К одной из таких можно отнести высокую зависимость экономики страны от России и необходимость диверсификации экономических отношений. Диверсификация экономики может способствовать не только политической независимости, но и увеличению доходов населения и уменьшению зависимости от экономических кризисов в России.

Также проблема состоит в том, что инвестиции государства могут быть нерациональными и вкладываться в убыточные проекты. Для снижения рисков вложения средств правительство должно проводить более тщательный анализ и оценку проектов, а также предоставлять более точные данные о состоянии экономики страны и ее потребностях.

Кроме того, важно учитывать социальные потребности населения при принятии инвестиционных решений. Государство должно уделять внимание не только экономическим показателям, но и благосостоянию общества в целом,

что способствует социализации и укреплению экономической стабильности в стране.

Инвестиционная политика государства Республики Беларусь, направленная на развитие экономики и социализацию общества, имеет свои положительные и отрицательные стороны. Лучшим способом повысить эффективность инвестиционной политики является более тщательный анализ проектов, более точное определение потребностей экономики и общества, а также диверсификация экономических отношений с другими странами.

Эти меры позволят увеличить инвестиционный потенциал и привлечь больше инвесторов, увеличить производительность экономики и уменьшить зависимость от России, а также создать благоприятные условия для развития социально-экономических секторов.

Стоит отметить, что реализация инвестиционной политики должна быть проведена тесно взаимодействуя с другими секторами экономики, ГНП и силами, затрудняют ее выполнение. Одна из главных задач инвестиционной политики должна быть связана с улучшением деловой среды, первоначальной оценкой рисков и потенциала. Кроме того, наибольшее внимание должно уделяться обучению кадровому потенциалу в рамках реализации инвестиционных проектов.

Таким образом, инвестиционная политика государства Республики Беларусь играет важную роль в развитии экономики и социализации общества. Более тщательный анализ и оценка проектов, учет социальных потребностей и стремление к диверсификации экономики могут помочь улучшить эффективность инвестиционной политики и привести к экономическому росту и улучшению уровня жизни населения.

Список использованных источников

1. Указ №80 от 28 марта 2023 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://president.gov.by/ru/documents/ukaz-no-80-ot-28-marta-2023-g>. — Дата доступа: 01.04.2004.

ИСПОЛНИТЕЛЬСКАЯ ДИСЦИПЛИНА В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕЕ РАЗВИТИЯ

*Рябов А.В., магистрант,
Хасанова Е.В., канд. экон. наук,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Высокий уровень исполнительской дисциплины, а также наличие стимулирующих и мотивационных процедур являются ключевыми позициями на пути развития эффективной системы контроля в государственных органах власти Российской Федерации.

К сожалению, на сегодняшний день не существует законодательного регулирования и закрепления понятия административной дисциплины, равно как и признанных стандартов с оценочными критериями и дальнейших процедур для проведения анализа по исполнительской дисциплине. Стоит отметить, что несколько статей в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Закон) посвящены исполнительской дисциплине. Свои должностные обязанности государственные гражданские служащие обязаны исполнять в соответствии с должностным регламентом, а также указаниями вышестоящего руководства, в рамках имеющихся полномочий, при этом необходимо не нарушать, закрепленные за гражданами и организациями их права и законные интересы – указано в первой части статьи 15 Закона.

В органах исполнительной власти основную ответственность за укрепление дисциплины при исполнении государственными служащими своих обязанностей должны нести именно руководители. Именно они должны создавать эффективную систему управления посредством мотивации и стимулирования труда государственных гражданских служащих.

В научной сфере очень мало публикаций, посвященных исполнительской дисциплине. Отсутствуют статьи, которые бы раскрывали сущность понятия исполнительской дисциплины.

В статье Гончарова В.В. уровень исполнительской дисциплины в органах государственной власти определяет как оценочную категорию, которая включает в себя следующие показатели: качество оказываемых населению услуг, оперативность в принятии решений и их актуальность, достижение поставленных целей в деятельности.

Основываясь на деятельности структурных подразделений государственных органов, деятельность которых связана с осуществлением контроля за исполнением поручений, можно сделать вывод, что норматив исполнительской дисциплины состоит из отношения количества выданных для исполнения контрольных документов (постановлений, указов, распоряжений, поручений и т.д.) к количеству контрольных документов, исполненных в срок за проверяемый период. В связи с чем получаем определение исполнительской дисциплины как обязанности государственного гражданского служащего выполнять все требования, изложенные в должностной инструкции, регламентах органов власти, законодательстве, а также требования выполнять указания и распоряжения вышестоящего руководства.

Однако следует обратить внимание, что для повышения уровня исполнительской дисциплины руководитель государственного органа должен разработать методику достижения целей, поставленных перед возглавляемым им учреждением: "не можешь – научим, не хочешь – заставим", разработать внутренние стимулы для государственных гражданских служащих, внедрить механизмы принуждения и мотивации.

Следует подчеркнуть, что только своевременное и эффективное выполнение поставленных перед служащими, а также строгое соблюдение действующего законодательства, в том числе внутриведомственного и межведомственного может привести к повышению уровня исполнительской дисциплины в государственных органах.

В основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019-2021 годы остается приоритетным направление по стимулированию гражданских служащих к повышению эффективности своей профессиональной служебной деятельности.

Качество исполнения контрольных документов определяется полнотой исполнения, где полученный результат совпадает с поставленными задачами, а также своевременностью исполнения, без внесения дополнительных корректировок сроков исполнения и их нарушения.

Для осуществления своевременного реагирования на отклонения в исполнительской дисциплине необходимо обеспечить за ней должный контроль, который должен включать в себя следующие этапы:

1. Постановка на контроль;
2. Доведение до исполнителя контрольного документа в соответствии с контрольными сроками документооборота;
3. Проверка исполнения по существу контрольного документа;
4. Доведение информации об исполнении до инициатора контрольного документа;
5. Решение об исполнении (исполнен контрольный документ или нет);
6. Снятие с контроля или дополнительный контроль (если документ не исполнен, возвращаемся к пункту 1);
7. Анализ полученных результатов.

Следует также отметить, что статьей Регламента Правительства Донецкой Народной Республики предусмотрена норма, применяя которую исполнитель контрольного документа обязан прислать промежуточный отчет об исполнении в середине контрольного срока (если срок исполнения 30 дней, середина контрольного срока – 15 дней) и либо подтвердить исполнение в контрольные сроки, либо обоснованно запросить продление контрольного срока.

Уровень исполнительской дисциплины в государственном органе во многом зависит от работы кадровых служб органа, в котором должна вестись работа по следующим направлениям:

1. Разработка квалификационных требований к кандидатам;
2. Проведение обязательных конкурсных экзаменов при отборе кандидатов;
3. Систематическое повышение квалификации государственных гражданских служащих;
4. Применение методов мотивирования и стимулирования государственных гражданских служащих;
5. Осуществление оценки результатов деятельности государственных гражданских служащих, где одним из критериев должна выступать уровень исполнительской дисциплины, как персональный, так и сравнительный в целом по структурному подразделению.

В заключении отметим, что исполнительская дисциплина должна быть включена отдельным критерием в ежегодный отчет о результатах деятельности государственных гражданских служащих, это поможет обеспечить качественное и своевременное выполнение своих служебных обязанностей государственными гражданскими служащими, тем самым повысит доверие граждан к органам государственной власти.

ВЛИЯНИЕ КОМАНДНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ НА УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ

*Якушкина О.А., магистрант,
Хасанова Е.В., канд. экон. наук,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Актуальность темы обусловлена практической значимостью вопросов, касающихся совершенствования качества принятия управленческих решений государственными служащими Донецкой Народной Республики через определение командной компетентности руководителя.

Объектом исследования является командная компетентность руководителя.

Предмет исследования составляют критерии, влияющие на командную компетентность руководителя.

Основные тенденции в правильном формировании коллектива входит не только подбор рядового персонала, но и правильная классификация и подбор управленческого персонала, который смог эффективно настраивать работу коллектива в достижении поставленных целей. Особо ценным этот вопрос лежит в области государственной гражданской службе, ведь именно эти управленцы решают глобальные вопросы не только отдельной территории, но и страны в целом.

Команда рассматривается как психологически и профессионально сплоченный коллектив, который позволяет его членам взаимообучаться, дополнять друг друга, при этом процесс работы дает синергетический эффект, а также повышает качество принимаемых решений и достигаемых результатов.

Автором одной из психолого-акмеологической концепций формирования управленческой команды является профессор Синягин Ю.В., он рассматривает

команду как группу людей, ориентированных изначально на решение организационно-управленческих задач руководителя, а также обеспечивающих оказываемое влияние на организационную структуру и людей, находящихся в ней на явном и на скрытом уровне.

Отличительная особенность коллектива от команды выделают то, что коллектив всегда функционирует на уровне явной организационной структуры, в свою очередь команда в реальности действует на уровне скрытой организационной структуры.

Основной идеей психолого-акмеологического подхода к анализу процесса командоформирования заключается в утверждении целесообразности рассмотрения процесса управленческой деятельности с одной стороны как жизнедеятельность руководителя и его ближайшего окружения, через их собственные цели и задачи, а с другой стороны выделение подструктуры в рамках существующей организационной структуры, основанной прежде всего на отношениях руководителя и команды к общим целям и задачам, способность и ориентированность на синтез собственного дела, что задает контекст управления, который в явном виде не декларируется.

Формирование команды напрямую зависит от индивидуально-психологических и личностно-профессиональных особенностей руководителя, что позволяет выделить индивидуальный стиль командоформирования, что в свою очередь Синягин Ю.В. называет командной компетентностью руководителя.

В командную компетентность руководителя входит способность оптимально формировать свое ближайшее окружение в организации, основываясь не только на реальной оценке личностных качеств работника, но и на рефлексивной оценке собственных индивидуально-психологических и личностных характеристиках.

При формировании команды учитывается не только объективные социально-экономические макроусловия: организационные требования, сфера управления, цели и задачи организации, нюансы определенной

организационной структуры, а и субъективные: возраст, опыт, уровень компетенции, психологические характеристики личности, управленческая позиция, его нормативно-ценностные установки, приоритет между внешне заданными и собственными задачами, являющиеся причиной стратегии подбора ближайшего окружения и дальнейших способов организации процесса работы.

В руководителе важно отмечать умение работать не только со своими внутренними ресурсами, но и способность работы с ресурсами других людей. Ведь именно руководителю необходимо организовывать других, обеспечивая максимальное раскрытие личностно-профессионального потенциала окружающих его людей.

Исследования Гольникова Р.В., Калинина И.В., Маркина В.Н., Мишуровского Л.Н., Синягина Ю.В., Терентьева Г.Н. и других отмечают, что руководитель в процессе выполнения управленческих функций решает три основных вида задач, которые определяют особенности его управленческого поведения:

1 вид – организационные задачи, которые определены должностными обязанностями руководителя;

2 вид – комплекс задач, направленных на обеспечение «безопасности» руководителя. Это и задачи, связанные с сохранением своей должности или карьерного роста, поддержание благоприятных взаимоотношений в организации, сохранение и преумножение своего материального благосостояния, а также своей семьи, детей и др.;

3 вид – Синягин Ю.В. определяет как кровную идею руководителя, а Маркин В.Н. называет его жизненной задачей, которая придает смысл управленческой деятельности.

Задачи могут быть разнообразны, а также возможно их совпадение. Так, например, совпадение жизненной и организационной задачи говорит о том, что руководитель будет глубоко включен в деятельность организации, доходящей до фанатизма. С другой стороны, полное несовпадение этих задач говорит о

том, что руководитель будет искать способ своей реализации за пределами профессиональной сферы, при этом возможно как осознанное, так и не осознанное изменение организационной задачи под свою жизненную задачу или задачу обеспечения личной безопасности и др.

Именно соотношение таких задач и их внутренние характеристики определяют стиль и характер управленческого поведения руководителя, а также определяют способы формирования своего ближайшего окружения в организации.

Исследование Калинина И.В. доказало, что даже руководители высокого ранга ставят широкий спектр собственных задач, которые они реализовывают в процессе управленческих функций, а также находят их отражение в стратегии подбора ими персонала.

Чаще всего в современной России управленцы, руководствуясь различными основаниями при подборе персонала подбирают, как минимум, три группы людей для решения определенных задач:

профессионалов – для решения организационных задач;

преданных и надежных – для решения задач безопасности;

единомышленников – для реализации своих жизненных задач.

Многие специалисты в области теории управления и менеджмента описывают личность «идеального» менеджера, и данное описание соответствует описанию руководителя у которого жизненные задачи совпадают с организационными, соответственно ради ее достижения он не только активно преодолевает возникающие препятствия, при этом заряжают этой идеей и других людей, а также объединяют их в процессе реализации своей идеи с особым упорством, граничащим с фанатизмом.

НЕФОРМАЛЬНЫЕ ГРУППЫ В КОЛЛЕКТИВЕ

*Беднюк А.Р., бакалавр,
Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

В любой организации, независимо от формы собственности, имеют место неформальные межличностные связи. В основе этих связей лежат общие интересы, увлечения, симпатии, привычки и т.п. В управлении коллективом такие связи всегда учитываются, поскольку они существенно влияют на поведение сотрудников, выполнение ими поставленных задач, формирование морально-психологического климата в организации. В отдельных случаях влияние неформальных отношений может оказаться более действенным, чем указания и распоряжения руководителя.

Возникновение и существование неформальных групп в коллективе может рассматриваться как феномен. Организация создаётся как определённая структура, в которой предусмотрены связи и отношения между работниками. Когда вводятся определенные должности, создаются также и формальные объединения, функцией которых является выполнение поставленных задач.

Какая бы не была структура организации, в ней всегда между сотрудниками возникают неформальные отношения. Это происходит во время выполнения работы, поскольку человек взаимодействует с другими людьми. Общие интересы порождают дружбу. В определённых условиях такие связи могут оказать позитивное влияние при выполнении должностных обязанностей. Иногда работник в большей степени ориентируется на отношение к кому-либо вопросу своего коллеги, чем на позицию руководителя или материальные стимулы. Неформальных групп в организации может быть несколько, в зависимости от того, что составляет основу для общения. Первоначальная

причина возникновения неформальной группы может сказаться на поведении её участников в дальнейшем [1, с. 89].

Причины вступления работника в неформальную группу. Существует несколько причин вступления работника в неформальную группу. На первом месте стоят социальные потребности - потребности принадлежать той или иной группе. Например, сотрудник занимает должность, которая не даёт возможности общения, установления социальных контактов. В этом случае поддержка и принадлежность к группе удовлетворяют его социальные потребности.

На втором месте стоят потребности в атмосфере доверия и взаимопомощи, которая возникает в процессе общения. Работнику проще обратиться к своему коллеге за помощью, когда между ними есть симпатия, нежели к руководству. Руководитель может изменить мнение о сотруднике в худшую сторону, если увидит его неспособность самостоятельно разобраться с тем или иным вопросом. Кроме того, помощь со стороны руководителя может оказаться бесполезной. Если руководству подчинённые не доверяют, неформальные связи могут укрепиться: возникает третья потребность – в объединении общих усилий. В дальнейшем неформальные группы могут вступить стороной конфликта. Попытки руководителя разрушить неформальные связи приводят к образованию новых неформальных групп. Из этого вытекает четвертая причина – потребность в защите.

Особенности лидерства в неформальных группах. У неформальной организации есть много общего с формальной. Существует лидеры, иерархия и цели. Разница состоит в том, что формальная группа (отдел, подразделение) создаётся заранее, в соответствии с приказом, по плану, а неформальная – спонтанно, как реакция на неудовлетворенные потребности. Неформальная организация выдвигает из своей среды явного или неявного лидера.

Лидер ориентируется на поведение людей, их намерения, отношения между участниками группы. Сфера воздействия неформального лидера может

не ограничиваться интересами сотрудников по работе, а может выходить за рамки формальной организации.

Можно сказать, что лидерство в таких объединениях может носить ситуативный характер: кто-то лучше решает конфликты, кто-то занимается организацией праздников и т.д. Такие лидеры разгружают руководство от непроизводственных задач [2, с. 73].

Вместе с тем лидерство может иметь и иную основу. Если сотрудники выражают недовольство по различным рабочим вопросам, лидерство возникает в качестве противовеса официальному руководителю как альтернативное мнение. Может появиться антилидер, который поддерживает другие цели, чем официальный руководитель. Такой человек, на словах сочувствующий своим коллегам и готовый помогать им, более всего озадачен тем, как быстрее занять место официального руководителя, любой ценой. Также, в коллективе может заявить о себе работник, который путает всех, дезорганизует деятельность организации.

В таких ситуациях происходит сбой в рабочем процессе. Некоторые работники не будут воспринимать и разочаруются в позиции коллег, претендующих на роль лидера без достаточных оснований. И критика в адрес руководства со временем прекратится.

Список использованных источников

1. Палаев, В. Ю. Формальные и неформальные группы на предприятии / В. Ю. Палаев // Проблемы современной экономики. – 2016. – № 31. – С. 88-93.
2. Кузнецов, И. А. Неформальные группы в рамках организации / И. А. Кузнецов, М. С. Ремизов, С. А. Раков // Актуальные проблемы социальной и экономической психологии: методология, теория, практика : Сборник научных статей. - Том 7. - Выпуск 7. – Москва : СВІВТ, 2020. – С. 68-82.

ПЛАНИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

*Варганова А.А., бакалавр,
Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Социальное развитие персонала представляет собой процесс создания условий для реализации потенциала сотрудников, роста их профессиональных компетенций, поддержания здоровья и благополучия. Важную роль в этом процессе играет планирование социального развития персонала, которое включает разработку стратегических документов, определяющих цели и задачи организации в данной области. В планах социального развития персонала указаны мероприятия, направленные на повышение уровня жизни и комфорта сотрудников в рабочей среде, а также на развитие их социальных навыков и компетенций. К таким мероприятиям относятся следующие:

1. Организация тренингов и семинаров с обучением социальным навыкам для повседневной работы, взаимодействию в коллективе, эффективному общению.

2. Создание системы программ здоровья, которые могут включать в себя проведение занятий по йоге, фитнесу, психологической поддержке сотрудников организации.

3. Разработка и введение программы профессиональной поддержки (клубов по интересам), где сотрудники могут овладеть новыми навыками, делиться опытом и знаниями друг с другом, что позитивно скажется в их работе в дальнейшем.

4. Оказание помощи в обучении сотрудников, которые намерены продолжить свое образование на курсах повышения квалификации, по программам профессиональной переподготовки.

5. Предоставление сотрудникам беспроцентных займов на приобретение жилья, что выгодно обеим сторонам. Сотрудник пользуется правом получить в короткий срок необходимые денежные средства на весьма привлекательных условиях.

6. Возможность получения материальной помощи в особых случаях, оплата путешествий на культурные и спортивные мероприятия.

7. Компенсации расходов на детский сад и образование для детей сотрудников.

8. Проведение недель здоровья для сотрудников организации. Вложение средств в здоровье своих сотрудников даст возможность в дальнейшем обеспечивать более высокую производительность труда, снижение количества больничных дней. Следует принимать во внимание, что многие члены трудового коллектива испытывают значительные нагрузки на рабочем месте, как физические, так и психологические. Целесообразно выбрать определённую дату, место, пригласить необходимых специалистов. Например, врач может провести лекцию о профилактике различных заболеваний [1, с. 83].

9. Организация корпоративных мероприятий и программы социальной ответственности компании, которая может включать в себя благотворительную деятельность, волонтерство, участие в экологических проектах и т.д.

Основная цель планов социального развития персонала – обеспечение оптимальных условий для трудовой деятельности сотрудников, повышение их мотивации и удовлетворенности работой, а также формирование привлекательного имиджа организации на рынке труда.

В рамках социального развития персонала могут быть решены следующие задачи:

1. Развитие корпоративной культуры организации, нацеленной на поддержание доброжелательной атмосферы в коллективе, повышение уровня корпоративной идентичности, формирование коллективного духа, обеспечение уровня профессиональной компетенции сотрудников.

2. Создание безопасного и здорового рабочего места с улучшенными условиями труда, предоставлением специальной и медицинской помощи; обучение сотрудников правилам техники безопасности.

3. Предоставление социального пакета, оплата больничных и отпусков, компенсация средств на проезд.

4. Повышение мотивации и удовлетворенности трудом; обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы; проведение корпоративных мероприятий; предоставление возможности для личностного роста и самореализации, создание системы стимулирования трудовой активности работников [2, с. 214].

Планы социального развития персонала могут быть адаптированы к конкретной организации и рассчитаны на длительный период (несколько лет). Такой подход позволит добиться наибольшей эффективности и составит основу для разработки индивидуальных планов профессионального развития сотрудников. Планирование социального развития персонала является залогом стабильности и успеха организации за счёт социальных факторов. Оно позволяет предвидеть возможные проблемы в системе управления персоналом и найти решения, которые повысят качество трудовой жизни работников. Кроме того, эффективное социальное развитие персонала позитивно скажется на финансовых показателях деятельности организации и укрепит ее лидерские позиции на рынке.

Список использованных источников

1. Аблязова, Н. О. Управление социальным развитием организации: учеб. для студ. выс. учеб. заведений / Н. О. Аблязова. - М.: ИНФРА-М, 2018 -147 с.

2. Вартамян, А. А. Управление командой и организацией в бизнес-среде / А. А. Вартамян - М.: Доброе слово, 2017. - 472 с.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Гнутова Э.С., бакалавр,
Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Социальные потребности – это необходимость в чем-либо, заключающаяся в поддержании жизнедеятельности человека, социальной группы и социума вообще. Особого внимания требует удовлетворение потребностей сотрудника, обладающего высоким личностным потенциалом. Развитие личностного потенциала работников требует со стороны руководства предприятия разработки специальных программ.

Социальные потребности человека приобретают особую значимость, после того как удовлетворены его физиологические потребности: возможность полноценно питаться, отдыхать, быть защищённым от жары и холода. Но не всех сотрудников устраивает удовлетворение одних только физиологических потребностей. Члены трудового коллектива хотят большего, и тогда социальные потребности выходят на первый план [1, с. 78].

Кроме этого, у каждого сотрудника существуют и другие потребности:

- технические потребности – в новейшем рабочем оборудовании, устройствах, приборах, технологических процессах, транспорте, орудиях труда.
- экономические потребности – в вознаграждении, компенсации за трудовой вклад;
- психологические потребности – в увлекательном труде, благоприятном психологическом климате, сочувствии и помощи других.

Управление производством не может осуществляться без всестороннего учёта потребностей работников, так как потребности побуждают членов трудового коллектива к деятельности. Поскольку человек работает в коллективе, у него возникает желание общаться и нравиться другим. В

результате общения сотрудников на предприятиях образуются неформальные группы, которые не нужно ущемлять, если они не несут ущерб для организации.

Руководитель должен способствовать появлению единого командного духа, и создавать условия для активности сотрудников вне рабочего времени. Этому очень способствуют – корпоративы, коллективные поездки на природу, экскурсии, различные тренинги и обучение. Все это приводит к установлению теплых личных отношений работников с коллегами и сплочению коллектива, а также позитивно влияет на их трудовую деятельность. Работодатель получает возможность развивать трудовой потенциал своих сотрудников путем повышения квалификации, приобретения новых знаний, что способствует профессиональному росту и карьере [2, с. 83].

Существует несколько способов определения социальных потребностей работников предприятия. Одним из таких способов является анкетирование сотрудников для выяснения удовлетворённости потребностей персонала.

Важно обращать внимание на многообразие потребностей персонала. Социальные потребности – это потребности не только в трудовой деятельности, но и в социально-экономической активности, культурном развитии, участии в общественных мероприятиях. Современные предприятия действуют в мире бизнеса, где человеческий ресурс считается основным. В настоящее время востребован такой способ отбора персонала, как *headhunting*, то есть привлечение работников других организаций. Данный способ считается весьма эффективным. Предприятия приглашают к себе специалистов и создают для них лучшие условия работы, обеспечивают служебно-профессиональное продвижение и т.д. Однако у данного способа имеется недостаток. Одна организация «выращивает» собственного сотрудника, а затем конкуренты его забирают. Для того чтобы не встретиться с такой ситуацией, работодатели обязаны беспокоиться об удовлетворении социальных потребностей собственных работников. Вместе с тем, у многих работа занимает основную часть времени, а порой даже вовсе становится вторым домом. Чаще всего

работники уходят с головой в работу. Из-за материальных интересов и карьерного роста они проводят на работе больше времени, чем где-либо.

Каждый человек индивидуален и, соответственно, потребность в социальных связях выражена у каждого по-разному. Одним очень важно, как к ним относятся окружающие, какое у них мнение о сотруднике, какая-либо неприятность или ссора воспринимается как трагедия. Именно таким людям проще и легче работать в коллективе, когда они чувствуют дружескую поддержку и внимание со стороны коллег [3, с. 92]. Но и в такой ситуации, есть свои недостатки. Слишком большая потребность в социальных связях, может привести к тому, что производственные проблемы уходят на второй план, а хорошие отношения и дружеское общение в коллективе выходит на первое место. Рациональная система социального развития повышает качество работы сотрудников, становится лучше их социальное положение. Это положительно скажется на благосостоянии предприятия.

Список использованных источников

1. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. – Москва : Юрайт, 2021. – 270 с.

2. Данилина, Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник / Е.И. Данилина, Я.И. Маликова,. – М. : ИТК «Дашков и К», 2019 .– 208 с.

3. Пасечникова, Л.В. Процессный подход к управлению персоналом : монография / Л.В. Пасечникова, И.В. Зенченко. – 2-е изд. – М. : ФЛИНТА, 2018. – 161 с.

СОЦИАЛЬНАЯ СРЕДА ОРГАНИЗАЦИИ

*Карнаух А.А., бакалавр,
Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Социальная сфера является неотъемлемой частью общества и охватывает широкий спектр отношений между отдельными лицами, социальными группами и классами. Эта сфера содержит все, что определяет условия и образ жизни населения, формирование и удовлетворение основных потребностей.

Социальная среда – это культурное и психологическое окружение, созданное самими людьми, сформированное их влиянием друг на друга, реализованное напрямую и вызванное с помощью средств материального, энергетического и информационного влияния. Она состоит из совокупности материальных, экономических, политических условий, а также включает в себя убеждения, обычаи, практики и поведения общества. Это, в значительной степени, искусственная конструкция, которую можно противопоставить природной среде, в которой мы живем.

Каждое общество создает свою собственную социальную среду. Та социальная среда, в которой организация функционирует, называется внешней. Если организация существует в многокультурном обществе, то социальная внешняя социальная среда становится более сложной, потому что будет состоять из различных субпопуляций с их собственными уникальными ценностями, убеждениями и обычаями.

Организация также имеет свою внутреннюю социальную среду, состоящую из собственных организационных ценностей, норм, обычаев и практик. Многие из перечисленного отражает внешнюю социальную среду, но некоторое является уникальными для организации. Организация имеет гораздо больший контроль над своей внутренней социальной средой, чем со своей

внешней социальной средой. Позитивные изменения в социальной среде, созданной демографическими и профессиональными различиями работников, является неотъемлемой частью организационного управления [1, с. 39].

Можно выделить три элемента внутренней социальной среды организации:

1) Сотрудники с их особыми межличностными и групповыми отношениями, разнообразными демографическими характеристиками и профессиональными навыками;

2) Объекты социальной инфраструктуры, обеспечивающие работникам и их семьям необходимые условия труда и жизни;

3) Качество трудовой жизни, определяемое материальным и моральным вознаграждением за трудовой вклад, доброжелательностью социального и психологического климата, социальным партнерством и престижем совместной работы [2, с. 116].

Несомненно, в социальной среде организации все эти элементы важны для эффективной работы. Но самым важным элементом социальной среды является сам сотрудник. Сотрудник организации – основной ресурс, который является важным источником производительности труда, когда эффективно используются руководством, и руководители знают, как увеличить социальные возможности каждого работника и направить эти силы на достижение общих результатов. Материальные и социальные элементы социальной среды имеют системный характер и могут влиять на поведение отдельных сотрудников и команды в целом. Отдельные лица стремятся воспользоваться благами соответствующей социальной среды. В ответ, социальная среда пытается получить от людей такие социально значимые качества, как трудолюбие, ответственность, инициатива и дисциплина [3, с. 86]. В результате, организационное взаимодействие сотрудников с социальной средой является либо положительным, повышая эффективность их деятельности, либо является негативным, уменьшая или уничтожая потенциал сотрудников.

Говоря о факторах социальной среды, стоит выделить:

1. Потенциал – отражает материальные, организационные и экономические возможности организации, включая размер и местонахождение организации, численность и характеристики ключевых профессий, производственные профили и объемы.

2. Социальная инфраструктура – различные объекты и услуги, разработанные организацией для обеспечения социального и общего благополучия рабочей силы на безвозмездной основе или по ставкам, ниже существующих на рынке.

3. Охрана труда и техника безопасности. Включает факторы, связанные с формами организации трудового процесса и качеством используемой рабочей силы, а также факторы, влияющие на психологическое и физическое здоровье работников, на обеспечение безопасного проведения работ, профилактику производственного травматизма.

4. Социальная защита работников организации заключается не только в мерах социального страхования, но и в соблюдении существующих законов труда, коллективных договоров. Эта система призвана обеспечить защиту трудящихся от финансовых рисков, связанных с болезнью, инвалидностью и безработицей, защищая тем самым их права и привилегии.

5. Морально-психологический климат – это совокупное воздействие многих факторов, затрагивающих сотрудников организации. Он проявляется в мотивации работников, общении, межличностных и коллективных отношениях.

6. Оплата труда. Является центральной частью социального развития организации. Она сочетает в себе основные затраты на рабочую силу, компенсацию затрат работников, их социальный статус и семейные бюджеты для удовлетворения основных потребностей людей в жизни.

7. Вне рабочее время – еще один набор факторов в социальной среде организации. К этому относится: организация семейной жизни рабочих, выполняющих свои семейные и общественные обязанности и использующих свободное время, досуг. Количество, структура, содержание и культура

свободного времени влияют на образ жизни сотрудника, его гуманистическую наполненность, мировосприятие, гражданскую позицию и моральные ценности.

Важными и зачастую решающими факторами, определяющими социальную среду организации, являются: социально-экономическое положение государства, морально-нравственное состояние общества, социальная политика государства. Чтобы защитить себя от неблагоприятных последствий, предприятия должны учитывать внешние социальные факторы. Рекомендуемой стратегией связи с общественностью, помогающей организациям максимально использовать внешние социальные факторы, является корпоративная социальная ответственность (КСО).

Таким образом, социальная среда организации как микрообщества состоит из ряда материальных, социальных и моральных условий, в которых сотрудники организации работают и живут вместе со своими семьями, и в которых происходит распределение и потребление прибыли и благ, а также складываются взаимоотношения между отдельными лицами и группами.

Список использованных источников

1. Григорян, Е. С. Корпоративная социальная ответственность: учебник / Е. С. Григорян, И. А. Юрасов. – Москва: Дашков и К, 2022. – 248 с.
2. Никандрова, Н. П. Изучение социальной среды организации (на примере Саянской дистанции пути) / Н. П. Никандрова // Вестник Сибирского государственного университета путей сообщения. – 2011. – № 25. – С.115-117.
3. Зайковская, А. А. Управление социальным развитием персонала: учебное пособие / составители А. А. Зайковская [и др.]. – Иркутск: ИрГУПС, 2019. – 136 с.

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

*Стадник М.А., бакалавр,
Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Подбор сотрудников для работы в любой организации играет огромную роль. Организация заинтересована в том, чтобы вакансия была как можно раньше закрыта, и вновь принятый сотрудник быстро приступил к выполнению своих должностных обязанностей, что снижает затраты на поиск новых кандидатов.

Прежде, чем приступить к поиску новых работников, организации предстоит провести анализ имеющихся трудовых ресурсов. Такой анализ может показать, не только какие функции необходимы новым сотрудникам, но действительно ли в них есть потребность организации, а также возможно ли распределение обязанности между теми сотрудниками, которые уже работают.

Оптимальным результатом работы по выбору - является отбор необходимых кандидатов на определенные должности в полном соответствии с предъявляемыми требованиями». Организации необходимо:

- сформулировать цели подбора;
- установить факторы, оказывающие воздействие на подготовку и проведение подбора;
- назначить специалистов, которые занимаются осуществлением мероприятий;
- определить претендентов на вакантные рабочие места.
- создать логистическую последовательность действий по выбору нового персонала;
- провести анализ эффективности организации этой функции управления персоналом [1, с. 32].

Отбор персонала целесообразно проводить в несколько этапов. Если на замещение вакантной должности поступило большое количество заявок, следует ограничить круг претендентов. На первом этапе следует провести телефонное интервью [2, с. 104].

Дальнейшие действия должны включать:

- анализ резюме;
- изучение биографии соискателя. Если соискатель претендует на руководящую должность (например, заведующего структурным подразделением), необходимо уточнить, имел ли он в прошлом опыт руководящей работы;
- анкетирование и собеседование [3, с. 86].

Следует избегать часто встречающихся ошибок в процессе выбора персонала организаций. К ним относятся:

- нехватка времени на процесс выбора персонала;
- невозможность проведения тщательного отбора кандидатов;
- недостаточное доверие к резюме и автобиографиям;
- отсутствие справедливых и конкурентных компенсационных пакетов;
- недостаточное использование сотрудников в процессе поиска.

Неквалифицированный подход к поиску и подбору персоналу может привести к весьма негативным последствиям, в том числе к низкой производительности труда, ухудшению морально-психологического климата, потере репутации в глазах потребителей и деловых партнёров.

Ошибки в выборе персонала могут дорого стоить компании. Если организация не способна привлечь нужных сотрудников, она получает сотрудников, которые слабо справляются со своими обязанностями, не разделяют целей и ценностей организации. На этом неприятности организации не заканчиваются. Перспективные работники, не видя возможности проявить свои деловые и личностные качества в трудовом процессе, могут поменять место работы. В ослабленном из-за текучести кадров трудовом коллективе, как

правило, снижается производственная дисциплина, растёт недоверие между руководством и подчинёнными [4].

Если при приёме на работу недостаточно тщательно была выполнена проверка профессиональной квалификации кандидата, то впоследствии организации придётся тратить средства и время на обучение и введение в рабочий процесс. Пропущенное время можно было бы потратить на решение более важного вопроса, например, на заключение выгодного контракта, что принесло бы прибыль. Не менее серьёзным последствием, чем непрофессионализм и служебное несогласие, могут обернуться ошибки работодателя в приёме на работу равнодушного и нетерпеливого сотрудника. Его задача - прийти на работу и получить заработную плату в конце месяца.

Список использованных источников

1. Горожанкина, М. А. Проблемы подбора, оценки и приема работников на работу в организации / М. А. Горожанкина, А. Д. Жукова // Актуальные вопросы юридических наук: материалы VI Междунар. науч. конф. (г. Казань, декабрь 2021 г.). — Казань: Молодой ученый, 2021. — С. 30-36.

2. Жариков, Е. С. Риски в кадровой работе: Книга для руководителя и менеджера по персоналу / Жариков Е. С., Парамонов А. А. – М.: МЦФЭР, 2018. – 288 с.

3. Иванова, С. Н. Искусство подбора персонала: как оценить человека за час: учебн. пособие для студ. вузов / С. Н. Иванова. - 3-е издан.-М.: Альпина Бизнес Букс, 2019. - 160 с.

4. Скрытые последствия найма неподходящего специалиста [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/story/skrytye-posledstviya-nauma-nepodhodyashchego-specialista>

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

*Борисова М.А., магистрант,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Качественное обновление общественных отношений, происходящих на этапе рыночных преобразований в Донецкой Народной Республике (далее - ДНР), обуславливает глубинные и масштабные изменения как экономической системы в целом, так и всех ее структурных элементов, в частности одной из самых острых социально-экономических проблем, обусловленных трансформационными процессами в экономике, является низкий уровень социальной защиты населения.

Актуальность темы исследования в современных условиях развития ДНР приобретает особую значимость, так как с момента образования Республики начались политические и социально-экономические преобразования, которые привели к обострению существующих социальных проблем и появлению новых, таких как – обнищание, снижение реальных доходов, вынужденной миграции, депопуляции населения, и как следствие привели к устойчивому росту количества населения, нуждающегося в социальной защите.

Все эти явления определили необходимость поиска новых подходов в развитии управленческой деятельности органов власти, обеспечивающих совершенствование системы управления социальной защиты населения ДНР.

Это требует в первую очередь, поиска инновационных подходов, направленных на повышение действенности системы управления социальной защиты населения и нормативно-правовой базы как инструмента реализации взаимодействия ее субъектов и объектов, для достижения поставленной цели исследования.

Главная идея системы социальной защиты населения в нашей Республике заключается в реализации идеи социальной справедливости.

Основополагающие идеи и принципы правового положения населения сформулированы Конституциями Российской Федерации и ДНР. Они содержат лишь обязательные на всей территории Республики минимум социальных гарантий.

Характеристика системы социального законодательства предполагает определение направлений социальной защиты населения, в которых реализуется социальная защита государства, в рамках осуществления точечного нормативно-правового регулирования. Государственная социальная помощь включает в себя различные государственные пособия, льготы, компенсации, социальное обслуживание (бесплатные услуги), натуральное обеспечение (бесплатное предоставление материальных предметов, в которых нуждаются люди).

Законодательство в сфере предоставления льгот, пособий, компенсаций и других выплат в ДНР обширно представлено рядом нормативно-правовых актов, в том числе Указом Главы ДНР от 29 апреля 2015 года № 162 «Об организации назначения и выплаты социальных пособий на территории Донецкой Народной Республики» (с изменениями и дополнениями), Указом Главы ДНР от 9 декабря 2016 года № 210 «Об утверждении Порядка предоставления целевой гуманитарной помощи семьям с детьми в возрасте до 3-х лет», Указом Главы ДНР от 09 декабря 2016 года № 211 «Об утверждении Порядка предоставления материальной помощи в денежном выражении отдельным категориям граждан Донецкой Народной Республики» (с изменениями и дополнениями) [1, 2, 3].

На современном этапе развития ДНР актуальным является распределение и перераспределение социальных благ среди незащищенных слоев населения. Основные составляющие социальной защиты направлены, прежде всего, на защиту незащищенных слоев населения от негативного влияния социально-экономических процессов переходного периода в условиях ведения военных

действий на территории Республики и становления государственности в условиях неопределенности.

В настоящее время, в ДНР, можно говорить о применении принципа универсальности государственной социальной помощи и отсутствии дифференцированного подхода к назначению и выплате социальной помощи (все лица имеющие право на государственную социальную помощь получают одинаковую сумму помощи), но учитывая уровень бюджетных ограничений и процента получателей социальных пособий и компенсаций государство должно сосредоточиться на оказании помощи самым нуждающимся слоям населения. Таким образом, одним из значимых вопросов становится применение принципа адресности в отношении получателей государственной помощи. Принцип адресности заключается в оказании помощи истинно нуждающимся лицам, которые находятся в трудной жизненной ситуации.

Степень адресности государственной социальной помощи (по критерию учета дохода) представлена в таблице.

Из 15 видов социальной поддержки, представленных в таблице, только 3 вида учитывают уровень дохода лица (семьи), которое получает помощь, что указывает на низкий уровень адресности предоставления мер социальной поддержки. В настоящее время в Республике используются только 2 подхода – прямые методы оценки дохода (для получения пособий) и категорийный подход (для получения льгот). При этом второй из названных подходов в строгом смысле слова не носит адресного характера, так как включает в число получателей помощи представителей категорий населения, имеющих определенные заслуги перед обществом, без учета их нынешнего дохода. Текущая ситуация показывает, что идея адресности оказания социальной помощи реализована не полностью, внедрены лишь отдельные ее элементы.

Система, действующая в Республике, основана на принципе – все лица имеющие право на получение помощи в виде пособий, получают их в одинаковом размере, остальные же не получают ничего.

Таблица

Степень адресности государственной социальной помощи
(по критерию учета дохода)

№п/п	Виды государственной социальной помощи	Учет дохода заявителя и членов семьи
1	Государственная помощь в связи с беременностью и родами	Без учета
2	Единовременная помощь при рождении ребенка	Без учета
3	Государственная помощь на ребенка до достижения им 3-х летнего возраста	Без учета
4	Государственная помощь на детей до 18-ти лет, над которыми установлены опека или попечительство	Без учета
5	Государственная помощь на детей одиноким матерям	С учетом
6	Государственная помощь на детей сирот и детей лишенных родительского попечения, которые воспитываются в детских домах семейного типа и приемных семьях	Без учета
	От 0 до 18 лет	
	От 18 до 23 для обучающихся на дневной форме обучения	
	Денежное вознаграждение родителям воспитателям и приемных родителям в детских домах семейного типа и приемных семьях	
7	Государственная помощь детям-инвалидам	Без учета
	Подгруппа А с надбавкой на уход от 0 до 18 лет	
	Детям инвалидам с надбавкой на уход	
	Детям инвалидам	
8	Государственная социальная помощь инвалидам с детства	Без учета
	1 группы подгруппы А с надбавкой на уход	
	1 группы подгруппы Б	
	2 группы	
	3 группы	
9	Государственная социальная помощь лицам, не имеющим права на пенсию	Без учета
10	Государственная социальная помощь инвалидам	Без учета
11	Временная государственная помощь детям, родители которых уклоняются от уплаты алиментов, не имеют возможности содержать ребенка	Без учета
12	Государственная социальная помощь малообеспеченным семьям	С учетом
13	Компенсация по уходу за инвалидом 1 группы и престарелым достигшим 80-летнего возраста	Без учета
14	Пособие по уходу за инвалидом 1 и 2 группы вследствие психического расстройства	Без учета
15	Материальная помощь в денежном выражении	С учетом

Для справедливого распределения финансовых ресурсов выделенных бюджетом на оказание мер социальной поддержки, снижения нагрузки на Республиканский бюджет целесообразно назначение отдельных видов пособий проводить с учетом доходов всех членов семьи. К сожалению, в ДНР отсутствуют нормативные правовые акты в рамках, которых были бы заложены рекомендации для реализации адресного подхода, в связи, с чем необходимо внесение изменений в действующее законодательство ДНР.

Список использованных источников

1. О внесении изменений в Указ Главы Донецкой Народной Республики от 29 апреля 2015 г. № 162 (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс] Указ Главы Донецкой Народной Республики от 15 декабря 2015 г. № 326. - Режим доступа: https://vsednr.ru/wp-content/uploads/2018/03/ukaz_n362_15122017.pdf.

2. Об утверждении Порядка предоставления целевой гуманитарной помощи семьям с детьми в возрасте до 3-х лет [Электронный ресурс] Указ Главы Донецкой Народной Республики от 09 декабря 2016 г. № 210. - Режим доступа: <https://gisnra-dnr.ru/nra/0001-210-20161209/>.

3. Об утверждении Порядка предоставления материальной помощи в денежном выражении отдельным категориям граждан Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс] Указ Главы Донецкой Народной Республики от 09 декабря 2016 г. № 211. - Режим доступа: https://denis-pushilin.ru/doc/rasp/rasporiazhglavaN164_12062019.pdf.

ГРАЖДАНСКАЯ АКТИВНОСТЬ И КУЛЬТУРА КАК ОСНОВА ОБЩЕСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ

*Морозова М.А., магистрант,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Анализируя специфику функционирования и развития гражданского общества, следует особенно подчеркнуть определяющую роль социальной активности граждан, так как субъектом гражданского общества является суверенная личность, обладающая определенными интересами, обусловленными личной заинтересованностью, социальными и законодательными нормами и правилами [1, с. 80-91].

Для повышения социальной активности на граждан разных уровнях управления, необходимо учитывать несколько аспектов, таких как образование, доступность информации, уровень гражданской культуры и т.д.

Например, программы обучения гражданских навыков могут помочь увеличить уровень гражданской инициативности. Это может включать в себя курсы по гражданскому праву, публичному выступлению, лидерству, этике и т.д. Эти курсы могут быть доступны как в школах, так и в университетах, а также в формате онлайн-курсов для всех желающих.

Люди могут стать более инициативными, если у них есть доступ к достоверной информации о том, как функционирует орган власти, какие проблемы существуют в обществе и как их можно решить. Поэтому необходимо разработать и технологии, направленные на повышение доступности информации, которые могут включать в себя обучение использованию открытых данных и других ресурсов.

Доступ к информации правомерно содействует следующему шагу в повышении инициативности граждан – включению в процесс принятия

решений. Например, это может быть достигнуто через участие в общественных слушаниях, консультациях и обсуждениях законопроектов.

Образование, информированность, возможность участвовать в общественно-значимых вопросах закладывают фундамент развитию гражданской культуры. Гражданская культура в отличие от политической культуры исходит от индивида, а не проецируется государством. Именно поэтому уровень гражданской культуры является индикатором общего культурного уровня развития индивида (образовательного, политического и т.д.), способствуя институциональному формированию всего гражданского общества в целом. Многие факторы гражданской культуры формируются в обществе под воздействием специфики исторического процесса, геополитического положения региона, уникальности города или местности. В основном, рассмотрение гражданской культуры предполагает обращение к цивилизационной и модернизационной специфике государства, а основными характеристиками гражданской культуры являются: этнокультурный плюрализм, социально-экономическая персонификация населения, атомизация общественно-политической системы [2, с. 180-185].

Одной из важнейших ценностей гражданской культуры является уважение к правам и свободам человека. Это включает в себя право на свободу слова, свободу собраний и свободу вероисповедания, которые являются неотъемлемыми частями демократического общества. Гражданская культура также способствует укреплению гражданского духа, который проявляется в активном участии людей в жизни общества, в социальной ответственности и в защите общих интересов.

Кроме того, гражданская культура способствует развитию гражданского общества, где люди объединяются в некоммерческие организации и сообщества, чтобы решать общие проблемы и улучшать свои жизни. Гражданское общество может иметь большое влияние на государственные органы власти, обращаться к ним с конструктивной критикой и требованиями,

и таким образом, способствовать развитию демократии и укреплению правового государства.

Наконец, гражданская культура помогает сохранять культурное наследие и формировать национальную идентичность. Она включает в себя уважение к разным культурам и национальностям, и содействует развитию толерантности и мультикультурности. Гражданская культура также способствует сохранению исторических памятников и традиций, которые являются частью культурного наследия народа.

Таким образом, гражданская культура и гражданская активность являются неотъемлемой частью современного общества. Они помогают людям осознать свою роль и ответственность в жизни общества, становиться активными участниками гражданского общества и вырабатывать ценности и нормы, которые способствуют устойчивому развитию государства и общества в целом.

Список использованных источников

1. Байков, Н. М. Социальная активность населения как показатель состояния его гражданского самосознания / Н. М. Байков, Ю. В. Березутский // Власть и управление на Востоке России. – 2015. – № 3(72). – С. 80-91.
2. Ковалев, В. В. Гражданская культура как базовый конструкт гражданского общества / В. В. Ковалев // . – 2014. – № 1. – С. 179-184.
3. Ковалев, В. В. Гражданская совесть как морально-этический конструкт современного гражданского общества / В. В. Ковалев // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. – 2014. – № 3(181). – С. 30-36.
4. Селезнев, А. Г. Государственное управление на основе принципов народовластия / А. Г. Селезнев // Теории и проблемы политических исследований. – 2019. – Т. 8, № 1А. – С. 113-128.

АНАЛИЗ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИКИ РАЗРАБОТКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

*Сопина А.Е., магистрант,
Кислюк Е.В., канд. гос. упр., доцент,
Приходченко Т.А., канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Актуальность данной темы заключается в рассмотрении методики разработки управленческих решений в социальной сфере.

Цель данного исследования заключается в анализе и методах совершенствования разработки управленческих решений в социальной сфере.

Организационная структура – это комплексная система, разработанная специально для людей, работающих в ней, для более эффективного достижения своих целей.

В настоящее время достижение целей организации, реализация ее стратегии и эффективность взаимодействия с внешней средой во многих случаях определяются правильностью структуры организации.

Опыт деятельности организаций может говорить о том, что они могут успешно функционировать в современных условиях.

Результатом деятельности организаций во многих случаях являются существующие организационные структуры управления, создающие условия в пользу стабилизации изменений и развития организаций потребительской кооперации за счет более эффективного использования всех имеющихся ресурсов.

Эффективность системных организаций, а также их успех во многом зависят от степени совершенствования организационной структуры управления, которая должна меняться в соответствии с изменением миссии и

стратегических целей, а также от правильности принимаемых управленческих решений.

Структура управления гарантирует установление общих и специфических функций управления, разделяя вертикальные и горизонтальные связи и средства контроля.

Вертикальное разделение определяется количеством уровней управления, а также отношениями подчинения и управления. Горизонтальное разделение зависит от промышленных характеристик. Оно может быть ориентировано: на подпроцессы промышленного производства; изготавливаемые изделия; пространственные производственные условия.

На организационную структуру влияют следующие факторы: размеры предприятия; применяемая технология; окружающая среда.

Организационная структура аппарата управления – это форма распределения труда, управления производством. Каждый отдел и должность создаются для определенной управленческой функции или набора работ. Для выполнения функций распределения должностные лица имеют определенные права на предоставление ресурсов и несут ответственность за выполнение возложенных на них функций.

Схема организационной структуры управления отражает статическое положение подразделений и должностей и характер связи между ними:

- линейные (административное подчинение);
- функциональные (по сфере деятельности без прямого административного подчинения);
- межфункциональные или кооперационные (между подразделениями одного и того же уровня) [1].

Управленческое решение отражается в форме разработки и форме его реализации. Их совместное применение показано в таблице.

Научные, прикладные и практические проблемы совершенствования организации управления обычно решаются на конкретных объектах, таких как промышленные и экономические организации или их комплексы, которые

выполняют соответствующие функции для достижения значимых социальных целей.

Таблица

Совместное применение форм разработки и форм реализации.

Форма разработки	Форма реализации
1. Указ, закон, приказ, постановления, распоряжение.	Выписка, методика, предписание, убеждение, принуждение, заседание, личный пример.
2. Указание, положение, протокол, инструкция, правила, кодекс.	Разъяснение, принуждение, наставление, обучение, деловая беседа, деловое слово, совет.
3. Соглашение, договор, контракт, оферта, акцепт.	Предписание, убеждение, деловое слово, совещание, отчёт, письмо.

Организация при этом рассматривается как четко определенная социальная совокупность, являющаяся неотъемлемой частью общества как «органической системы», то есть по правилам его социально-экономического формирования. В то же время у организации есть свой собственный путь возникновения как социальной группы, развития, естественного роста, а также управленческие «инструменты» для достижения определенных целей.

Эти два явления происходят одновременно. Однако каждая организация также демонстрирует конкретные модели своего формирования и используется в качестве «инструмента».

Эти целевые модели в значительной степени определяют принципы и методы управления, организационные структуры, информационные системы и системы принятия решений, стили руководства, способы руководства поведением членов организации и другие характеристики.

Работа по совершенствованию системы управления (информационной части организации) является сложной по отношению к совершенствованию производственно-технической системы (т.е. её материальной части).

Если рассматривать проектирование и совершенствование организаций как рациональный научно обоснованный процесс, то его объект – это состав,

структура, функции аппарата управления. Но при этом следует учитывать два момента:

1) часть этапов полного цикла развития управленческих воздействий может осуществляться другими органами (особенно более высокого уровня);

2) управление в социальных системах всегда имеет неформальный аспект, возникает спонтанно и часто не может быть четко определено или отрегулировано [2].

Специфической особенностью управленческих воздействий в социальной сфере является то, что субъект управления здесь представляет собой комплекс изначально разнородных компонентов: социотерриториальные сообщества; организации, предприятия и учреждения социальной инфраструктуры; органы управления различных уровней и подчиненности.

Если жизнедеятельность социальных сообществ регулируется посредством спонтанного взаимодействия, коммуникации многих социальных субъектов, то социальные организации с более четкой ориентацией и формализацией отношений и деятельности представляют собой типичный объект социально-административного управления.

В современном обществе рынок оказывает значительное влияние на управление отношениями и социальными процессами и изменения в формах собственности, которое влечет за собой сложность экономики, развитие новых способов управления и хозяйствования, социальную сегрегацию и социальную поляризацию. Этот тип данных получается в процессе комплексного применения социологических методов (наблюдения, массовые опросы, экспертный анализ, оценка публикаций в прессе и т.д.).

Отдельным компонентом социальной сферы являются социальные институты: правовые, моральные и психологические правила, институты, обычаи, традиции, которые тем или иным образом влияют на поведение, социальные субъекты и всего населения в целом.

Таким образом, социальная сфера как самоуправляющаяся, динамически сложная подсистема общества, в свою очередь, включает в себя несколько

подсистем-объектов управления и регулирования, которым присущи закономерности функционирования и развития. Управление в этом смысле относится к переводу подсистемы из одного состояния в другое или поддержанию функциональной стабильности управляемого объекта. Регулирование, как отдельный вид управления, представляет собой поддержание объекта управления в заданных параметрах его стабильного состояния, влияющего на факторы, определяющие его жизнедеятельность.

Научно-информационное обеспечение процесса управления социальной сферой должно охватывать весь цикл управления как целостную совокупность целенаправленных и непрерывных действий, предпринимаемых субъектом управления во времени и пространстве для достижения определенных целей.

В управленческий период важную роль играют информационно-коммуникационные связи, которые объединяют в единую систему все ее элементы и этапы. Вся организационно-практическая деятельность руководителя носит прежде всего информационно-коммуникационный характер. Любое управленческое решение, основанное на обработке и анализе больших объемов информации, влечет за собой поиск одного из нескольких вариантов возможных действий и организационное обеспечение реализации принятого решения.

Список использованных источников

1. Организационные структуры управления: понятие, виды / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studopedia.ru/2_8150_organizatsionnie-strukturi-upravleniya-ponyatie-vidi.html (дата обращения 09.04.2023).
2. Методы исследования структур управления / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studopedia.su/15_150686_metodi-issledovaniya-struktur-upravleniya.html (дата обращения 09.04.2023).

РЕФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ

*Литвинова А.Б., магистрант,
Иванина Е.А., канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Сегодня политическая система Российской Федерации нацелена к демократическим методам взаимодействия государства и местного самоуправления. Так как Донецкая Народная Республика активно интегрируется в политическое пространство России, данный вопрос достаточно актуален именно для Республики. Учитывая переход к данному виду политической системы, важно объективно изучить особенности реформирования системы местного самоуправления. Так как на данный момент не решены проблемы отношений между самим государством и местным самоуправлением, требуется разработать подходы к реформированию местного самоуправления в обществе Республики и России, опираясь на научное их обоснование.

Таким образом, объектом исследования являются процессы местного самоуправления в Республике. Следовательно, предмет исследования – направления реформирования местного самоуправления в Республике – новом субъекта Российской Федерации. Цель исследования – разработка механизмов и направлений дальнейшего совершенствования функционирования администраций районов города Донецка как органов местного самоуправления на основе общефедерального и субъектного законодательства.

Процесс возникновения местного самоуправления в России начался еще с дохристианской эпохи. Это было вече. Власть делилась только на центральную и местную. Чуть позже, с появлением общин, их союзов, произошло

вертикальное соподчинение власти. Уже после крещения Руси организовалось монастырское и церковное самоуправление.

Многим позже, в 1990 году в Советском Союзе был принят Закон «Об общих началах местного самоуправления и местного хозяйства в СССР» и в 1991 году – Закон «О местном самоуправлении в РСФСР». Это дало возможность реализации местного самоуправления в условиях многопартийности и демократических выборов. Далее, уже в 1995 году произошло принятие Федерального Закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», который получил свое дальнейшее развитие в 2003 г.

Процессы демократизации и становления правового государства и гражданского общества в Донецкой Народной Республике предполагают развитие такого социально значимого института как местное самоуправление.

Развитие института местного самоуправления способствует вовлечению населения в деятельность по управлению обществом и участию граждан в социально-политической жизни. Так как ориентация на Российскую Федерацию, а также интеграция системы местного самоуправления Республики в правовое поле Российской Федерации остаются основополагающим приоритетом для Донецкой Народной Республики, то логично предположить, что система местного самоуправления в Республике будет строиться по образцу системы местного самоуправления в Российской Федерации. Нормативно-правовое обеспечение деятельности местного самоуправления в России представлено рядом документов. Конституция Российской Федерации (гл. 8, ст. 130-133) – «Местное самоуправление в Российской Федерации обеспечивает самостоятельное решение населением вопросов местного значения, владение, пользование и распоряжение муниципальной собственностью. Местное самоуправление осуществляется гражданами путем референдума, выборов, других форм прямого волеизъявления, через выборные и другие органы местного самоуправления». Федеральный Закон «О ратификации европейской хартии местного самоуправления», Федеральный закон «Об общих принципах

организации публичной власти в субъектах Российской Федерации», согласно которому органы местного самоуправления являются частью единой системы публичной власти. Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (ред. от 06.02.2023), устанавливающий общие правовые, территориальные, организационные и экономические принципы организации местного самоуправления в Российской Федерации. Федеральный Закон «О государственной гражданской службе», Федеральный Закон «О муниципальной службе в Российской Федерации», Федеральный Закон «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» и другие.

В зарубежных странах накоплен значительный опыт действия различных моделей местного самоуправления. Эти модели отличаются по порядку формирования органов местного самоуправления, предметам ведения местного самоуправления, характеру и особенностям взаимоотношений органов местного самоуправления с органами государственной власти.

Согласно п. 2.11 Временного (типового) положения о местных администрациях Донецкой Народной Республики, администрация района в городах – это территориальный орган местной администрации в каждом определенном городе, который реализует свою деятельность в рамках тех полномочий, что закреплены в Положении об администрации района в городе, утверждается по согласованию с Администрацией Главы Донецкой Народной Республики. Районная администрация является структурным подразделением города Донецка.

Районные администрации города организованы главой администрации города Донецка. Они являются соответствующей частью муниципальной общины города, которая находится на территории района Донецка и осуществляет от имени этой общины и в интересах общины функции и полномочия местного самоуправления на соответствующей территории района. Администрация является юридическим лицом. Она имеет свою печать с

полным наименованием администрации, штампы, бланки со своим наименованием, вправе открывать счета в банковских учреждениях.

Основные проблемы муниципального управления в районных администрациях города Донецка связаны с необходимостью повышения квалификации кадров, увеличением бюджетных вливаний, реформирования законодательства в области муниципального управления, а также стабилизации социально-экономической и безопасной обстановки.

Местное самоуправление – это один из столпов конституционного строя Донецкой Народной Республики. Опираясь на ст. 8 Конституции Донецкой Народной Республики, мы говорим о том, что местное самоуправление признается и гарантируется, а также направлено на самостоятельное разрешение населением аспектов местного значения, управление муниципальной собственностью, в соответствии с интересами всех граждан. Это является той областью, которая весомо интересует население Республики.

Самое важное условие эффективного стратегического управления – это определение факторов конкурентоспособности территории и центральных факторов достижения успеха в долгосрочной, среднесрочной и краткосрочной перспективе.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : [принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 года.] : действующ. ред. // Официальный сайт Государственной Думы Российской Федерации. – Электрон. Дан. – Москва, 2023. – Режим доступа: [Конституция РФ \(duma.gov.ru\)](https://www.duma.gov.ru). – Дата обращения: 15.03.2023. – Загл. с экрана.

2. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс] : [принята Постановлением Народного Совета 30 декабря 2022 г.] : действующ. ред. // Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики. – Электрон. дан. – Донецк, 2023. – Режим доступа: [Конституция |](#)

[Официальный сайт Народного Совета ДНР \(dnrsovetsu\)](http://dnrsovetsu.com). – Дата обращения: 08.02.2023. – Загл. с экрана.

3. Федеральный Закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003 № 131-ФЗ [Электронный ресурс] : [Принят Государственной Думой 16.09.2003] : действующ. ред. // Электрон. дан. – Москва, 2003. – Режим доступа: [КонсультантПлюс \(consultant.ru\)](http://consultant.ru). – Дата обращения: 04.04.2023. – Загл. с экрана.

4. Федеральный закон «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации» от 21.12.2021 № 414-ФЗ [Электронный ресурс] : [Государственной Думой 14.12.2021] : действующ. ред. // Электрон. дан. – Москва, 2003. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/47393>. – Дата обращения: 02.04.2023. – Загл. с экрана.

5. [Федеральный конституционный закон «О принятии в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта – Донецкой Народной Республики»](#) от 04.10.2022 N 5-ФКЗ [Электронный ресурс] : [Одобен Государственной Думой 3 октября 2022 года, Одобен Советом Федерации 4 октября 2022 года] : действующ. ред. // Электрон. дан. – Москва, 2023. – Режим доступа: [Федеральный конституционный закон от 04.10.2022 N 5-ФКЗ "О принятии в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта - Донецкой Народной Республики" \ КонсультантПлюс \(consultant.ru\)](#). – Дата обращения: 26.01.2023. – Загл. с экрана.

6. Закон «О структуре и наименовании органов местного самоуправления, численности, сроках полномочий и дате проведения выборов депутатов представительных органов муниципальных образований первого созыва в донецкой народной республике» № 439-ПНС от 31.03.2023, вступит в силу 17.04.2023 [Электронный ресурс] : [Принят Постановлением Народного

Совета 31 марта 2023 года] – Электрон. дан. – Донецк, 2022. – Режим доступа: [Закон Донецкой Народной Республики «О структуре и наименовании органов местного самоуправления, численности, сроках полномочий и дате проведения выборов депутатов представительных органов муниципальных образований первого созыва в Донецкой Народной Республике» | Официальный сайт Народного Совета ДНР \(dnrsovet.su\)](#). – Дата обращения: 12.04.2023.

7. Указ «О принятии временного (типового) положения о местных администрациях Донецкой Народной Республики» от 19 января 2015 №13 [Электронный ресурс] : действующ. ред. //ГИС НПА ДНР. – Электрон. дан. – Донецк, 2022. – Режим доступа: <https://gisnpa-dnr.ru/npa/0001-13-20150119/?ysclid=lfyixye691926094500>. – Дата обращения: 25.03.2023.

СИСТЕМАТИЗАЦИЯ ПРОБЛЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В АДМИНИСТРАЦИИ РАЙОНОВ ГОРОДА ДОНЕЦКА И ВОЗМОЖНОСТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

*Литвинова А.Б., магистрант,
Иванина Е.А., канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Как правило, органы муниципального управления основного числа государств представлены общим структурным типом. Сегодня мы можем наблюдать определенные особенности становления и развития системы местного самоуправления. В реальности, развитие местного самоуправления предполагает определение и реализацию аспектов совершенствования правовых, территориальных и организационных основ системы местного самоуправления.

Объектом исследования стала деятельность районных администраций города Донецка, предметом – проблемы функционирования районных администраций города Донецка. Цель исследования: изучение и систематизация проблем муниципального управления в администрации районов города Донецка как органов местного самоуправления субъекта Российской Федерации.

На текущий момент проблема организации и внедрения современных подходов к организации управления в органах местного самоуправления является особо актуальной. Сложности в работе районных администраций города Донецка представлены неполным квалификационным уровнем служащих, а также недостаточностью бюджетного обеспечения, которое направляется на разрешение проблем местного значения.

Сегодня ситуация в муниципальном управлении отмечается регулярным дефицитом денежных и материальных ресурсов. Следовательно, основные

устремления муниципальных властей нацелены на ликвидацию постоянно возникающих вопросов о рассогласованиях в отдельных процессах.

Существуют также и проблемы управления градообслуживающей сферой. Работа муниципального управления градообслуживающей сферой направлена на достижение определенных норм и стандартов обслуживания населения, таких, как предоставления жилищно-коммунальных услуг, содержания и ремонта жилищного фонда, обеспечения слаженной работы инженерной инфраструктуры, устойчивой сферы торговли, общественного питания, бытового обслуживания населения, строительства и реконструкции зданий, сооружений и коммуникаций на территории муниципального образования, безопасности функционирования всех систем жизнеобеспечения.

Одной из основных и самых серьезных проблем является проблема управления в жилищно-коммунальной сфере. Это обусловлено, в первую очередь боевыми действиями и отсутствием регулярной подачи воды. Так, например, плохое качество воды, запускаемой по трубам теплоснабжения, приводит их в негодность. Это, в свою очередь, влечет за собой постоянные аварии. Из-за нехватки рабочих ресурсов ликвидировать эти аварии хотя бы в кратчайшие сроки практически не представляется возможным. Недостаточное отопление жилого комплекса и зданий учреждений и организаций способствует их разрушению. К этому ведет также отсутствие своевременного ремонта систем отопления и водоснабжения из-за недостаточного финансирования и наличия кадров.

Отдел по делам семьи и детей также имеет ряд проблем. Это и внедрение федерального законодательства, которое требует серьезной реорганизации процесса его деятельности, и не достаточное функционирование детских домов и интернатов. Также проблемой в данной сфере выступают сложные условия работы сотрудников социальной сферы и серьезная нехватка кадров.

Отдел образования также претерпевает серьезные изменения. Внедрение Федеральных Государственных стандартов и образовательных программ, огромного количества проектов, реализуемых в Российской Федерации, влечет

за собой необходимость достаточно резкой и быстрой перестройки. Проблема состоит в том, что далеко не все образовательные организации имеют возможность такой скорой реорганизации: недостаточная квалификация работников образования в сфере ИКТ, необъективно высокий объем бумажной работы, недостаточное техническое оснащение не позволяет в полной мере реализовывать требования Государственных образовательных стандартов. Также, существует проблема дефицита кадров.

Местное самоуправление направлено, прежде всего, на решение проблем местного значения населением самостоятельно либо через выборные органы власти в интересах местного сообщества, с учетом исторических и местных традиций, под личную ответственность. То есть, органы муниципального управления должны плотно сотрудничать с населением, находится с ним в четкой связи и плотном взаимодействии. Тем не менее, такого взаимодействия сегодня нет. С одной стороны, имеет место некоторое недоверие населения к управляющим органам власти. С другой стороны, ожидания в части улучшения социально-экономической ситуации на управляемых ими территориях либо оправдываются не в полной мере, либо же совсем не оправдываются. Это связано с наличием некоторых проблемных аспектов в системе законодательства, что требует дальнейшего, более глубокого реформирования.

Преодолеть подобные проблемы можно через увеличение уровня бюджетного обеспечения с помощью создания муниципальных автономных учреждений, перевод имеющихся муниципальных формальных учреждений района на автономное материальное обеспечение, а также поддержки муниципальными организациями и учреждениями района вспомогательных оплачиваемых услуг жителям, денежные поступления, от которых поступали бы непосредственно в бюджет района.

Список использованных источников

8. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : [принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года с изменениями,

одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 года.] : действующ. ред. // Официальный сайт Государственной Думы Российской Федерации. – Электрон. Дан. – Москва, 2023. – Режим доступа: [Конституция РФ \(duma.gov.ru\)](https://duma.gov.ru). – Дата обращения: 15.03.2023. – Загл. с экрана.

9. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс] : [принята Постановлением Народного Совета 30 декабря 2022 г.] : действующ. ред. // Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики. – Электрон. дан. – Донецк, 2023. – Режим доступа: [Конституция | Официальный сайт Народного Совета ДНР \(dnrsovet.su\)](https://dnrsovet.su). – Дата обращения: 08.02.2023. – Загл. с экрана.

10. Халиков М. И. Система государственного и муниципального управления [Текст]: учеб. пособие по специальности «Гос. и муницип. упр.» / М. И. Халиков; Рос. акад. образования, Моск. психол.-социал. ин-т. – М.: Флинта: МПСИ, 2016. – 446 с.

11. Гальченко В.В. Актуальные проблемы развития социальной активности населения на местном уровне // Мир Науки. 2018. № 4. С. 1–11.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕНЕЖНО-КРЕДИТНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА

*Иванова О.В., магистрант,
Иванина Е.А., канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Денежно-кредитная политика является комплексом взаимосвязанных мероприятий, предпринимаемых Центральным банком в целях регулирования совокупного спроса путем планируемого воздействия на состояние кредита и денежного обращения. Одним из необходимых условий эффективного развития экономики является формирование четкого механизма денежно-кредитного регулирования, позволяющего Центральному банку воздействовать на деловую активность, контролировать деятельность коммерческих банков, добиваться стабилизации денежного обращения. Следовательно, денежно-кредитная политика призвана воздействовать на экономику страны, не нарушая суверенитета большинства субъектов системы бизнеса. Хотя при этом и происходит ограничение рамок их экономической свободы, но на ключевые решения, принимаемые этими субъектами, государство влияет лишь косвенным образом.

В настоящее время в России денежно-кредитная политика призвана минимизировать инфляцию, способствовать устойчивому экономическому росту, поддерживать курсовые соотношения валютного курса, на экономически обоснованном уровне, стимулируя развитие ориентированных на экспорт и импортозамещающих производств, существенно пополнить валютные резервы страны. Государственное регулирование денежно-кредитной сферы может осуществляться успешно лишь в том случае, если государство через Центральный банк России способно воздействовать на масштабы и характер

деятельности частных институтов, так как в развитой рыночной экономике именно они являются базой всей денежно-кредитной системы [1].

Степень разработанности проблемы. Трудности, связанные с разработкой, исследованием и реализацией на практике теорий денежной и кредитной политики, денежного и кредитного регулирования в условиях финансового мирового кризиса, совершенствование денежной и кредитной политики, валютной политики, проблемам инфляции и регулирования ее, усилением доли рубля в международных расчетах отражение нашли в трудах зарубежных и отечественных исследователей: М.В. Аликоевой, Н.Г. Антонова, Л.Г. Братковой, Г.Н. Белоглазовой, Л.В. Давыдовой, Т.А. Зубковой, С.В. Мирошника, Т.А. Саадулаевой, А.Г. Тислицкой и ряда других.

Система денежно-кредитной политики Донецкой народной Республики на сегодняшний день находится на стадии активного формирования и перехода на законодательную базу РФ в связи с включением Республики в состав России [1].

Система денежно-кредитной политики представляет важнейшую сферу государственного регулирования экономического роста и развития страны. Преодолев разнообразные этапы своей эволюции в соответствии с историческим развитием мировой экономики, на сегодняшний день она включает в себя ряд наиболее современных финансовых инструментов государственного вмешательства в экономику: денежную массу, процентную ставку, домашние преференции, адресные денежные интервенции, банки с государственным участием, – позволяющих в своем комплексе максимально эффективно реагировать на изменения внутренней и внешней среды. При этом можно сказать, что Россия в развитии своего денежно-кредитного регулирования действует с учетом зарубежного опыта и собственных национальных особенностей, применяя все названные инструменты [2].

Основными направлениями осуществления кредитно-денежной политики в период 2022-2025 года являются:

1. Установление постоянно действующей цели по инфляции. Для того, чтобы участники финансового рынка могли планировать свою деятельность, ежегодно Банк России определяет количественную цель по инфляции и публично объявляет ее.

Целью ЦБ РФ является поддержание уровня инфляции в размере 4 %. Цель по инфляции установлена для годового темпа прироста потребительских цен, рассчитываемого с помощью индекса. В случае существенного изменения инфляции ЦБ РФ определяет причины и принимает меры денежно-кредитной политики для устранения отклонения от цели.

Важным условием эффективного влияния денежно-кредитной политики на экономику при таргетировании инфляции является плавающий валютный курс. При небольшой гибкости курса валютные интервенции центрального банка ведут к сильной зависимости денежного рынка от внешнеэкономических изменений.

2. Использование ключевой ставки в качестве инструмента денежно-кредитной политики.

В условиях таргетирования инфляции важным инструментом денежно-кредитной политики Центрального Банка РФ также является ключевая ставка.

При изменении ключевой ставки ЦБ РФ воздействует на изменение процентных ставок, влияющее на спрос внутри страны и инфляцию. Для отражения ключевой ставки на финансовом рынке важно, чтобы ежедневные ставки финансового рынка устанавливались на уровне ключевой ставки.

В условиях, когда инфляция соответствует ожиданиям и рост экономики стабилен, денежно-кредитная политика не должна оказывать никакого влияния на экономику.

Стимулирующая денежно-кредитная политика применяется в том случае, если темп роста экономики ниже темпа роста инфляции. Чтобы вернуть инфляцию к цели необходимо установление ключевой ставки ниже нейтрального уровня.

Сдерживающая денежно-кредитная политика, применяется в том случае, если темп роста экономики выше темпа роста инфляции. В этом случае необходимо установление ключевой ставки выше нейтрального уровня.

3. Принятие решений по денежно-кредитной политике на основе макроэкономического прогноза.

Денежно-кредитная политика влияет на динамику с помощью механизма трансмиссии, основным каналом которого является процентная ставка. Изменение ключевой ставки ЦБ РФ оказывает влияние на рыночные процентные ставки, от которых зависит кредитно-депозитная активность.

Влияние ключевой ставки на процентных ставках по кредитам возможно на сроке от 3 месяцев и выше, именно поэтому так важен макроэкономический прогноз [4, с.76-83.]

При разработке макроэкономического прогноза ЦБ РФ оценивает продолжительность факторов, влияющих на экономику в целом. ЦБ РФ принимает решение об изменении ключевой ставки если имеются факторы, которые приведут к отклонению этой ставки от цели.

При создании макроэкономического прогноза Банк России проводит детальный анализ большого потока информации – статистические данные о мировой экономике, ситуация на финансовых рынках. На основе этих данных ЦБ РФ создает список факторов, способствующих оказать влияние на российскую Экономику. При формировании макроэкономического прогноза ЦБ РФ также учитывает проинфляционные риски, т.к. именно они способны привести к достаточно длительным отклонениям инфляции от нормы [3, с. 281-283.].

4. Информационная открытость.

Информационная открытость в области денежно-кредитной политики направлена на повышение доверия от всех участников экономических отношений. Понимание в обществе проводимой денежно-кредитной политики и доверие к ней влечет за собой ценовую стабильность. Если население и бизнес уверены в сохранении низкой инфляции, то при краткосрочных

незначительных колебаниях цен они существенно не меняют свои инфляционные ожидания. Кроме того, понимание денежно-кредитной политики приводит к быстрому принятию субъектами экономики решений о кредитах и депозитах. В результате этого повышается эффективность влияния денежно-кредитной политики на экономику и инфляцию.

5. Нейтральная процентная ставка.

Под «нейтральной ставкой» понимают уровень ставки процента, при которой экономика страны имеет максимальную занятость, а инфляция поддерживается на стабильном уровне. На основании нейтральной ставки определяют направления кредитно-денежной политики государства [4, с. 94.]. Нейтральную ставку определяет структура экономики, а также уровень рисков при инвестировании.

Информационная политика центрального банка на современном этапе должна выстраиваться с учетом особенностей и потребностей различных целевых аудиторий.

Банк России стремится максимально оперативно и полно раскрывать информацию о целях, принципах, мерах и результатах денежно-кредитной политики, об оценке экономической ситуации и перспектив ее развития. Основные цели и принципы денежно-кредитной политики ежегодно раскрываются в Основных направлениях единой государственной денежно-кредитной политики. Банк России в день принятия Советом директоров решения по ключевой ставке публикует пресс-релиз с анализом факторов принятого решения и проводит пресс-конференцию по ставке.

Таким образом, денежно-кредитная политика необходима для установления в стране ситуации максимальной занятости при отсутствии инфляции. Именно поэтому денежно-кредитная политика является наиважнейшим направлением экономической политики каждого государства.

В России денежно-кредитная политика, осуществляемая Центральным Банком РФ, включает в себя систему мер, направленных на регулирование денежной массы, которая находится в обращении, объема депозитов и

кредитов, а также уровня процентных ставок. Показателем эффективности денежно-кредитной политики служит индекс инфляции.

Основная цель денежно-кредитной политики – обеспечение ценовой стабильности, влекущей улучшение инвестиционного климата в стране и усиливающей экономический рост.

Список использованных источников

1. Капыльцова, В. В. Становление банковских систем в условиях непризнанности / В. В. Капыльцова, Т. Г. Чернявская // Общество, экономика, управление. – 2018. – № 3. – С. 67-69.

2. Тесля, П. Н. Денежно-кредитная и финансовая политика государства: учебное пособие / П. Н. Тесля, И. В. Плотникова. - М.: ИНФРА-М, 2013. – 174 с.

3. Толстотелова, Л.А. Финансовые и денежно-кредитные методы регулирования экономики / Л. А. Толстотелова / Международный журнал экспериментального образования. – 2018. – № 2-2– С. 281-283.

4. Юдина, И. Н. Денежно-кредитная политика на современном этапе: вызовы и ограничения / И. Н. Юдина // XXI экономические чтения материалов Международной научно-практической конференции. – 2019. – С. 94.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЭЛЕКТРОННО-ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

*Захарова Е.А., бакалавр,
Качан С.М., старший преподаватель,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

На сегодняшний день электронно-информационное обеспечение является локомотивом развития различных сфер деятельности современного общества. Сфера государственного и муниципального управления также не является исключением.

Однако, если на государственном уровне присутствует понимание значимости электронно-информационного обеспечения в практике управления, что отражается в реализации различных государственных программ (например, «Электронная Россия», «Информационное общество»), расширяется практика предоставления государственных услуг в электронной форме, то на муниципальном уровне информационные технологии используются намного реже.

Чтобы изменить ситуацию в положительном направлении, необходимо более широко изучить причины возникновения трудностей внедрения электронно-информационного обеспечения в работу местного самоуправления, возможные способы повышения профессиональной квалификации государственных и муниципальных служащих в сфере электронных технологий.

Понятие электронно-информационного обеспечения (далее – ЭИО) как качественно нового аспекта государственного управления в настоящее время многогранно и имеет множество научных подходов, авторами которых являются такие специалисты как Заиграева А. А., Фирсов Д. В., Ильин И. И. и

другие. Также вопросам совершенствования электронно-информационного обеспечения деятельности органов государственной и муниципальной власти уделяли внимание многие эксперты, в том числе и отечественные молодые ученые и аспиранты. Среди них – Радута В. П., Троянская М. А., Исаенко Ю. С.

Успешно функционирующая информационная система в государственном управлении состоит из следующих активных информационных процессов:

- процесс по целенаправленному сбору, первичной обработке и распределению информационных потоков;
- процесс организации свободного доступа заинтересованных субъектов к информационным ресурсам;
- процесс своевременного и достоверного получения информационных ресурсов для использования в управленческих целях.

В дополнение к официальной информационной системе, органы государственного управления должны использовать неформальную систему, которая не связана со структурными ограничениями и последовательностью отдельных операций [3, с. 5-6].

Электронно-информационное обеспечение государственного и муниципального управления невозможно без программных продуктов, которые обрабатывают и систематизируют огромные потоки информации, организуют полноценные поисковые процессы и предоставляют доступ к информационным ресурсам. На современном этапе каждая властная структура имеет собственный сайт, на котором освещается и анализируется работа данного органа. Примером таких электронно-информационных источников могут быть официальные сайты городских и районных администраций, Министерств Донецкой Народной Республики, на которых можно найти подробное описание основных целей работы данных организаций, перечень предоставляемых населению услуг, а также четкую организационную структуру этих учреждений [1, с. 6-7].

Как говорилось ранее, электронная обеспеченность органов местного

самоуправления значительно отстает от органов государственной власти, однако о полном отсутствии информатизации районных администраций говорить нельзя. Рассмотрим уровень развития ИЭО на примере Администрации Калининского района города Донецка.

Помимо внешних источников информации – официального сайта данной организации и страницы в социальных сетях, есть еще внутренний источник циркуляции информации и всей основной бюрократии – главный сервер администрации. Основная задача сервера заключается в хранении и распределении документов всех существующих отделов администрации и, при необходимости, сотрудники могут предоставлять эту информацию в рамках Калининской администрации, а также обмениваться данными с администрацией города Донецка и Министерствами Донецкой Народной Республики и Российской Федерации. Доступ к этой программе имеет каждый работник администрации, занимающий должность государственного гражданского служащего.

ЭИО деятельности органов власти характеризуется также участием граждан в управлении и принятии государственных решений с использованием информационно-коммуникационных технологий. По данным научных исследований, Российская Федерация в 2020 году поднялась с 34-го на 23-е место в группе стран с наиболее высоким уровнем вовлеченности граждан в электронное участие в государственном управлении [2].

Для совершенствования работы электронно-информационного обеспечения органов власти Донецкой Народной Республики как нового субъекта Российской Федерации необходимо предпринять следующие меры:

- наладить финансово-экономическое и материально-техническое обеспечение;
- создать наличие высококвалифицированного персонала в сфере информационных технологий;
- обеспечить органы государственной власти и органы МСУ современной инфраструктурой информационных услуг;

- контролировать исполнение финансовых планов по информационным проектам.

Таким образом, исследование электронно-информационного обеспечения деятельности органов государственного управления и органов местного самоуправления показало, что все еще существует острая необходимость в проведении работ по развитию информационной инфраструктуры, сервисов электронного правительства и сектора информационно-коммуникационных технологий в целом. Дальнейшее совершенствование ЭИО в государственном и муниципальном управлении будет способствовать решению важнейших задач: повышению качества жизни населения, обеспечению прозрачности деятельности государственной и муниципальной власти, повышению общественного контроля за качеством и доступностью предоставляемых государственных и муниципальных услуг, и в целом повышению эффективности деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Список использованных источников

1. Радуга, В. П. Информационное обеспечение деятельности органов государственного и муниципального управления / В. П. Радуга. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2018. – № 32 (218). – С. 6-9.

2. Федеральная целевая программа «Электронная Россия». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://digital.gov.ru/ru> (дата обращения 11.04.2023)

3. Желдыбина Ю.В., Исаенко Ю.С. Информатизация органов местного самоуправления // Международный студенческий научный вестник. – 2018. – № 4-6. – С. 5-7.

ПРОБЛЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОРРУПЦИИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

*Заворуева М.Б., магистрант,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

В настоящее время коррупция является одной из самых сложных и опасных проблем человечества. Проникая в систему государственной власти, приводит к падению качества и эффективности реализации управленческих решений, приводит к экономическим потерям, снижает эффективность деятельности правоохранительных органов, дестабилизирует ситуацию как в целом в Российской Федерации, так и в отдельных ее субъектах [1]. Высокий уровень коррупции оказывает негативное воздействие на политическую, экономическую и социальную сферы жизни общества [2].

Среди эффективных методов противодействия коррупции можно выделить ужесточение законодательства и антикоррупционную профилактику [3]. Следует отметить, что зарубежный опыт в борьбе с коррупцией и «конфликтом интересов» не может быть эффективным в условиях современных российских реалий.

Выполнение работ по обеспечению профилактики коррупции, а также предупреждению «конфликта интересов», являются важными обязанностями руководства организации. Обязанности организаций изложены в пункте 1 части 2 статьи 13.3 ФЗ-273 «О противодействии коррупции».

К основным функциям по борьбе с коррупцией относят:

- сбор и анализ информации, а также деклараций, предоставляемые работниками организации в целях обеспечения мер противодействия коррупции;
- разработка локальных нормативных актов, а также методических материалов по вопросам профилактики коррупционных правонарушений;

- систематическая работа по проведению оценки коррупционных рисков;
- своевременное выявление ситуаций конфликта интересов и т.д.

Субъектами ответственности за коррупционные правонарушения являются:

1) лица, уполномоченные на выполнение функций государства и/или приравненные к ним;

2) лица, постоянно или временно занимающие должности, связанные с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных обязанностей, или специально уполномоченные на выполнение таких обязанностей.

Законодательством определен целый ряд ограничений, призванных на ранних стадиях предупреждать коррупционные проявления. Ограничения связаны с использованием служебного положения, относительно совместительства и совмещения с другими видами деятельности, относительно получения подарков (пожертвований) и трудоустройства близких лиц.

Близкими лицами, согласно законодательству, являются – супруги, дети, родители, родные братья и сестер, дед, бабушка, внуки, усыновители, усыновленные, а также другие лица, которые совместно проживают, связаны общим бытом и имеют взаимные права и обязанности с субъектами.

Личная заинтересованность государственного служащего представляет собой возможность получения при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для своих близких. Другими словами, личная заинтересованность проявляется в возможности получения любой выгоды государственному служащему в виде доходов или имущества (имущественных прав), услуг, либо лицам, состоящим с ним в близком родстве или связанным с ним.

Совершение коррупционного правонарушения влечет за собой административную или уголовную ответственность.

Лица, привлеченные к ответственности за коррупционные правонарушения, подлежат увольнению с соответствующих должностей в трехдневный срок со дня получения органом государственной (местного самоуправления) власти копии соответствующего судебного решения, вступившего в законную силу.

Список использованных источников

1. Гостева, С.Р. Противодействие коррупции – важнейшее условие укрепления национальной безопасности России // Юридический мир. – 2011. – №1. – С. 12-20.
2. Богомолов, В.А. Экономическая безопасность: учеб. пособие В.А. Богомолов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 154 с.
3. Астанин, В.В. Об эффективных механизмах взаимодействия государства с гражданским обществом в сфере противодействия коррупции // Административное и муниципальное право. – 2014. – № 4. – С.232-235.

СОВРЕМЕННЫЕ ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО ФИНАНСОВОГО КОНТРОЛЯ

*Щербакова М.В., магистрант,
Иванина Е.А., канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Государственный финансовый контроль является важным инструментом обеспечения эффективного использования бюджетных средств, а также контроля над их расходованием.

Государственные финансы играют определяющую роль в становлении и развитии государства, а также в формировании бюджетов, как федерального, так и уровня субъектов федерации. А также в формировании внебюджетных фондов, финансы государственных унитарных предприятий и государственных учреждений. Дальнейшее направление развития финансового контроля определяет финансовая политика государства.

В России ГФК осуществляется в установленном порядке всеми органами государственной власти и управления в соответствии с их компетенцией. Но основная роль при этом всё же отведена регламентированной законодательством деятельности специальных государственных контрольных органов [2].

Исходным началом формирования, функционирования и совершенствования любой системы являются принципы. Исключение не является также государственный финансовый контроль. Квалифицировать принципы финансового контроля можно по степени закреплённости в нормативных документах, а именно:

- принципы, которые прямо указаны в международных правовых актах, к которым можно отнести принцип независимости;
- принципы, которые прямо указаны в законах России;

- принципы, которые указаны в иных нормативных документах;
- принципы, которые совсем не нашли отражения в нормативных документах [1].

Рассмотрим современные принципы государственного финансового контроля, которые позволяют гарантировать прозрачность, эффективность и законность использования бюджетных средств.

1. Принцип прозрачности и открытости в использовании бюджетных средств. Этот принцип предполагает, что государственные органы обязаны предоставлять информацию о том, какие бюджетные средства были выделены, как они были использованы и какие результаты были достигнуты. Прозрачность используемых бюджетных средств обеспечивает контроль со стороны общества и позволяет предотвратить возможные коррупционные схемы.

2. Принцип эффективности и эффективного использования бюджетных средств. Согласно этому принципу, государственные органы должны использовать бюджетные средства максимально эффективно, чтобы достичь поставленных целей при минимальных затратах. Эффективность использования бюджетных средств является одним из ключевых показателей работы государственных органов.

3. Принцип законности и соблюдения финансовой дисциплины. Данный принцип предполагает, что государственные органы должны действовать в соответствии с законами и правилами, определяющими порядок расходования бюджетных средств, а также соблюдать финансовую дисциплину. Например, ФЗ «О Счетной палате РФ», в статье 3 данного закона указывается, что Счетная палата осуществляет контроль над выполнением государственного бюджета на основе принципа законности. Соблюдение данного принципа позволяет предотвращать коррупционные схемы и обеспечивать законность и прозрачность использования бюджетных средств.

4. Принцип оптимального баланса между расходами и доходами государства. Согласно этому принципу, государственные органы должны

находить оптимальный баланс между расходами и доходами государства, чтобы обеспечить устойчивое развитие экономики и социальную защиту граждан.

Акцент на эффективности бюджетных расходов проявляется в том, что сначала определяются необходимые результаты государственной программы, а затем определяется, как рационально распределить финансовые ресурсы для их достижения. Данный подход к планированию позволяет оценивать целевой характер использования бюджетных средств и результаты их расходования при осуществлении ГФК. При разработке и утверждении государственных программ решения о ресурсах, выделяемых на реализацию, должны приниматься с учетом их целесообразности, а также влияния на экономику и социальную сферу страны.

Оптимальный баланс между расходами и доходами государства является одним из ключевых показателей эффективности работы государственных органов.

5. Принцип ответственности за результаты работы и деятельность в сфере государственного финансового контроля. Данный принцип предполагает, что государственные органы, осуществляющие контроль за использованием бюджетных средств, несут ответственность за достижение результатов и эффективность своей работы. Ответственность за использование бюджетных средств является неотъемлемой частью работы государственных органов.

6. Принцип объективности. Объективность – суть данного принципа заключается в применении контроллером в обязательном порядке непредвзятого, без какого – либо влияния и пристрастия рассмотрения различных профессиональных вопросов и формированию суждений, выводов и заключений. Государственные контроллеры обязаны объективно рассматривать ситуации и факты, при этом не допускать, чтоб личные предрассудки, давление со стороны третьих лиц могли оказать влияние на суждения и заключения.

В настоящее время Российская Федерация переживает важнейший этап в своем развитии. Главной задачей стоит достижение благополучия и

процветания страны. Накопленные ресурсы позволят достичь этого при условии их эффективного использования, что нуждается в соблюдении основополагающих принципов государственного финансового контроля.

Таким образом, можно отметить, что принципы финансового контроля имеют основополагающий характер и имеют большое значение в организации государственного финансового контроля.

Современные принципы государственного финансового контроля играют ключевую роль в обеспечении эффективного использования бюджетных средств, а также контроль над их расходованием. Прозрачность, эффективность, законность, оптимальный баланс между расходами и доходами государства, ответственность за результаты работы, а также объективность являются неотъемлемыми частями работы государственных органов в сфере финансового контроля.

Список использованных источников

1. Хороля, Ю. В. Основные принципы государственного финансового контроля в Российской Федерации / Ю. В. Хороля // РЫНОЧНАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЭКОНОМИКИ РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ, ПУТИ РАЗВИТИЯ: сборник статей Международной научно-практической конференции, Челябинск, 01 июня 2018 года. – Челябинск: Общество с ограниченной ответственностью "Аэтерна", 2018. – С. 247-250. [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://elibrary.ru/item.asp?id=35065791>.

2. Попова, И. Е. Государственный финансовый контроль: принципы, условия и проблемы организации / И. Е. Попова, И. И. Савельев // . – 2016. – № 3(6). – С. 371-375. [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://elibrary.ru/item.asp?id=29438069>.

ФОРМЫ И МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

*Григорьева С.Е., магистрант,
Шемяков А.Д., д-р экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

В настоящее время в ДНР создаются новые государственные и частные организации, это обуславливает необходимость обслуживания ими не только потребительского рынка, но и социальной сферы. Главной целью и назначением в этом случае можно назвать удовлетворение нужд граждан с учетом их основных потребностей, которые зависят от общепринятых в цивилизованном сообществе нравственно-психологических норм и ценностей.

Немаловажную роль играет определенность и последовательность обеспечения этих нужд за счет осуществления целевого реформирования самой системы социальной защиты, а также здравоохранения, образования, защиты прав человека и т.д., то есть защиты прав и интересов конкретных потребителей. Все вышеперечисленные системы вынуждены приспособливаться к новым условиям, при этом неизбежны изменения их структуры и основных функций.

Следовательно, для перехода к социально-ориентированной экономике необходимо реформировать старые и создавать принципиально новые организационные структуры. Сущность социальной политики можно определить, исходя из двух основных моментов. Первый момент заключается в том, что большая часть населения в качестве основы существования имеет трудовой доход, но при наступлении старости или болезни эта основа становится не актуальной. Второй подразумевает, что определенные группы населения, по каким-то объективным причинам, в принципе не могут или не

хотят обеспечивать свое существование за счет осуществления какого-либо вида трудовой деятельности.

Таким образом, на данный момент, система социальной защиты представляет собой социальный институт, который определяется комплексом определенных социальных норм, конкретных принципов, а также организаций и учреждений, и определяет устойчивые формы социального поведения и действий людей. При этом, как основной составной ее элемент, можно выделить именно социальную помощь, выражающуюся в денежном или натуральном виде, либо в качестве льгот и услуг, предоставляемых с учетом конкретных социальных гарантий, установленных государством на законодательном уровне.

На современном этапе развития социальная защита является приоритетным направлением социальной политики государства, влияющим на экономическое развитие государства в целом. Это связано с тем, что необходимость существования социальной защиты населения вызвана природой рыночной экономики, которая не может обеспечить всем гражданам равный уровень доходов, полную занятость. Для того, чтобы избежать социальной и экономической деградации населения вследствие определенных факторов, таких как болезнь, производственная травма, инвалидность, рождение ребенка, старость, в каждом государстве должна быть выстроена эффективная система социальной защиты и поддержки населения.

Необходимость совершенствования системы социальной защиты населения вызвана становлением ДНР как самостоятельного государства и существованием в мировой политической и экономической системе на одном уровне с другими цивилизованными государствами. В процессе дальнейшего развития ДНР вопрос о социальной защите населения необходимо определить, как одну из важнейших и первоочередных позиций. При этом важно решить проблему финансирования социальной сферы, не забывая о разработке усовершенствованных, более действенных методов самой социальной защиты,

позволяющих максимально приблизить условия жизнедеятельности незащищенных слоев населения к уровню не ниже среднего достатка.

Решение данных проблем должно стоять на первом месте по значению для развития нашего государства, так как важнейшей проблемой современного этапа его социально-экономического развития является формирование политики снижения социального неравенства в обществе, характеризующееся повышением доходов населения, всеобщей доступностью и приемлемым качеством базовых, гарантированных Конституцией, социальных услуг.

Именно поэтому важнейшей составной частью социальной сферы является институт органов социальной работы. Это связано с тем, что основной целью деятельности этих органов является проведение антикризисной политики государства, направленной на установление устойчивых и упорядоченных связей между различными уровнями организационной системы, призванной формировать социальные отношения в обществе, обеспечивать граждан потенциальными жизненными благами для удовлетворения их потребностей, развивать экономическую самостоятельность в управлении. Эффективность работы органов социальной защиты населения выражается в разрешении проблем экономического, социально-политического и духовного развития, обеспечении стабилизации общества.

Список использованных источников

1. Ахинов Г.А. Социальная политика: учебное пособие / Г.А. Ахинов, С.В. Калашников. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 272 с.
2. Жданова М.А. Проблема оптимизации социального обслуживания в условиях мегаполиса / М.А. Жданова // Проблемы педагогической инноватики в профессиональной школе : материалы 14 Междунар. науч.-практ. конф. - 2013. - С. 320-324.
3. Кричинский П.Е. Основы социального государства: учебное пособие / П.Е. Кричинский, О.С. Морозова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 124 с.

4. Толстых Г.В. Проблемы развития системы социальной защиты населения / Г.В. Толстых, С.И. Федорова // Экономика и соврем. менеджмент : теория и практика. - 2015. - № 48-2. - С. 116-124.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОРГАНОВ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ И НАСЕЛЕНИЯ НА МЕСТНОМ УРОВНЕ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

*Лысенко В.С., бакалавр,
Качан С.М., старший преподаватель,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Открытое взаимодействие между органами публичной власти и гражданами, а также их способность влиять на решения властей, является важнейшим элементом правопорядка и развитого гражданского общества.

В условиях преобразований в Донецкой Народной Республике происходят значительные изменения в государственном управлении и отношениях государства и гражданского общества, в которых органы власти выступают как административные структуры, оказывающие услуги, а общественность – как получающий их клиент.

Вопросам взаимодействия органов публичной власти с населением посвящены труды исследователей: Артемьева Г.В., Букаловой С.В., Емельянова С.М., Иванов В.В., Мирзаев М.А., Тировой С.С. и др. [1-3; 5; 8-9].

Однако вопросы взаимодействия органов публичной власти и населения на местном уровне в Донецкой Народной Республике как новом субъекте Российской Федерации, не получили должного рассмотрения.

Органы публичной власти и население в процессе взаимодействия должны выступать в качестве равноправных партнеров, каждый из которых имеет определенные ожидания и способы воздействия на противоположную сторону. Со стороны органов власти существуют ожидания от населения внимания, активности, повиновения в различных сферах жизнедеятельности. В свою очередь, граждане ожидают от государства обеспечения достойного уровня и качества жизни в декларируемых властью пределах [9, с. 131].

Право населения на взаимодействие с органами публичной власти закреплено в Конституции и иных нормативах правовых актов.

Так в ст. 33 Конституции Российской Федерации закреплено право населения на обращения в органы власти. В статье 33 Конституции сказано, что граждане Российской Федерации имеют право обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы и органы местного самоуправления [6].

Статья 4 Федерального закона от 2 мая 2006 года № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан» дает определение, что является обращением гражданина – направленные в государственный орган, орган местного самоуправления или должностному лицу в письменной форме или в форме электронного документа предложение, заявление или жалоба, а также устное обращение гражданина в государственный орган, орган местного самоуправления [10].

Так согласно статьи 26 Конституции ДНР граждане Донецкой Народной Республики имеют право обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы и органы местного самоуправления [7].

Законом ДНР «Об обращениях граждан» регулируются правоотношения, связанные с реализацией гражданином ДНР закрепленного за ним Конституцией Донецкой Народной Республики права на обращение в государственные органы, органы местного самоуправления, средства массовой информации, в учреждения и организации, на которые возложено осуществление публично значимых функций, и их должностным лицам, а также устанавливается порядок рассмотрения обращений граждан указанными органами и должностными лицами [4].

Таким образом, законами Российской Федерации и ДНР в достаточной мере регламентируются вопросы взаимодействия между органами публичной власти и населением.

Однако существует ряд факторов, способных негативно влиять на

эффективность этого взаимодействия. Сред них основными являются: средовые факторы как совокупность факторов, лежащих в основе среды, в которой население проявляет свою гражданскую активность и психологические факторы, так как у подавляющей части населения отсутствует мотивация к взаимодействию с органами власти.

Также непрерывному и конструктивному диалогу органов власти и населения мешает поглощенность людей индивидуальными материальными и социальными проблемами.

Диалог власти и населения должен базироваться на ряде основополагающих принципов. К числу наиболее значимых относятся следующие: непрерывное информирование граждан о работе деятельности органов власти; предоставление широким слоям общественности возможности высказывать свое мнение о действиях представителей власти; постоянный контакт с населением в целях формирования доверия к структурам государственной службы через активное и открытое обсуждение возникающих проблем [5, с.120-121].

К числу наиболее традиционных форм взаимодействия органов публичной власти и населения можно отнести: опросы населения; правотворческую инициативу граждан; обращения граждан в органы публичной власти; участие граждан в деятельности общественных советов; выражение гражданами своего мнения в ходе прямых форм волеизъявления, например, выборов и так далее [2, с. 214].

Анализ особенности взаимодействия органов публичной власти с населением в Донецкой Народной Республике показал, что положительными характеристиками этого взаимодействия являются: наличие разнообразных методов взаимодействия, подходящих для разных социально-демографических групп; наличие потенциала роста доли населения, участвующего во взаимодействии и увеличения активности населения, выраженные в высокой готовности населения оказывать содействие местным органам власти в решении проблем местного значения.

Основными проблемами взаимодействия органов власти с населением ДНР являются: низкий уровень информированности населения; невысокий уровень участия населения во взаимодействии с местными органами власти; низкий уровень доверия граждан к местным органам власти, выраженный в предположениях достаточно большого числа людей о том, что местные органы власти не заинтересованы в решении их проблем.

Основными направлениями совершенствования взаимодействия органов публичной власти с населением в Донецкой Народной Республике создание:

1) раздела на официальном сайте муниципального образования, позволяющей гражданам высказать свое мнение и свое видение стратегических аспектов социально-экономического развития муниципального образования.

Преимущества данной формы: создается возможность для каждого члена общества высказать свое видение ситуации, идею, модель развития муниципального образования; для населения создается также возможность убедиться в справедливом отношении к высказанной идее; имеет место экономия времени; круглосуточный формат работы он-лайн платформы (раздела сайта) позволит привлечь к участию и те группы населения, которые не могут принять участие в очных встречах и обсуждениях; проект будет носить и информирующий характер.

2) создание Интернет-платформы (раздела официального сайта муниципального образования) предлагающего жителям обсудить какую-либо конкретную тему, прежде чем эта тема будет поднята местными органами власти с последующим учетом мнения жителей.

На портале (разделе сайта) будут публиковаться темы, которые в течение некоторого времени, например, года, будут обсуждаться местными органами власти ДНР. По каждой теме будет предоставлена следующие данные: опубликована краткая информация в доступной для жителей о характере вопроса, который будет обсуждаться, существующих проблемах, предполагаемых решениях и полномочиях местных органов в решении проблем такого рода; предложена возможность пройти опрос.

Преимущества данной формы: агрегированное мнение жителей будет представлено на собраниях руководителей муниципального образования и учтено в ходе принятия решения; публичные органы власти смогут качественно оценить мнение жителей на конкретную тему, провести необходимый анализ их мнений; могут быть предложены инновационные решения; будет создана возможность для публичных органов власти учитывать мнение и привлекать к взаимодействию гораздо более широкие слои населения.

Таким образом, взаимодействие публичных органов власти и населения – это организованный процесс, урегулированный на законодательном уровне. Однако существует ряд факторов, способных негативно влиять на эффективность этого взаимодействия.

Анализ особенности взаимодействия органов публичной власти с населением в Донецкой Народной Республике показал, как положительные, так и проблемные аспекты этого взаимодействия.

Основными направлениями совершенствования взаимодействия органов публичной власти с населением в Донецкой Народной Республике создание: раздела на официальном сайте муниципального образования, позволяющей гражданам высказать свое мнение и свое видение стратегических аспектов социально-экономического развития муниципального образования и предлагающего жителям обсудить какую-либо конкретную тему, затрагивающую интересы большей части населения.

Список использованных источников

1. Артемьев, Г.В. Взаимодействие населения и местной власти: современное состояние и перспективы / Г.В. Артемьев // Молодой ученый. — 2019. – №26. – С. 446-449.
2. Букалова, С.В. К вопросу о формах взаимодействия населения с органами муниципального управления / С.В. Букалова // Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС. – 2018. – С. 213-215.
3. Емельянов, С. М. Теория и практика связей с общественностью :

учебное пособие для академического бакалавриата / С. М. Емельянов. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, – 2019. – 197 с.

4. Закон ДНР «Об обращениях граждан» № 13-ИНС от 20.02.2015г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-ob-obrashheniyah-grazhdan/> (дата обращения: 11.04.2023)

5. Иванов, В. В. Государственное и муниципальное управление с использованием информационных технологий : научное издание / В. В. Иванов, А. Н. Коробова. - Москва : ИНФРА-М, 2014. - 383 с.

6. Конституции Российской Федерации. [Электронный ресурс]: офиц. текст – Режим доступа: <http://duma.gov.ru/news/55446/> (дата обращения: 11.04.2023)

7. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]: офиц. текст [принята Верховным Советом Донецкой Народной Республики от 14 мая 2014г.]. – Режим доступа: <http://dnr-online.ru/konstituciya-dnr/> (дата обращения: 10.04.2023)

8. Мишон Е. В. Связи с общественностью в органах власти. Учебное пособие. – М.: КноРус. – 2020. –176 с.

9. Тирова, С.С. Технология взаимодействия органов власти с общественностью / С.С. Тирова // Белгородский государственный национальный исследовательский университет, 2018. – С. 130-132.

10. Федеральный закона от 2 мая 2006 года № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан». [Электронный ресурс]: офиц. текст – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/23764> (дата обращения: 10.04.2023)

РОЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ В ДЕЛОВЫХ КОММУНИКАЦИЯХ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

*Орленко С.С., бакалавр,
Качан С.М., старший преподаватель,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Деловые коммуникации являются неотъемлемой частью государственного и муниципального управления. Чаще всего под ними подразумевается формальный (официальный) характер взаимосвязи.

Деловой коммуникацией называют специфический вид общения, так как он строится вокруг какой-либо служебной задачи профессионального характера и направлен на её решение.

Объектом исследования в данной работе является деловая коммуникация, как одна из самых важных сфер государственного и муниципального управления, общественной жизни государства. Предметом же считается психологический аспект деловой коммуникации, вопрос роли психологического влияния на осуществление деловых коммуникаций в указанной сфере.

Выделяют, как правило, две стороны деловой коммуникации, исходя из формы его проявления в сфере государственного и муниципального управления:

- 1) внешняя – наиболее заметна в поведении (активность, адекватность, вежливость, тактичность и другие характеристики восприятия речи и не только);
- 2) внутренняя – выражается в восприятии каждым человеком через подачу вербальных и невербальных сигналов. Они, в свою очередь, отталкиваются от призмы собственных взглядов, убеждений по вопросу

коммуникативной ситуации [5, с. 129].

На основании того, каким образом происходит обмен информацией, различают устные и письменные деловые коммуникации.

Устные коммуникации в государственном и муниципальном управлении бывают монологическими (приветствие, сообщение), могут выражаться в форме диалога (деловая беседа, переговоры, интервью) и полилога (собрание, диспут).

В устной коммуникации необходимо не забывать и про жесты, мимику и пантомимику, позы и даже внешний вид. Невербальные средства коммуникации нередко могут сказать даже больше, чем нужно, именно благодаря ним легче понять истинные мотивы поведения делового партнера.

Письменная деловая коммуникация в сфере государственного и муниципального управления реализуется посредством деловых писем, протоколов, отчетов, справок, заявлений, приказов и др.

По используемым средствам деловые коммуникации можно разделить на:

- 1) прямые – непосредственное восприятие участниками делового общения друг друга;
- 2) косвенные, когда между партнерами существует пространственно-временная дистанция [1, с.64].

Психологическое влияние в деловой сфере отражает все его основные характеристики, при этом имея ряд особенностей.

По мнению исследователей, самой основной отличительной характеристикой психологического влияния в деловых коммуникациях считается возможность определения истинных потребностей, побуждений, мотивов и целей коммуникаторов. В сфере государственного и муниципального управления упомянутая особенность приобретает соответствующие очертания, так как влияние на делового партнера в основном базируется на таких моментах деловых коммуникаций, как корыстные мотивы, жажда власти и максимальной выгоды.

Однако психологическое воздействие в сфере делового общения может

носить и позитивный характер. Это, прежде всего, изменение поведения коммуникатора в направлении повышения рациональности совместной деятельности и достижения необходимого, приемлемого всех сторон, конечной цели партнёрства. В сфере государственного и муниципального управления: со стороны органов власти получение от населения внимания, активности, повиновения в различных сферах жизнедеятельности; со стороны граждан получение от государства обеспечения достойного уровня и качества жизни в декларируемых властью пределах.

Психолог и социолог В.П. Шейнов сформулировал цели психологического воздействия профессиональной направленности. Основными из них являются следующие: сделать другого средством достижения личной, корыстной цели; «грамотно» переложить на коммуниканта деловую ответственность; самоутвердиться за счёт других; разрешить свои психологические, социальные и экономические проблемы, с учётом выполнения первых трёх пунктов [2].

Вышеописанные цели воздействия неслучайны, так как результат деловой коммуникации – достижение результата. Поэтому и личные интересы, и предпочтения в сфере государственного и муниципального управления должны уходить на задний план.

Важно отметить ещё одну важную характеристику психологического влияния в деловых коммуникациях – глубиной проникновения. Так как деловая коммуникация в сфере государственного и муниципального управления осуществляется через ролевое взаимодействие, а глубинные личностные особенности остаются часто вне зоны внимания коммуникантов.

Часто влияние в процессе коммуникации направлено на изменение ролевого поведения посредством трансформации взглядов, идей, убеждений, установок реципиента.

В сфере государственного и муниципального управления применяется целое множество психологических приёмов, которые приобретают особое значение, так как во главу угла таких приёмов ставится эффективное

воздействие на собеседника.

Психолог Р. Чалдини выделил следующие механизмы психологического влияния в деловых коммуникациях: взаимный обмен, обязательство и последовательность, социальное доказательство, благорасположение, авторитет и дефицит [3].

В основе механизмов, описанных выше, лежит психологическая особенность многих людей, заключающаяся в том, что при получении материального или словесного одобрения, похвалы, они начинают испытывать обязанность по отношению к дарителю. Это влияет на их отношение к этому человеку, что в дальнейшем помогает манипулятору воздействовать на жертву психологическими приёмами влияния.

Например, если подчиненный делает управляющему комплименты на постоянной основе, по поводу и без, то высока вероятность, что у данного сотрудника будет больше шансов получить премию, повышенный оклад или даже продвинуться вперёд по карьерной лестнице. Это пример работы механизма влияния в деловых коммуникациях, в основе которого лежит приём взаимного обмена.

Основной задачей субъектов деловой коммуникации в сфере государственного и муниципального управления, на которых направлено это воздействие, становится грамотное ему противодействие.

Установлено, что проверенными на практике видами психологического противодействия в деловых коммуникациях в сфере управления, считаются [4, с. 77-78]:

- 1) контраргументация – подкрепленный фактами, точными данными ответ на попытку убеждения, ставящий под сомнение правоту субъекта психологического воздействия;
- 2) психологическая самооборона выражается в использовании речи, других вербальных и невербальных сигналов, для сохранения положительного образа в глазах собеседника;
- 3) информационный диалог – строится в форме вопрос-ответ;

4) конструктивная критика – опровержение, подкрепленное реальными доказательствами;

5) конфронтация – противостояние интересов, мнений, позиций и т.д., которое не скрывается, а наоборот демонстрируется всем участникам делового общения;

6) энергетическая мобилизация – преобразование личных внешних и внутренних факторов в собственную энергию, которая способна оказывать помощь и поддержку в разрешении конфликтных ситуаций;

7) творчество – отсутствие шаблонности поведения и устоявшейся реакции на воздействие и неожиданность реагирования, что нередко ставит противоборствующую сторону в тупик;

8) уклонение – сокращение всех контактов с субъектом влияния до минимума, порожденное нежеланием вступать в диалог с нехорошим деловым партнёром;

9) отказ – открытое выражение несогласия с доводами субъекта воздействия.

Таким образом, деловые коммуникации можно по праву считать одной из самых главных сфер государственного и муниципального управления, которой стоит уделять особое внимание. Часто от результативности осуществления деловых коммуникаций зависит эффективность деятельности органов власти и в целом государства как социально-ответственного института.

Список использованных источников

1. Дзялошинский, И.М. Деловые коммуникации. Теория и практика: Учебник для бакалавров / И.М. Дзялошинский, М.А. Пильгун. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 433 с.

2. Емельянов С. М. Теория и практика связей с общественностью / учеб. пособие, С.М. Емельянов – М.: Юрайт. – 2018. – 198 с.

3. Кривоносов А. Д., Филатова О. Г., Шишкина М. А. Основы теории связей с общественностью. Учебник. – М.: Питер. – 2018. – 288 с.

4. Фахрутдинова А.З. Коммуникации в управлении / учебное пособие, Фахрутдинова А.З. – Новосибирск: изд-во СибАГС, 2018. – 140 с.
5. Чамкин, А.С. Основы коммуникологии (теория коммуникации): Учебное пособие / А.С. Чамкин. - М.: Инфра-М, 2018. – 384 с.

ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Михайличенко Ю.В., магистрант,
Василенко Д.В., д-р экон. наук,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Эффективное функционирование любой территориальной системы (в том числе крупного города, каковым является г. Донецк) возможно за счет создания и поддержания благоприятных условий для хозяйствующих субъектов – предприятий с государственной, коммунальной и частной формой собственности, которые занимаются производством, реализацией либо приобретением материальных благ, включая оказание различного рода услуг. При этом следует помнить, что внешняя и внутренняя среда муниципального образования (в том числе входящего в его состав города) не отличается постоянным статическим состоянием. Поскольку все элементы данной территориальной системы (население, субъекты хозяйствования, органы управления) находятся в постоянном взаимодействии друг с другом, а сама территориальная система контактирует с другими системами (государством, другими населенными пунктами), то, зачастую, данное взаимодействие сопровождается значительными материальными и финансовыми затратами.

Могут возникать ситуации, когда финансирование того или иного вида деятельности приобретает ограничительный характер, поскольку появляется дополнительная нагрузка на бюджет, пополнение которого происходит через налоговые и неналоговые (доходы от использования имущества, находящегося в государственной или коммунальной собственности) доходы, снижение которых негативно отражается на уровне и качестве жизни населения. В этом же ряду причин можно назвать экономическую блокаду, в которой в настоящее время находится вся территория ДНР. Если рассматривать тенденцию

ограниченного финансирования через призму функционирования субъектов хозяйствования, то наиболее уязвимыми в этом случае выступают субъекты предпринимательской деятельности (субъекты хозяйствования).

Важной предпосылкой успешного развития предпринимательства в ДНР (в т.ч. г. Донецке) должно стать создание эффективных механизмов государственной (в том числе и со стороны органов местного самоуправления) поддержки предпринимательства. Комплексный подход к решению этой проблемы можно обеспечить на основе разработки соответствующей программы поддержки и развития предпринимательства, в которой бы предусматривались все аспекты содействия его развитию.

Поддержка предпринимательства представляет собой реализацию государственными органами (в т.ч. органами местного самоуправления) и иными организациями правовых, экономических, социальных, информационных, консультационных, образовательных, организационных и иных мер по созданию благоприятных условий для развития субъектов предпринимательства и субъектов инфраструктуры поддержки предпринимательства.

Систему (ее субъектный состав) государственной (в том числе на местном уровне) поддержки предпринимательства в настоящее время составляют:

государственные нормативно-правовые акты, направленные на поддержку и развитие малого предпринимательства;

государственный аппарат, представляющий собой совокупность государственных институциональных структур, ответственных за развитие предпринимательства, обеспечивающих реализацию государственной политики в этой сфере и осуществляющих регулирование сферы предпринимательства и управление инфраструктурой его поддержки;

государственная инфраструктура поддержки предпринимательства, включающая некоммерческие и коммерческие организации, созданные с участием или без участия государства, деятельность которых инициируется,

поощряется и поддерживается государством, и предназначенная для реализации системы государственной поддержки, направленной на развитие предпринимательства

Государственная поддержка предпринимательства представляет собой комплекс мер, направленных государственными структурами на формирование правового, организационного, экономического и технического механизмов с учетом интересов участников рынка и субъектов предпринимательства.

Механизмы государственной поддержки предпринимательства представляют собой систему мероприятий, разработанных государством, с учетом требований участников рынка и интересов субъектов предпринимательской деятельности.

Содержание механизмов государственной поддержки предпринимательской деятельности проявляется в их основных функциях, к которым следует отнести:

достижение конкретного общественно значимого результата, в качестве которого могут выступать получение дохода (прибыли) за счет производимой продукции;

создание новых рабочих мест;

расширение налогооблагаемой базы и повышение объемов налоговых поступлений в бюджеты всех уровней;

решение социальных проблем общества (в образовании, здравоохранении, экологии и т.д.), и т.п.;

обеспечение сотрудников государственных органов и персонала предприятий заработной платой, материальным стимулированием, возможностью профессионального роста, повышения квалификации и т.д.;

поддержание высокой заинтересованности субъектов частного предпринимательства в постоянном взаимодействии с государством в рамках механизмов;

активизация персонала частных предприятий, их коллективов и отдельных работников в постоянном повышении трудового потенциала и

квалификации, в качественной модернизации материально-технической, технологической базы и систем управления предприятия, в развитии инновационной деятельности;

поддержание устойчивого развития бизнеса в условиях нестабильной внешней среды.

Условно все существующие механизмы государственной поддержки предпринимательства можно разделить на четыре группы:

Первая группа – механизм нормативно-правовой поддержки;

Вторая группа – механизм финансовой поддержки (в виде субвенций и субсидий, бюджетных кредитов, ссуд, займов; государственных и муниципальных гарантий; особого режима налогообложения);

Третья группа – механизм имущественной поддержки (оказывается органами государственной власти и органами местного самоуправления, малому бизнесу передаётся в пользование или владение государственное или муниципальное имущество на возмездной и безвозмездной основе, или на льготных условиях);

Четвертая группа – механизм предоставления инфраструктурных услуг (создание инфраструктуры поддержки малого бизнеса стимулирует стабильное развитие субъектов малого предпринимательства, рост их вклада в решение различных социально-экономических задач).

ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ЭКСКУРС

*Мартынюк Е.С., магистрант,
Василенко Д.В., д-р экон. наук,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Система нормативно-правовой поддержки предпринимательства представляет собой взаимодействие законодательных и нормативных актов, призванных повысить роль предпринимательства в социально-экономическом развитии общества, в том числе активизировать их инновационную деятельность

Основной целью нормативно-правовой поддержки предпринимательских структур является создание понятных, прозрачных и предсказуемых правил по началу ведения и завершения предпринимательской деятельности, а также формирование условий для развития предпринимательской среды на основе адресного характера механизмов поддержки.

Механизм нормативно-правовой поддержки предпринимательских структур предполагает:

разработку упрощенного регистрационного механизма для субъектов предпринимательства и упрощенного процесса прекращения их деятельности;

разработку и совершенствование местной нормативно-правовой базы процедур лицензирования деятельности предпринимательских структур и сертификации продукции, которую они производят;

разработку нормативно-правовой базы, регулирующей финансовую, материальную и другие виды поддержки предпринимательства в городе;

разработку экономического и социального паспорта города;

совершенствование нормативно-правовой базы на местном уровне в сфере налогообложения и отчетности субъектов малого предпринимательства, в том числе путем введения периодических налоговых каникул и других налоговых льгот для субъектов предпринимательства;

разработку нормативно-правовой базы, направленной на поддержку и развитие деятельности инфраструктуры поддержки предпринимательских структур на региональном уровне;

разработку поправок и предложений к законодательным и нормативно-правовым актам в сфере предпринимательства;

принятие специальных правовых актов, определяющих цели государственной политики и регулирующих весь комплекс вопросов поддержки предпринимательской деятельности, включая установление задач и функций органов управления и механизмов их реализации;

создание развитой системы специализированных правительственных учреждений и организаций с государственным или смешанным капиталом, обеспечивающих скоординированное выполнение всего комплекса задач в области поддержки предпринимательства;

разработку местных программ поддержки и развития предпринимательства.

Система финансовой поддержки предпринимательских структур представляет собой взаимодействие органов местного самоуправления, финансовых структур (коммерческих банков, страховых и инвестиционных фондов) и субъектов предпринимательства, направленное на создание и внедрение эффективной системы финансирования, способной обеспечивать привлечение инвестиций в сферу предпринимательства.

Основной целью финансовой поддержки предпринимательских структур является стимулирующее воздействие на них органов местного самоуправления посредством адресного использования и на конкурсной основе финансовых инструментов в рамках муниципальных программ поддержки предпринимательства.

Механизм финансовой поддержки предпринимательских структур предполагает:

предоставление субсидий на создание предприятий, расширение и модернизацию действующих предприятий (покупку недвижимости, оборудования, технологий), компенсацию части коммунальных платежей;

создание специализированных финансовых, кредитных, страховых и инвестиционных институтов (банков, фондов, венчурных компаний, др.);

установление длительных сроков кредитования (до 10–20 лет) и фиксированных низких кредитных ставок (в т. ч. посредством установления соответствующих налоговых льгот для коммерческих банков);

применение различных схем гарантирования и обеспечения кредитов;

поощрение частных кредитов и инвестиций в сферу предпринимательства путем государственных гарантий, страхования, компенсаций долевого участия;

освобождение субъектов предпринимательства от ряда налогов в течение первых 2–4 лет деятельности;

снижение налоговых ставок для субъектов предпринимательства по сравнению с другими субъектами предпринимательской деятельности;

внедрение в практику грантовых программ (т.н. грантовая поддержка), системы микро займов (микро финансирования);

создание муниципальных фондов поддержки субъектов предпринимательства;

внедрение в практику муниципальных заказов по закупке наиболее значимых в социальном отношении товаров и услуг;

развитие альтернативных способов финансового обеспечения предпринимательских структур (смешанное финансирование – совместное использование бюджетных ресурсов и собственных средств субъектов предпринимательства либо полученных в заемной форме, а также концессию, являющуюся одной из форм государственно-частного партнерства);

выпуск долговых муниципальных ценных бумаг, таких как переводные векселя со сроком погашения «по предъявлении»;

применение для субъектов предпринимательства ускоренной амортизации.

СОВРЕМЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

*Мехедова Ю.С., магистрант,
Василенко Д.В., д-р экон. наук,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Современная отечественная и зарубежная практика развития местного самоуправления свидетельствует о том, что, несмотря на, казалось бы, достаточно полное изложение широкого круга возможных компетенций соответствующих органов в действующем законодательстве (конституциях и специальных законах), по-прежнему возникают ситуации, когда появляется насущная необходимость решения местных вопросов, не включенных в этот перечень [1, с.275-276]. Среди таких вопросов, как правило, отсутствие возможностей для самостоятельного выполнения отдельных компетенций или полномочий из-за нехватки ресурсов (материальных, трудовых, финансовых). Особенно это касается решения вопросов, затрагивающих общие интересы соседних территориальных сообществ. Сопряжено это тем, что их решение находится либо на стыке установленных законодательно полномочий, либо выходит за их пределы из-за отсутствия отражения в соответствующих законах. Скажем таких вопросов, как неспособность обеспечения оказания социальных услуг из-за снижения их транспортной доступности, или отсутствия возможностей (из-за недостаточности необходимых ресурсов) для самостоятельного выполнения отдельных функций или полномочий и т.п. В этих условиях актуализируется необходимость поиска новых, более современных форм их решения, направленных на обеспечение эффективного исполнения предписанных законодательством полномочий органам местного самоуправления.

Одной из таких форм эффективного исполнения предписанных законодательством полномочий представляется широкое использование сотруднических начал между органами местного самоуправления. В данном случае под таким сотрудничеством следует понимать совместный труд или участие в общем деле представителей указанных органов по достижению общих целей или решению общих задач в области обеспечения комфортных условий общего проживания на определенной территории.

Здесь следует обратить внимание на то обстоятельство, что достаточно часто наряду с «межмуниципальным сотрудничеством» используется термин «межмуниципальное взаимодействие». Как представляется, отличительными признаками между этими понятиями выступают конечные результаты удовлетворения личных и территориальных (коллективных) интересов. Для межмуниципального сотрудничества характерно более полное удовлетворение интересов и запросов проживающего на соответствующей территории населения, посредством оказания определенного объема социальных услуг, а для межмуниципального взаимодействия наряду с удовлетворением интересов и запросов населения еще и получение некоего дохода (удовлетворение экономического интереса территориального сообщества). То есть, в первом случае речь может идти об объемах оказываемых услуг, измеряемых натуральными показателями, а во втором – о тех же объемах социальных услуг, но измеряемых стоимостными показателями и дополнительно еще о прибыли или доходе от выполнения соответствующих функций.

Как известно, межмуниципальное сотрудничество предполагает делегирование некоторых собственных полномочий при решении общих задач. «Взаимное делегирование полномочий между муниципальными образованиями различного уровня вполне очевидно является не просто формой межмуниципального взаимодействия, а именно формой межмуниципального сотрудничества, поскольку: 1) предусмотрено действующим законодательством; 2) связано с взаимодействием двух муниципальных образований; 3) направлено на решение общих для них политических,

экономических или иных социально-полезных задач; 4) осуществляется при сохранении самостоятельности обоих муниципальных образований и отсутствии подчинения между ними» [2, с. 260]. По существу делегирование полномочий органами местного самоуправления представляет собой не что иное, как передачу части собственных полномочий другому органу управления, специально создаваемому для решения заранее очерченных задач социального содержания. В этом процессе могут участвовать два и более муниципальных органа управления. «Межмуниципальное сотрудничество – это деятельность, осуществляемая двумя или более муниципальными образованиями, направленная на создание условий для решения вопросов местного значения за счет объединения их политических, организационных, материальных и иных ресурсов» [3, с.210].

Одним из факторов появления феномена межмуниципального сотрудничества многие специалисты считают сложившуюся некоторую унификацию компетенций органов местного самоуправления. «Наиболее характерной чертой и одновременно одной из самых острых проблем сегодняшнего институционального контекста развития территорий является унификация полномочий и источников финансирования деятельности субъектов административно-территориальной таксономии. Не требует специального доказательства вывод о том, что на фоне высокой гетерогенности экономического потенциала субъектов федерации и муниципальных образований любая попытка унифицировать их доходные источники неизбежно делает бюджеты определенной части регионов и муниципалитетов дефицитными» [4, с.87]. И хотя, данная мысль в большей степени относится к межтерриториальному взаимодействию, она в полной мере соответствует и межтерриториальному сотрудничеству. Ибо из-за нехватки ресурсов на местном уровне не в полной мере становятся реально исполняемые некоторые полномочия по оказанию социальных услуг.

Именно межмуниципальное сотрудничество дает возможность приобрести органам управления населенных пунктов некоторую

самостоятельность для реализации своих конституционных прав и компетенций в управлении территорией и местными ресурсами. Особенно это актуально для сельской местности. Благодаря такому сотрудничеству может формироваться общее поле (организационное, административное) по решению текущих вопросов, требующих значительных усилий (материальных, трудовых ресурсов), которых не достаточно в отдельно взятом населенном пункте (муниципалитете). А при концентрации таких усилий из нескольких источников (населенных пунктов, муниципалитетов) решение местных вопросов (особенно по оказанию социальных услуг) становится реальным [5, с.69].

Согласно действующему законодательству в настоящее время «местное (территориальное) самоуправление в Российской Федерации – система организации деятельности граждан для самостоятельного (под свою ответственность) решения вопросов местного значения, исходя из интересов населения, его исторических, национально-этнических и иных особенностей, на основе Конституции Российской Федерации и законов Российской Федерации, конституций и законов республик в составе Российской Федерации» [6].

Местное самоуправление в социально-ориентированном государстве, как правило, используется преимущественно для выполнения трех основных функций. Во-первых, для реализации компетенции непосредственного обеспечения нормальных условий жизнедеятельности населения: обеспечение жильем, благоустройство территории, предоставление коммунальных услуг, услуг местного транспорта и связи, создание условий для получения основного общего образования, необходимой медицинской помощи, торгового, бытового, культурного обслуживания населения и т.п. Данные задачи местная власть способна решать более оперативно и эффективно, так как имеет наиболее полное представление о потребностях населения и местных условиях.

Во-вторых, местное самоуправление необходимо для реализации компетенции относительно более полного и эффективного привлечения и использования местных человеческих, природных и иных ресурсов. Выявление

и рациональное использование этих ресурсов призвано способствовать развитию малого и среднего бизнеса, увеличению налоговой базы, уменьшению безработицы, повышению благосостояния населения. Хотя масштаб местных ресурсов невелик, в целом по стране они составляют значительную величину.

В-третьих, местное самоуправление необходимо для реализации компетенции обеспечения функционирования обратной связи в государственном управлении, т.е. для организации непосредственного взаимодействия с населением. Будучи основным носителем власти, народ (население) должен находиться в постоянном контакте, как с органами местного самоуправления, так и с органами государственной власти (посредством реализации властных полномочий на разных уровнях государственного управления).

В тоже время достаточно часто складываются ситуации, когда возникает неотложная необходимость в поиске дополнительных участников решения вопросов местного значения. В этом случае можно прибегнуть к межмуниципальному сотрудничеству. По действующему законодательству с целью объединения различных «ресурсов для решения вопросов местного значения могут быть образованы межмуниципальные объединения, учреждены хозяйственные общества и другие межмуниципальные организации в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами представительных органов муниципальных образований. В этих же целях органы местного самоуправления могут заключать договоры и соглашения. Указанные межмуниципальные объединения не могут наделяться полномочиями органов местного самоуправления» [7]. То есть, межмуниципальное сотрудничество можно толковать в самом широком смысле: межмуниципальное сотрудничество может применяться в рамках межмуниципальных контактов «при решении любых совместных задач, в любых сферах деятельности и в любых формах» [8, с.65-66]. В таком случае межмуниципальное сотрудничество должно реализовываться на основе

кооперации и обмена ресурсами, т.е. посредством сетевых взаимодействий [9, с.59].

На появление новых организационных форм межтерриториального сотрудничества решающее влияние оказывают существующие формы пространственной организации населения, знания о которых позволяют системно представлять окружающую действительность и основные тренды в ее развитии.

Список использованных источников

1. Василенко, В.Н. Многомерность параметров региона: территории, системы, пространства: монография /Науч.ред. В.В.Дружинина. – Дружковка: Юго-Восток, 2016. – 408 с.

2. Петроградская, А.А. Виды и формы межмуниципального сотрудничества в Российской Федерации // Вестник Самарского государственного университета. – 2010. – № 5(78). – С. 256-262.

3. Петухов, Р.В. Межмуниципальное сотрудничество как способ модернизации местного самоуправления // Труды Института государства и права РАН. – 2012. – № 1. – С. 209-226.

4. Дядик, В.В. Взаимодействие муниципальных образований с региональными органами государственной власти: институциональный аспект // Управленческое консультирование. – 2012. – № 4. – С. 83-91.

5. Кашин, А.А. Система межмуниципального сотрудничества как инструмент социально-хозяйственного развития и финансово-экономической самостоятельности муниципальных образований в сельской местности // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2008. – № 3(41). – С.68-74.

6. О местном самоуправлении в Российской Федерации: Закон РФ от 6 июля 1991 г. № 1550-1 (с изменениями и дополнениями). – Электронный ресурс. – URL: <http://bibliotekar.ru/zakon-o-samoupravlenii/index.htm> (дата обращения: 14.04 2023).

7. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Закон РФ от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ (с изменениями и дополнениями). – Электронный ресурс. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/7788f25e6cbc0264e98c5da341a022872b5dca50/ (дата обращения: 14.04 2023).

8. Бабун, Р., Артемова С. вопросу межмуниципальной хозяйственной кооперации // Городское управление. – 2012. – № 1. – С. 64-69.

9. Калашникова, О.А. Проблемы взаимоотношений региональных и муниципальных органов власти в контексте реформирования системы местного самоуправления (на материалах Краснодарского края) // Человек. Сообщество. Управление. – 2009. – № 2. – С. 49-60.

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, КАК ПРИОРИТЕТНОГО НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ

*Кочубей К.Ф., магистрант,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

В Российской Федерации не теряет актуальность аспект социализации государственной экономической политики, как процесса по созданию благоприятных условий для развития экономики государства, повышения уровня жизни и создания равных возможностей для всех слоев населения.

Следует отметить, что важность осуществления данного процесса была отмечена ещё в период становления России как советского государства В.И. Лениным, назвавшим его «необходимостью, которая определяется современными условиями развития общества и позволяет уменьшить социальные различия, бороться с бедностью и безработицей, а также обеспечивать стабильность и устойчивость экономики» [1]. Такое значение полностью применимо и в настоящее время, что подтверждает Конституция, закрепляющая за Российской Федерацией статус социального государства [2].

Основными направлениями социализации государственной экономической политики являются: регулирование экономики, фискальная политика, монетарная политика, инвестиционная политика, торговая политика, а также социальная политика. Последнее направление вызывает наиболее чувствительную реакцию со стороны населения и требует особого внимания со стороны государства.

Социальная политика государства представляет собой совокупность мер, направленных на улучшение благосостояния населения и защиту его социальных прав. Основной задачей социальной политики является обеспечение равенства всех граждан перед законом и социальной защиты слабых и уязвимых групп населения. Это может быть достигнуто путем

государственной поддержки населения в области здравоохранения, образования, социальной защиты и т.д.

Ниже перечислены некоторые перспективные возможности развития социальной политики государства:

1. Развитие системы здравоохранения. Система здравоохранения – важнейший элемент социальной политики государства, так как здоровье граждан является необходимым условием для повышения качества жизни как отдельных индивидов, так и общества в целом. В последнее время все больше внимания уделяется развитию системы профилактики заболеваний, повышению качества медицинских услуг и их доступности, модернизации материально-технической базы учреждений здравоохранения страны, внедрение целевых проектов, в частности: «Здоровье», «Качество жизни», «Доступная среда».

2. Развитие системы социального обеспечения. Система социального обеспечения является одной из наиболее значимых областей государственной социальной политики. Данная система включает в себя пенсионное обеспечение, страхование от безработицы и социальную помощь малообеспеченным слоям населения. В данной сфере функционирует один из важнейших федеральных проектов «Демография», целью которого является снижение смертности населения, повышение рождаемости, поддержка многодетных семей и содействие занятости молодёжи. Также функционирует программа «Старшее поколение», предполагающая организацию социальных услуг для пожилых людей в различных сферах жизни.

3. Развитие системы образования. Система образования является стратегически значимым элементом социальной политики, так как обеспечивает устойчивое и динамичное развитие общества и повышение уровня жизни граждан. В последнее время все больше внимания уделяется развитию высшего и дополнительного образования, улучшению качества образования и расширению доступа к нему, поддержке молодых учёных. В рамках данной отрасли действует федеральный проект «Образование»,

направленный на повышение доступности получения академических знаний и цифровую трансформацию образования.

4. Развитие сферы культуры. Сфера культуры является неотъемлемым элементом социальной политики, так как обеспечивает развитие культурной жизни и повышение уровня культуры населения. В настоящее время уделяется всё больше внимания развитию культурных центров, музеев, театров и других учреждений культуры, обеспечению доступности их посещения для молодежи, духовно-нравственному и патриотическому воспитанию, поддержке отечественного кинопроизводства и других творческих направлений.

5. Развитие системы жилищного строительства. Социальная политика не может вестись полноценно без обеспечения граждан доступным жильем. В Российской Федерации действует ряд социальных программ, направленных на обеспечение граждан, в особенности молодых семей, доступным и комфортным жильем, в частности, госпрограммы «Жилье для российской семьи», «Молодая семья», «Жилище», «Социальное жилье», а также «Улучшение жилищных условий граждан, проживающих на территориях с особыми климатическими условиями». Реализация программ в данной сфере способствует значительному росту демографических показателей в стране.

6. Развитие системы занятости и трудовых отношений. Система занятости и трудовых отношений обеспечивает занятость населения и улучшение условий труда. В последние годы все больше внимания уделяется поддержке малого и среднего бизнеса, созданию новых рабочих мест и повышению качества трудовых отношений. Этому способствует, в частности, действие моратория на проверки малого и среднего бизнеса и введение льготных режимов налогообложения. Наглядным примером служит введение правового статуса самозанятого.

7. Развитие системы защиты прав человека и обеспечения правового государства. Данный процесс является важным элементом социальной политики, так как обеспечивает защиту прав и свобод граждан, в частности, особо уязвимых групп населения, таких как дети и инвалиды.

Кроме того, существует ряд других перспективных направлений развития социальной политики, таких как поддержка семьи и детей, развитие экологической политики, укрепление межнационального согласия, развитие науки и инноваций, развитие туризма и многие другие. В целом, развитие социальной политики государства имеет важное значение для улучшения качества жизни граждан, создания благоприятного бизнес-климата, развития человеческого капитала и обеспечения устойчивого социально-экономического развития страны.

Об успешности внедрения социальных преобразований в Российской Федерации, в частности, свидетельствует отчёт Всемирного банка, согласно которому уровень бедности в России снизился с 13,4% в 2017 году до 12,1% в 2018 году. При этом международная организация отметила улучшение социальных показателей в стране, таких как увеличение доступности образования и здравоохранения, а также рост ожидаемой продолжительности жизни [3].

Таким образом можно сделать вывод о том, что развитие социальной сферы, как фундамента здорового и устойчивого общества, должно быть приоритетным направлением государственной политики. Надлежащая забота о населении и социальная защита обеспечивают стабильность, уменьшают неравенство и бедность, повышают уровень жизни и обеспечивают благосостояние граждан. Более широкий доступ к образованию, здравоохранению и культуре помогает уменьшить неравенство и способствует повышению общей культурной и экономической осведомленности населения. Развитие социальной сферы также способствует повышению трудовой продуктивности и укреплению экономической конкурентоспособности. В целом, инвестирование в социальную сферу – это инвестирование в будущее нации, ее стабильность и процветание.

Список использованных источников

1. Ленин, В.И. Полное собрание сочинений. Т. 33. – М., 1966. С. 484.

2. Конституция (Основной Закон) Российской Федерации от 12 декабря 1993 года. Статья 7. // Собрание законодательства Российской Федерации, 1993, № 33, ст. 1318.

3. Всемирный банк. Доклад о мировом развитии за 2020 год: Торговля в интересах развития в эпоху глобальных производственно-сбытовых цепочек. Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк; 2019. С. 54.

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛИТЕТА КАК
ОСНОВА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ВЛАСТИ И ОБЩЕСТВА**

*Алёхина М.А., магистрант,
Шемяков А.Д., д-р экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

В условиях строительства новой государственности особо актуализуются процессы развития гражданского общества во взаимосвязи с формированием эффективных органов государственной муниципальной власти и как следствие социально-экономического развития как республики в целом, так и муниципальных образований. Социально-экономическое развитие муниципальных образований относится к полномочиям местного самоуправления закономерно, что в свою очередь подразумевает, необходимость удовлетворять нужды и потребности гражданского общества, при этом получать социальную поддержку по месту своей работы и жизни. Потому именно в муниципальных образованиях должны быть сосредоточены основные социальные гарантии государства населению, а также финансовые ресурсы, необходимые для решения экономических и социальных проблем.

В настоящее время в современной конъюнктуре динамично развивающегося общества, сложных взаимоотношений между составляющими его социальными группами, тенденций роста гражданского правосознания, нестабильной экономики, военным конфликтом, важным вопросом является именно оптимизация взаимодействия органов государственной власти с населением для дальнейшего социально-экономического развития.

Как следует из научной литературы, эффективное взаимодействие институтов гражданского общества и государственных органов является одной

из наиболее сложных проблем, требующей научного поиска форм и методов ее решения. В этом направлении проведено много изысканий, в процессе которых высказано множество рекомендаций. Так в научных исследованиях ученых, признается, что гражданское общество начинается там, где для взаимодействия институтов общества и органов власти используется принцип открытости, поскольку они как феномен социального явления находятся в органической связи. Гражданское общество формируется в процессе длительной социальной и культурной эволюции и представляет собой результат современной индустриальной цивилизации со всеми ее особенностями (развитая промышленность и сфера услуг, рыночная инфраструктура, демократическая форма правления).

По мнению ученых, взаимодействие гражданского общества и системы органов государственной власти базируется на основе нормативно-правовых механизмов, играющих ключевую роль в формировании, между ними, эффективных взаимоотношений. По нашему мнению, можно сделать следующие заключения.

Во-первых, вовлечение общественных институтов, в части укрепления законности и правопорядка, является одним из направлений, обеспечивающих непосредственное участие широких слоев населения.

Во-вторых, такой подход, способствует достижению социально-экономической и политической стабильности в государстве.

В-третьих, процесс оптимизации взаимодействия органов государственной власти и гражданского общества приобретает актуальное значение и требует дополнительного исследования. В законодательстве Донецкой Народной Республики и Российской Федерации не имеется закрепленного понятия гражданского общества, но при этом в современной науке разработано много всевозможных дефиниций. Основа гражданского общества выходит из субъектов общества, его целях, общественных взаимоотношений, которые затрагивает. При этом следует принять во внимание, что гражданское общество объединяет индивидов и социальные

группы сложными платировками частных интересов, которые образуются и осуществляют процесс социальной саморегуляции. Обеспечение прав и свобод человека, признание их приоритета как определяющей цели модернизации общества и государства, является фундаментальным элементом на пути к безопасному и стабильному развитию общества, законодательно закрепившего, что «человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства».

В-четвертых, в этой связи приобретает особую важность установление супруги между гражданами и властью, что в дальнейшем может содействовать предотвращению политических и социальных катаклизмов, обеспечению безопасности личности - общества - государства. При этом права человека и их осуществления экстрагируют суть государства и политическое устройство в целом.

В-пятых, на сегодняшний день, в условиях военного конфликта существует недостаточность и неустойчивость институтов гражданского общества приводящее к тому, что в республике, и в стране в целом отсутствует механизм чередования социальных моделей, обеспечивающих равновесие в развитии общества. Особенность национальной государственно-правовой концепции заключается в том, что власть вынуждена брать на себя функции гражданского общества. Данная конъюнктура, очевидным образом компенсирует отсутствие отлаженного механизма выражения интересов различных социальных групп, а с другой стороны, не способствует укреплению авторитета действующей власти. Основным барьером для развития гражданского участия является несформированная мотивация населения к общественной активности. Отчуждение проявляется как на эмоциональном уровне, так и на содержательном: отсутствие веры в успех, несовпадение представлений об общем интересе.

В-шестых, к вышесказанному добавляется отсутствие опыта совместных действий гражданского общества и власти. При этом под социально-

экономическим анагенезом муниципального образования рассматривается управляемый алгоритм варьирования в разнородных сферах жизни муниципального образования, движимый на достижение определенного уровня развития социальной и экономической сфер на территории муниципалитета, с наименьшим ущербом для энергорезервов и наибольшим уровнем удовлетворения коллективных потребностей населения и интересов государства.

В-седьмых, следует обратить внимание, что для современного этапа развития взаимодействия общества и власти характерен низкий уровень объединения самих систем государственного управления и местного самоуправления, неоправданное дублирование функций в различных системах, отсутствие комплекса стандартов, классификаторов, позволяющих унифицировать представление данных и обеспечить согласованное функционирование этих систем. Построение стратегии социально-устойчивого развития муниципалитета возможно при обеспечении сбалансированности как всего плана социально-экономического развития города, так и его отдельных частей в частности.

В-восьмых, для устойчивого развития муниципалитета значение принимает социально-экономическое состояние, при котором обеспечивается улучшение качества жизни населения за счет эффективного функционирования ресурсов внутри муниципального образования, что вследствие влечет взаимодействие населения с властью. Соответственно, устойчивость социально-экономического развития муниципалитета зависит от экономической состоятельности граждан, составляющих местное сообщество, от развития гражданского общества, от понимания населением задач, которые стоят перед органами местного самоуправления и то, какими средствами данные задачи и цели могут быть решены.

Таким образом, основной целью социально-экономического развития муниципальных образований, следует рассматривать, с точки зрения, комплексного подхода. Данный подход подразумевает, что рассмотрение будет

поэтапным и затронет практически все сферы жизнедеятельности муниципального образования. Для стратегического планирования необходимо определить цели и принципы их осуществления. Определение целей, влечет за собой постановку и реализацию различных задач, необходимых для дальнейшего социально-экономического развития муниципального образования.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : [принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 года.] : действующ. ред. // Официальный сайт Государственной Думы Российской Федерации. – Электрон. Дан. – Москва, 2023. – Режим доступа: [Конституция РФ \(duma.gov.ru\)](https://duma.gov.ru). – Дата обращения: 15.03.2023. – Загл. с экрана.

2. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс] : [принята Постановлением Народного Совета 30 декабря 2022 г.] : действующ. ред. // Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики. – Электрон. дан. – Донецк, 2023. – Режим доступа: [Конституция | Официальный сайт Народного Совета ДНР \(dnrsovetsu\)](https://dnrsovetsu.com). – Дата обращения: 08.02.2023. – Загл. с экрана

3. Кужугет Ё. В. Социально-экономическое развитие муниципального образования на современном этапе/ Ё. В. Кужугет // Актуальные исследования. 2022. №32 (111). – URL: <https://apni.ru/article/4466-sotsialno-ekonomicheskoe-razvitie-munitsipaln>

ИНСТРУМЕНТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМАХ

*Паршина А.С., магистрант,
Шемяков А. Д., д-р экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Многофункциональность государственного управления на различных уровнях связана с использованием форм, методов и подходов, обеспечивающих реализацию функций, целей и задач, направленных на строительство государственности.

Формы, методы и подходы: во-первых, способствуют властному воздействию государства на процесс устойчивого социально-экономического развития; во-вторых, они указывают какими средствами и инструментами государство влияет на поведение граждан, и осуществляет управленческую деятельность в различных сферах общества.

Актуальность развития инструментария государственного управления в региональных системах Донецкой Народной Республики (ДНР) приобретает особую значимость микроэкономического уровня включающего управление региональным хозяйственным комплексом и учреждениями социальной сферы, структуры малого и среднего бизнеса, в процессе которого используются документальные инструменты, такие как уставы, лицензии, утверждаемые государственными органами положения, также денежные инструменты (наличные и безналичные деньги, ценные бумаги), уровень оплаты труда работников и т.д.

Совершенствование этого инструментария приобретает актуальное значение, поскольку с момента образования Республики начались политические и социально-экономические преобразования, которые привели к обострению существующих социальных проблем и появлению новых, таких как – обнищание, снижение реальных доходов, вынужденной миграции,

депопуляции населения, и как следствие привели к устойчивому росту количества населения, нуждающегося в социальной защите. Все эти явления определили необходимость поиска новых подходов в развитии инструментария государственного управления в региональных системах ДНР.

По мнению ученых [1], инструменты государственного управления представляют собой средства практической реализации государственного управленческого решения. К тому же, классифицируя их, ученые выделяют: общие (универсальные) и локальные. К общим инструментам управления относятся существующие, закрепленные в правовых актах нормы и правила управленческой деятельности, а также имеющих форму законов, уставов, инструкций, ограничений и т.д. При этом, локальные инструменты носят частный характер, подкрепляя выполнение более значимого управленческого решения, и могут иметь форму приказов, распоряжений, постановлений, сделок, контрактов, совещаний и т.д. По отношению к управленческому решению инструменты вторичны; в зависимости от контекста могут рассматриваться как самостоятельные управляющие воздействия, используемые для выполнения других управленческих решений. Например, установленные государством правила записи актов гражданского состояния правомерно рассматривать как управляющее воздействие государства на участников общественных отношений, запись акта гражданского состояния конкретного гражданина – это инструмент реализации управленческого решения.

Инструменты государственного управления как способы и средства поддержания, подкрепления, обеспечения, практической реализации управляющих воздействий и управленческих решений [3].

Государственное управление в региональных системах является важным элементом обеспечения эффективного функционирования региональных органов власти. Для того чтобы государственное управление было эффективным, необходимо использовать различные инструменты, которые

позволяют регулировать и контролировать деятельность региональных органов власти.

Один из основных инструментов государственного управления в региональных системах – это законодательство. Законы и нормативные акты, принимаемые на федеральном уровне, регулируют деятельность региональных органов власти и определяют их компетенцию. Кроме того, законодательство позволяет устанавливать правила и нормы, которые должны соблюдаться в регионах.

Еще одним инструментом государственного управления в региональных системах является финансовое регулирование. Финансовые механизмы позволяют контролировать расходы и доходы региональных органов власти, а также обеспечивают финансовую поддержку регионов. Финансовые механизмы также позволяют устанавливать налоговые ставки и другие финансовые инструменты, которые могут влиять на экономическое развитие регионов.

Еще одним важным инструментом государственного управления в региональных системах является мониторинг и контроль. Мониторинг и контроль позволяют оценивать эффективность деятельности региональных органов власти и выявлять проблемы, которые могут возникать в регионах. Контроль также позволяет предотвращать коррупционные проявления и другие нарушения законодательства. Также инструментом государственного управления в региональных системах является социальное регулирование. Социальные механизмы позволяют регулировать социальные процессы в регионах, обеспечивать социальную защиту населения и решать социальные проблемы. Социальное регулирование также позволяет устанавливать социальные стандарты и нормы, которые должны соблюдаться в регионах.

В государственном управлении инструменты заключаются в формировании государственных бюджетов, целевых различных программ, в разрабатываемых стратегиях развития региона, прогнозировании социально-экономических показателей. Также к инструментам управления относится государственное

страхование, государственное инвестирование, проведение денежных операций на внутреннем рынке и т.д.

Таким образом, инструменты государственного управления в региональных системах являются важным элементом обеспечения эффективного функционирования региональных органов власти. Законодательство, финансовое регулирование, мониторинг и контроль, а также социальное регулирование – все эти инструменты позволяют регулировать и контролировать деятельность региональных органов власти и обеспечивать социальную защиту населения. Решение поставленной задачи требует в первую очередь, поиска инновационных методов и подходов, направленных на совершенствование инструментария государственного управления в региональных системах ДНР.

Список использованных источников

1. Правовые и организационные основы государственного и муниципального управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / С. Ю. Наумов, М. М. Мокеев, А. А. Подсумкова, Н. С. Гегедюш. — Электрон.текстовые данные. - М. : Форум, 2010. - 366 с.
2. Рисин И.Е. Региональная кластерная политика: концептуальное, методическое и инструментальное обеспечение / И.Е. Рисин, Ю.И. Трещевский. М.: Русайнс, 2015. 168 с.
3. Сафиуллин А.Р. Роль промышленной политики в условиях интенсивного развития кокурентных преимуществ территории / А.Р. Сафиуллин, С.Н. Котенкова, А.З. Новенькова // Экономические науки- №1(235) – 2016. – с.134-146

ОСОБЕННОСТИ ТЕХНОЛОГИЙ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

*Купливацкий А.О., магистрант,
Костенко И.В., д-р гос. упр., профессор,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Государственная гражданская служба требует от работников большой ответственности и увлеченности. Мотивация государственных гражданских служащих играет важную роль в их профессиональной деятельности, от которой, в свою очередь, зависит эффективность функционирования государственного органа.

Мотивация служащих – это способность оказывать воздействие на сотрудников посредством различных материальных и не материальных методов с целью повышения производительности труда [1, с.32].

Близким к понятию мотивации является термин «стимулирование». Под стимулированием понимается внешнее побуждение к труду. В числе внешних побудителей к труду выделяют материальные и моральные стимулы к труду.

Материальные стимулы к труду могут быть выражены в денежной форме (заработная плата, премии и пр.) и неденежной форме.

Материальная мотивация к труду в неденежной форме связана как с созданием условий для качественного воспроизводства рабочей силы, так и с функционированием работника на производстве, т.е. с организацией труда, улучшением санитарно-гигиенических условий для работы, которые косвенно повышают трудовую активность работников.

К моральным (нематериальным) стимулам к труду относятся: социальные (престижность труда, возможность профессионального и служебного роста), моральные (уважение со стороны окружающих, награды) и творческие

(возможность самосовершенствования и самореализации) [1, с.109].

Система стимулирования труда государственных гражданских служащих, включает в себя комплексный набор из материальных и нематериальных стимулов, который предназначен обеспечивать эффективность их труда за счет воздействия совокупностью методов принуждения, вознаграждения и побуждения [4, с. 83].

Взаимосвязь методов управления и технологий мотивации на государственной гражданской службе представлена в таблице.

Таблица

Взаимосвязь методов управления и технологий мотивации на государственной гражданской службе

Методы управления	Способ действия (форма стимула)	Вид мотивации
административные	Регламентация и контроль деятельности, аттестация, квалификационный экзамен, конкурс на замещение вакантных должностей, присвоение и сохранение классов чин. Нормы служебного поведения.	принуждение
экономические	Государственные социальные гарантии, материальное поощрение.	
организационно-управленческие	Обеспечение профессионального совершенствования через обучение и профессиональное совершенствование	вознаграждение
Социально-психологические	Моральное поощрение, регулирование межличностных и межгрупповых отношений, формирование благоприятного морально-психологического климата	побуждение

Административные методы управления, сосредоточенные в области принудительных методов сопряжены, в первую очередь, с управлением мотивацией и в условиях бюрократических структур управления имеют наибольшую эффективность. Мотивация государственных гражданских служащих сопряжена со сложностью управления данным процессом.

Использование методов экономического воздействия на мотивацию государственных гражданских служащих осложняется существованием дифференциации сумм денежного вознаграждения работников органов

исполнительной власти и местного самоуправления в субъектах Российской Федерации. Это также не способствует повышению мотивации государственных гражданских служащих и их интереса к работе с помощью характерных для органов государственной власти методов воздействия [2, с. 7].

Однако, следует особо выделить стимулирующий характер социального пакета государственных гражданских служащих. Во-первых, осуществляется удовлетворение потребности в безопасности, а во-вторых, формируются определенные установки, связанные с восприятием значимости, уважения и признания заслуг служащего перед органом государственной власти. В результате, у государственных гражданских служащих наблюдается возрастающая тенденция к лояльности условиям и нормам деятельности, постулируемых в регламентирующих документах органов государственной власти. Прямым следствием является формирование и поддержание мотивации государственных гражданских служащих на приемлемом уровне.

Существующие социальные гарантии можно распределить на основные (медицинское страхование, пенсионное обеспечение, страхование жизни) и дополнительные (беспроцентная ипотека, спортивно-культурные занятия, бесплатное питание). При этом основные социальные гарантии должны быть доступны всем служащим, а дополнительные – только для служащих с определенным стажем работы [3, с.39].

Организационно-управленческие и социально-психологические методы образуют группу методов стимулирования труда, определяющих повышение мотивации государственных гражданских служащих. В этой связи важным фактором повышения мотивации государственных гражданских служащих выступает карьерное развитие. Это способствует удовлетворению, как материальных, так и социальных потребностей служащего, а также влияет на статусное удовлетворение выполняемой работой.

Важно отметить, что технологии мотивации и стимулирования труда государственных гражданских служащих в Донецкой Народной Республике как новом субъекте Российской Федерации имеют определенные особенности и

тенденции развития.

Так основными наиболее действенными мотивами для данной группы служащих являются: обеспечение организационно-технических условий труда служащих, выражение благодарности (как лично, так и публично), создание условий для профессионального развития служащих, создание благоприятного социального климата в коллективе, проведение мониторинга мотивации служащих на регулярной основе с составлением мотивационного профиля и мотивационной карты.

Основными мероприятиями, направленными на совершенствование мотивации государственных гражданских служащих Донецкой Народной Республике являются: обеспечение гражданских служащих надлежащими организационно-техническими условиями труда; осуществление подготовки предложений по улучшению обслуживания служебных мест, созданию благоприятных условий труда; создание условий для эффективного использования гражданским служащим служебного времени; выстраивание неформального взаимодействия с подчиненными и поддержание открытых взаимоотношений в коллективе; признание результатов профессиональной деятельности гражданских служащих; расширение возможностей для самореализации гражданских служащих; проведение мониторинга действующей в государственном органе системы мотивации кадров.

Таким образом, в деятельности служебного лица, состоящего на государственной гражданской службе важную роль, играет мотивация, которая представляет собой способность оказывать воздействие на сотрудников посредством различных материальных и не материальных методов с целью повышения производительности труда. Особенности технологий мотивации и стимулирования труда государственных гражданских служащих определяются в соответствии со спецификой и особенностями их труда, элементами, характеризующими систему государственного управления в целом.

Система стимулирования труда государственных гражданских служащих, включает в себя комплексный набор из материальных и нематериальных

стимулов, который предназначен обеспечивать эффективность их труда за счет воздействия совокупностью методов принуждения, вознаграждения и побуждения.

Для повышения производительности труда государственных гражданских служащих в Донецкой Народной Республике акцент ставится на положительный морально-психологический климат, вследствие влияния которого повышается производительность труда при чередовании материальных и нематериальных стимулов.

Список использованных источников

1. Алехин, Э.В. Мотивация и стимулирование. – Пенза: Ирма, 2015. – 312 с.
2. Бекмурзиева, Х.М. Мотивация деятельности государственных гражданских служащих как средство повышения эффективности государственной гражданской службы // Управление. – 2018. №4 (22). – С. 4-9.
3. Каурова, О.А., Митюхин Д.С. Особенности мотивации и стимулирования труда государственных и муниципальных служащих // Экономический вестник Восточно-Сибирского государственного университета технологий и управления. 2021. – № 1 (11). – С. 34-51.
4. Коретников, Н.В., Субботина, Т.Н. Создание системы мотивации труда и принципы мотивации в государственном и муниципальном управлении // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. – № 5-2 (75). – С. 81-85.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

*Удовиченко Д.Е., магистрант,
Иванина Е.А., канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Реализация государственных целей, задачи и функций государственного управления, отраженных в государственной политике развития Республики по всем направлениями, напрямую зависит от деятельности государственных служащих. Развитие Республики обуславливает наличие конкурентоспособных профессиональных кадров высокого уровня в сфере государственного управления.

Экономическое и социальное становление Республики зависит напрямую от эффективности деятельности государственных гражданских служащих. В свою очередь, результативность государственного управления во многом зависит от профессиональной компетенции государственных служащих [3].

Проблеме эффективности деятельности государственных служащих, а, также, методам повышения их эффективной деятельности, посвящены работы таких ученых, как Абдурахманов К.Х., Вагина Л.В., Волгин Н.А., Гагаринская Г.П. и многие другие.

Теоретический анализ научной литературы свидетельствует о том, что существующие формы и методы повышения эффективной деятельности государственных служащих, в определенной мере, способствуют решению возникающих проблем, влияющих на качество труда работников государственной службы, но, вместе, это направление требует более системного изучения.

Актуальность темы исследования не вызывает сомнений, поскольку от качественной и результативной работы государственных служащих зависит не

только уровень управленческой деятельности, но и формирование доверия граждан к институтам государственной власти.

Государственные гражданские служащие играют важную роль в обеспечении эффективности работы государственных органов. Они являются ключевыми исполнителями государственных функций и обязанностей, которые направлены на улучшение качества жизни граждан и развитие экономики страны.

В современных формах управления общепризнанным и самым ценным ресурсом любой организации являются люди. Профессионально подготовленные и имеющие навыки и умения, они составляют «человеческий потенциал», который как раз и обеспечивает эффективную деятельность государственной службы [1].

Однако эффективность деятельности государственных гражданских служащих часто становится предметом критики со стороны общества. Некоторые граждане считают, что государственные служащие не выполняют свои обязанности должным образом, что приводит к недостаточному уровню обслуживания и низкому качеству государственных услуг.

Деятельность государственных служащих является многозадачной и на эффективность деятельности государственных служащих влияют своевременность и точность формулирования управленческой задачи, четкость в организации выполнения этой задачи, контроль и мониторинг правовых аспектов, связанных с выполнением управленческой задачи, необходимое и достаточное количество времени на выполнение этой задачи и, в принципе наличие условий для ее выполнения.

Однако, необходимо понимать, что эффективность деятельности государственных гражданских служащих зависит от многих факторов. В первую очередь, это квалификация и профессионализм служащих. Чем выше уровень знаний и навыков у государственных служащих, тем более эффективно они могут выполнять свои обязанности.

Также важным фактором является организация работы государственных органов. Если работа органов государственной власти организована эффективно, то государственные служащие могут быстро и качественно выполнять свои обязанности [2].

Кроме того, эффективность деятельности государственных гражданских служащих зависит от уровня оплаты труда. Если государственные служащие получают достойную оплату, то они могут более эффективно выполнять свои обязанности и не искать дополнительных источников дохода.

Наконец, важным фактором является мотивация государственных служащих. Если служащие мотивированы на выполнение своих обязанностей, то они будут более ответственно относиться к своей работе и стараться достичь лучших результатов.

Создать мощную систему мотивов и стимулов, побуждающих государственных служащих полностью раскрыть свои способности, плодотворно работать с максимальной эффективностью не представляется возможным без учета законов социальной и психологической деятельности людей. Это стало ясно к двадцатым годам XX века, когда крупное машинное производство довело интенсификацию использования физических возможностей человека до максимума. Наступила очередь интенсификации интеллектуальных возможностей личности работника, служащего.

Итак, эффективность деятельности государственных гражданских служащих зависит от многих факторов, и каждый из них играет важную роль. Чтобы обеспечить эффективность работы государственных органов, необходимо уделять внимание всем этим факторам и создавать условия для эффективной работы государственных служащих.

Таким образом, эффективная деятельность государственных гражданских служащих является важным элементом обеспечения грамотного функционирования государственных органов власти. Решение поставленной задачи требует в первую очередь, поиска методов и подходов, направленных

на стимулирование эффективной деятельности государственных служащих в ДНР.

Список использованных источников

4. Денисенко, В.И. Оценка эффективности государственного аппарата / В.И. Денисенко, Е.А. Бурмистрова // Вестник Владимирского государственного университета. Серия: Экономические науки. – 2015. – №1 (3). – С. 69 – 82.

5. Правовые и организационные основы государственного и муниципального управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / С. Ю. Наумов, М. М. Мокеев, А. А. Подсумкова, Н. С. Гегедюш. — Электронные текстовые данные. - М.: Форум, 2010. - 366 с.

6. Системный подход к оценке эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих / Л.Б. Костровец, А.М. Садекова // Менеджер: Научный журнал ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»: – Донецк: ДонАУиГС, 2021. - №3(97). – С. 117-124

**АКТУАЛЬНОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Шматько А.А., магистрант,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

В настоящее время наблюдается переосмысление сути управления социально-экономическим развитием. При установлении стратегических целей развития государства в целом и конкретных территорий приходит осознание потребности ориентироваться на нужды человека, его интересы и мнения. Вследствие чего повышается значение органов местного самоуправления в ходе социально-экономического развития. Необходимо их активное участие в управлении данным процессом как равноправный партнер с органами государственной власти.

Реальное осуществление новых подходов к управлению на местном уровне затрудняется рядом факторов. Во многих муниципальных образованиях не в полной степени применяется организационно-управленческий потенциал, имеются существенные резервы увеличения эффективности управления местным развитием. Ряд муниципальных образований не используют технологии стратегического планирования. В разработанных планах и программах развития целевые ориентиры нередко не соответствуют действительным нуждам местного населения. Некоторые планы и программы развития, созданные местными организациями, не включают проработанный механизм выполнения, что приводит к появлению противоречий в комплексе целей и недостаточной обеспеченности средствами процесса управления развитием. В ситуации значительного роста количества муниципальных образований, уменьшения местных налогов и сборов и снижения доходной части местных бюджетов, проблема эффективного применения собственного

потенциала развития является весьма актуальной. Поэтому органам местного самоуправления необходимы инструментарию самоконтроля эффективности управленческой деятельности.

Социально-экономическое развитие муниципального образования представляет собой управляемый процесс качественной трансформации социальной и экономической областей, не ухудшающим состояние окружающей среды, а также вызывающим улучшение качества жизни граждан. В качестве основного показателя и ключевой цели социально-экономического развития понимается улучшение качества жизни граждан, при этом трансформации в экономической области выступают как средства достижения указанной цели.

Для решения указанных проблем и оптимизации системы и процесса управления местным развитием требуется комплексная диагностика ключевых направлений и последствий управленческой деятельности, что определяет актуальность создания инструментарию оценки качества и эффективности управления социально-экономическим развитием муниципальных образований.

Проблемы развития муниципальных образований стали привлекать внимание ученых относительно недавно. Однако актуальность данного направления привела к созданию достаточно обширного спектра подходов к толкованию сущности развития и инструментов его организации.

Следовательно, актуальность темы магистерского диссертационного исследования «Формирование стратегии социально-экономического развития муниципального образования в условиях неопределенности» обусловлена необходимостью развития научно-методического обеспечения совершенствования механизмов управления социально-экономическим развитием (далее – СЭР) муниципальных образований (далее – МО) в условиях ответов на современные вызовы пространственного развития России, достижения национальных целей развития и трансформации подходов к эффективному государственному и муниципальному управлению.

Степень разработанности темы исследования. Исследование в рамках подготовки магистерской диссертации базируется на методологических и теоретических положениях, разработанных российскими и зарубежными учеными, эффективной практике применения механизмов управления СЭР МО.

Так, теоретические основы функционирования системы управления СЭР МО сформированы и представлены в трудах Аганбегяна А.Г., Акулова А.О., Атаевой А.Г., Бухвальда Е.М. [1], Ветрова Г.Ю., Ворошилова Н.В. [1], Гранберга А.Г., Егоршина А.П., Зотова В.Б., Зубаревич Н.В., Лапина В.А., Лапыгина Е.Н., Лешина А.Е., Львова Д.С., Пивоваровой О.В. [2], Строева П.В., Трубникова В.В., Фаттахова Р.В. [3], Фернандес Э., Харви Д.

Различные подходы к оценке управления СЭР территорий, сложившиеся в мировой науке и практике, рассмотрены в работах Божья-Воля А.А., Винокур З.Е., Димодовой С.Е., Дугаровой Т.Б., Козбаненко В.А., Королевой Е.Н., Макур М., Маслова Д.В., Никонорова В.М., Новиковой Ю.В., Радей Б., Сангадиевой И.Г., Сидорова А.А., Силич М.П., Стаеса П., Тийеса Н., Шаговой Н.Ю.

Особенности и эффективность применения механизмов и инструментов управления СЭР МО также исследовали Акьюлов Р.И., Варвус С.А., Волянская Т.В., Давыдова Л.А., Дереза Ю.В., Дунаева А.И., Ильченко И.А., Кузнецова С.П., Лексин В.Н., Лобанова Ю.С., Назарова Т.О., Новоселов А.С., Норт Д., Павленков И.М., Пинская М.Р., Попадюк Н.К., Порфирьев Б.Н., Пухова М.М., Репова М.Л., Рыков А.Н., Сазанова Е.В., Степанов М.В., Стрельников А.О., Турьянский В.А., Фалеев А.В., Ферару Г.С., Фомина М.Г., Хайруллов Д.С., Черкасова М.А., Шахманов С.С. Влиянию механизма стратегического планирования на указанные процессы посвящены труды Афанасьева К.С., Жихаревича Б.С., Лебедевой Н.А., Липиной С.А., Одинцовой А.В., Рождественской И.А., Хурматуллиной А.Ф.

Во-первых, МО представляют собой один из основных элементов пространственной организации экономики страны, являясь самыми многочисленными административно-территориальными единицами в

Российской Федерации, число которых по данным Федеральной службы государственной статистики на 1 января 2021 года составило 20303 [4], и ключевыми звеньями пространственного каркаса страны, выступая при этом наиболее доступным уровнем власти для населения. Однако МО не охвачены политикой государственного регулирования, что, с одной стороны, обуславливает повышенную ответственность органов местного самоуправления за результаты СЭР, а с другой – наличие проблем и диспропорций организационно-управленческого характера как внутри системы управления МО, так и в части взаимодействия с вышестоящими уровнями власти.

Во-вторых, в настоящее время существует объективная необходимость анализа и оценки применяемых механизмов и инструментов управления СЭР МО для того, чтобы выявить проблемы и сформировать рекомендации по повышению эффективности их использования с учетом современных условий (рост значимости и влияния общественного мнения, цифровизация управленческих процессов, формирование новых требований к оценке эффективности муниципального управления, необходимость выстраивания комплексной системы стратегического управления развитием территорий и другие).

В-третьих, анализ мировой теории и практики свидетельствует о том, что в настоящее время существует достаточно значительное количество разнообразных подходов как к пониманию сущности системы управления СЭР МО, так и к оценке ее управления, что осложняет процесс мониторинга и контроля как со стороны самих органов власти различных уровней, так и со стороны общественности и бизнеса, которые являются непосредственными потребителями муниципальных услуг. Следовательно, требуется выработка некоторого единого методического подхода, который позволит проводить объективную оценку управления и, наряду с этим, своевременно корректировать социальную и экономическую политику на муниципальном уровне.

В-четвертых, недостаточный уровень прозрачности и открытости местного самоуправления, формальный характер функционирования ряда институтов общественного контроля, а также довольно низкий уровень удовлетворенности качеством муниципальных услуг обуславливают необходимость более активного вовлечения местных сообществ в процесс управления СЭР МО, в том числе посредством более активного применения современных информационно-коммуникационных технологий в муниципальном управлении и жизни населения МО.

В-пятых, организационно-управленческие проблемы в области стратегического планирования на муниципальном уровне, шаблонный характер стратегических документов (без учета территориальной специфики и вовлеченности местного населения) негативно влияют на эффективность достижения долгосрочных целей СЭР МО, что обуславливает целесообразность критического переосмысления сложившихся в теории и практике методических подходов к осуществлению стратегического планирования на муниципальном уровне.

Совокупность изложенных обстоятельств обуславливает актуальность и своевременность данного исследования.

Список использованных источников

1. Бухвальд, Е.М. Актуальные вопросы развития муниципальных образований и реформирования института местного самоуправления / Е.М. Бухвальд, Н.В. Ворошилов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2018. – № 1. Том 11. – С. 132-147. – Текст : непосредственный.
2. Пивоварова, О.В. Стратегия социально-экономического развития как инструмент совершенствования управления муниципальным образованием / О.В. Пивоварова // Управленческие науки в современном мире : сборник докладов Восьмой Международной научно-практической конференции, Москва, 10-11 ноября 2020 г. – Санкт-Петербург : ООО «Издательский дом

«Реальная экономика», 2021. – С. 115-117. – Текст : непосредственный.

3. Фаттахов, Р.В. Пространственное развитие России: вызовы и перспективы / Р.В. Фаттахов // Калужский экономический вестник. – 2019. – № 3. – С. 8-12. – Текст : непосредственный.

4. Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. – URL : <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 13.04.2023). – Текст : электронный.

СУЩНОСТЬ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПОДХОДЫ И ПРОБЛЕМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ

*Кеба С.Н., магистрант,
Приходченко Т.А., канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

В соответствии с положениями Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ, местное самоуправление в Российской Федерации (далее- РФ) является «формой осуществления народом своей власти, обеспечивающая в пределах, установленных Конституцией РФ, федеральными законами, а в случаях установленных федеральными законами – законами субъектов РФ, самостоятельное и под свою ответственность решение населением непосредственно и (или) через органы местного самоуправления (далее – ОМС) вопросов местного значения, исходя из интересов населения с учетом исторических и иных местных традиций» [1].

В пространственной структуре РФ муниципальные образования (далее – МО) являются ключевыми и наиболее многочисленными административно-территориальными единицами. На 1 января 2021 года в РФ насчитывалось 20303 МО, в том числе 1606 (7,9%) муниципальных районов, 630 (3,1%) городских округа, 267 (1,3%) внутригородских территорий городов федерального значения, 1346 (6,6%) городских и 16332 (80,4%) сельских поселений. При этом, в структуре типов МО основная часть населения приходится на городские округа, в среднем на каждый городской округ – 125,3 тыс. чел., на один муниципальный район – 29,1 тыс. чел., на городские и сельские поселения в среднем приходится по 12,6 и 1,8 тыс. чел. соответственно [2].

При этом, действующий Федеральный закон № 131-ФЗ, в котором закрепляются базовые подходы к содержанию реформирования системы местного самоуправления и характеристики основных элементов системы муниципального управления, не содержит развернутого определения понятия «муниципальное образование». Так, в соответствии со статьей 2 данного закона в РФ первоначально предусматривалось формирование 5 видов муниципальных образований: «сельское поселение; городское поселение; муниципальный район; городской округ; внутригородская территория города федерального значения» [1]. А в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в статью 26.3 Федерального закона «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов РФ» и Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» от 27.05.2014 г. №136-ФЗ было введено еще два новых вида МО: «городской округ с внутригородским делением; внутригородской район» [3].

К ведению МО, в соответствии с главами 3 и 4 Федерального закона № 131-ФЗ, относятся вопросы местного значения, а также отдельные государственные полномочия, которыми могут наделяться муниципалитеты.

Существенные различия МО, выражающиеся в численности населения, уровне социально-экономического развития муниципалитетов, объемах имеющихся ресурсов и налогооблагаемой базе, законом предусматривается разграничение вопросов местного значения по типам МО.

Перечень закрепленных за муниципалитетами вопросов местного значения предусматривает решение вопросов, связанных с жизнеобеспечением МО, отдельных вопросов социального, экономического и финанси развития, а также обеспечение безопасности. В целях решения вопросов, закрепленных за муниципальным уровнем управления, ОМС реализуют ряд полномочий:

- принятие устава МО и издание муниципальных правовых актов;
- создание муниципальных предприятий и учреждений и финансирование их деятельности, формирования и размещения

муниципального заказа;

- подготовку и проведение муниципальных выборов, местного референдума, голосования по отзыву депутата, члена выборного ОМС, выборного должностного лица местного самоуправления, голосования по вопросам изменения границ МО, преобразования МО;

- принятие и организацию осуществления программ комплексного социально-экономического развития, на основе сбора статистических показателей, характеризующих финансово-экономическое развитие экономики и социальной сферы муниципалитета;

- осуществление международных и внешнеэкономических связей в соответствии с федеральными законами.

В целом реализация реформы местного самоуправления, на основе положений Федерального закона № 131-ФЗ, выявило целый ряд проблем, с которыми столкнулись органы публичной власти и которые могут быть определены как долговременные тренды, влияющие на развитие муниципального управления. Можно предположить, что жесткая регламентация полномочий ОМС повлечет снижение заинтересованности ОМС в эффективном управлении и усилении индивиденческих настроений на местном уровне.

Среди наиболее актуальных проблем, влияющих на развитие местного самоуправления, выделяют:

- недостаток финансовых ресурсов для обеспечения решения вопросов местного значения, что обусловлено неравномерностью распределения финансовых средств между уровнями публичной власти;

- кадровое обеспечение органов местного самоуправления, влияющее на их эффективное функционирование, особенно во вновь создаваемых МО.

Дальнейшее развитие системы управления МО, ориентированное на повышение эффективности решения вопросов местного значения, должно базироваться на использовании системного подхода, который предусматривает

формирование целостного представления о МО на основе выявления максимального объема информации о составляющих его элементах.

С переходом к экономической самостоятельности МО возросла объективная необходимость в совершенствовании технологий управления ими, которая нашла отклик в экономической науке и практике в виде разработки методологического инструментария стратегического управления и планирования муниципального развития. Однако изучение сущности МО как объекта и субъекта стратегического управления на современном этапе развития экономики России, с нашей точки зрения, не получило должного развития, что актуализирует проблематику заявленного нами исследования.

Рассматривая МО в рамках системного подхода целесообразно понимать под системой «совокупность функционально взаимосвязанных элементов (объектов), представляющих собой целостное образование или обладающих свойством целостности». В целом структуру муниципальной системы можно представить в виде нескольких подсистем (таблица).

Таблица

Элементы системы муниципального образования

№	Подсистема МО	Элементы МО	Субъекты МО	Объекты МО
1	Территориальная	территория	-	территория
2	Экономическая	муниципальное хозяйство	бизнес	-
3	Социальная	общество	население (общество)	-
4	Институциональная (управленческая)	органы власти	органы власти	-

С точки зрения системного анализа, можно рассматривать различные элементы МО и их связи. В рамках подобного подхода можно рассматривать МО в качестве набора подсистем, между которыми возникают всевозможные внутренние взаимосвязи и отношения. Подсистема, в данном случае, будет представлять собой совокупность взаимосвязанных элементов системы. Сложно организованные системы объединяют подсистемы разных уровней,

формируя определенную иерархию подсистем МО. В этой связи отдельные элементы системы (подсистемы) в свою очередь могут рассматриваться, как самостоятельные системы.

Таким образом, анализируя понятие «муниципальное образование» большинство исследователей рассматривают МО либо как территориальное образование, в котором граждане посредством совокупности организационных форм осуществляют местное самоуправление, либо подменяют его систематизацией видов МО. Не отвергая в целом данные подходы, следует отметить их ограниченность акцентом на юридических аспектах территориальной организации страны, в то время как социально-экономическая сущность МО остается неисследованной. Преодолеть данную ситуацию, по нашему мнению, позволяет использование системного подхода, который позволяет раскрыть сущность МО путем его структуризации и выделения подсистем и элементов. В свою очередь, особенности функционирования отдельных подсистем позволяют выявить специфику конкретных территорий.

Список использованных источников

1. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федеральный закон от 06.10.2003. – № 131-ФЗ. – URL : https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/ (дата обращения: 12.04.2023). – Текст : электронный.

2. Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. – URL : <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 12.04.2023). – Текст : электронный.

3. О внесении изменений в статью 26.3 Федерального закона «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 27.05.2014. – № 136-ФЗ.

– URL : https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163524/ (дата обращения: 12.04.2023). – Текст : электронный.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ И КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Корницкая В.П., магистрант,
Приходченко Т.А., канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

В современных условиях функционирование любой организации сопряжено с необходимостью постоянного приспособления к факторам и условиям окружающей среды. В таких условиях деятельности конкуренция является главным фактором, который постоянно оказывает влияние на активность и направленность организационных изменений.

В успешных организациях ежеквартально пересматривается организационно-штатная структура с тем, чтобы максимально адаптировать организм учреждения к внешним вызовам. Поэтому динамика как фактор организационного функционирования представляет собой важнейший элемент системы управления в целом. Кроме внешних обстоятельств, определяющую роль играют условия совместной деятельности и организационная (внутренняя) среда функционирования организации. Главными элементами такой среды являются сотрудники различных функциональных подразделений, от понимания которых смысла и закономерностей совместной деятельности зависит успешность и экономическая эффективность всего учреждения. Также чрезвычайно велика роль руководителя для этого процесса, поскольку именно управленческая деятельность поддерживает в актуальном состоянии организационную среду.

Развитие персонала должно быть направлено на формирование у сотрудников представлений о миссии и ценностях компании, ее традициях и способах деятельности, запретах и ожиданиях, истории и перспективах развития организации. Организационная среда зависит от культуры совместной

деятельности сотрудников, независимо от их статуса в компании. Поэтому организационная и корпоративная культуры связаны между собой, не только как понятия, но и по сути. В своей совокупности они способствуют адаптации организации к внешним вызовам и внутренней интеграции персонала.

Работа с персоналом требует знания многих аспектов взаимоотношения с людьми и влияния на их работоспособность условий совместной деятельности.

Менеджмент организации предполагает использование передовых технологий управления персоналом и создание условий комфортной рабочей среды. В этом отношении сформировались представления о корпоративной культуре, которые включают в себя многие практические приемы гармонизации совместной деятельности в разных режимах напряженности функционирования производственного процесса.

Корпоративная и организационная культура – это понятия близкородственные, которые отражают нормы, правила, принципы, ценности организации. Существуют принципы и механизмы формирования корпоративной культуры, которые позволяют формализовать процесс ее создания или модернизации. Это очень важно для того, чтобы корпоративная культура организации была понятна всем сотрудникам и направленность ее динамики была бы определенной. В противном случае, культура корпоративных отношений обесценивается и дезактуализируется до такой степени, что начинает сказываться на функционировании организации негативным образом. Имеется в виду появление латентной и явно деструктивной конфликтности, возникновение контркультур, открытый саботаж программ развития организации и др.

Организационная культура должна представлять собой систему, в структуре которой очевидны источники активности, комплекс взаимосвязанных элементов и вектор направленности на развитие производственного процесса. Причем такая система не имеет существенных отличий в случае первоначального создания компании и тогда, когда в компании возникает необходимость модернизации корпоративной культуры.

Во втором случае система приводится в соответствие с первичными критериями и принципами, которые были положены в ее основу отцами-основателями и учредителями.

Миссия организации, ее философия и корпоративные кодексы представляют собой фундаментальные понятия, отражающие основы и смысл функционирования организации. С одной стороны, эти понятия позволяют достаточно широко представить потенциал возможного применения организации, а с другой – именно эти же понятия и регламентируют возможности применения организации. Поэтому развитие персонала организации должно быть направлено на формирование у сотрудников конкретного смысла этих понятий как в совокупности, так и по отдельности [1].

Корпоративная культура в значительной мере зависит от принятых в ней подходов к управленческой деятельности. Имеются в виду стили управления персоналом, которые представляют собой приемы реализации управленческих компетенций руководителя и во много зависят от его личностных особенностей.

Учитывая важность управленческих стилей для всего коллектива сотрудников, подбору руководителей необходимо уделять особое внимание.

Управленческие компетенции сами по себе могут быть в наличии у конкретного руководителя, но применять он может не всегда соответственно складывающейся управленческой ситуации. Именно по этой причине – по причине низкой управленческой компетентности руководителя – чаще всего возникают корпоративные проблемы. Особенно в тех случаях, когда руководитель является приверженцем какого-либо одного стиля управления или тогда, когда у руководителя отсутствуют навыки урегулирования конфликтных ситуаций.

В организациях всегда существует общественное (коллективное) мнение, которое имеет отношение к различным сторонам производственного процесса и управленческой деятельности тоже. Крайними его проявлениями можно считать лояльность и несогласие с принципами и стилями управления.

Несогласие чаще всего связано с оценками руководителя самими сотрудниками в отношении его профессиональных и управленческих качеств. В случае, когда руководитель является сторонником менеджериальной концепции управления и при этом еще недооценивает профессионализм сотрудников, корпоративная культура нуждается в срочном вмешательстве для нормализации социально-психологического климата. На этапе же реформирования организации и принятия мер антикризисного характера может возникнуть ситуация, когда организации требуется лидер-менеджер, который знает и понимает конечные цели и пути их достижения.

Таким образом, все вышеизложенное свидетельствует о том, что в условиях конкурентных отношений постоянство как характеристика организации отсутствует или имеет короткий временной период. То есть, речь идет о динамике и изменчивости корпоративной культуры. Такие процессы требуют адекватного реагирования на внешние и внутренние вызовы путем организации подбора и оценки персонала, его расстановки, развития и включения в кадровый резерв, оценки морально-психологического климата и мотивационных настроений сотрудников, а также много других организационных мероприятий, которые направлены на достижение соответствия качества человеческих ресурсов целям организации.

Список использованных источников

1. Козилова, Л. В.; Чвякин, В. А.; Волкова, Ю. А. Корпоративная и организационная культура : учебник (эл. изд.) – 2022. – URL : http://scipro.ru/conf/corp&org_culture.pdf (дата обращения: 13.04.2023). – Текст : электронный.

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ РАБОТЫ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

*Кравченко Л.П., магистрант,
Приходченко Т.А., канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

В настоящее время кадровая работа в органах государственной власти включает большой перечень направлений:

- формирование кадрового состава для замещения должностей гражданской службы;
- подготовку предложений о реализации положений Федерального закона от 27.07.2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» других федеральных законов и иных нормативных правовых актов о гражданской службе и внесение указанных предложений представителю нанимателя;
- организацию подготовки проектов актов государственного органа, связанных с поступлением на гражданскую службу, ее прохождением, заключением служебного контракта, назначением на должность гражданской службы, освобождением от замещаемой должности гражданской службы, увольнением гражданского служащего с гражданской службы и выходом его на пенсию за выслугу лет, и оформление соответствующих решений государственного органа;
- ведение трудовых книжек гражданских служащих;
- ведение личных дел гражданских служащих;
- ведение реестра гражданских служащих в государственном органе;
- оформление и выдачу служебных удостоверений гражданских служащих;

- обеспечение деятельности комиссии по урегулированию конфликтов интересов;
- организацию и обеспечение проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение гражданских служащих в кадровый резерв;
- организацию и обеспечение проведения аттестации гражданских служащих;
- организацию и обеспечение проведения квалификационных экзаменов гражданских служащих;
- организацию заключения договоров о целевом обучении;
- организацию профессионального развития гражданских служащих;
- формирование кадрового резерва, организацию работы с кадровым резервом и его эффективное использование;
- обеспечение должностного роста гражданских служащих;
- организацию проверки достоверности представляемых гражданином персональных данных и иных сведений при поступлении на гражданскую службу, а также оформление допуска установленной формы к сведениям, составляющим государственную тайну;
- организацию проведения служебных проверок;
- организацию проверки сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также соблюдения гражданскими служащими ограничений, установленных настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами;
- ведение единой информационной системы управления кадровым составом;
- консультирование гражданских служащих по правовым и иным вопросам гражданской службы [1].

Развитие системы государственной службы предусматривает «внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации

государственных служащих и обеспечение условий для увеличения результативности их профессиональной служебной деятельности» [2].

Таким образом, на работников подразделений по вопросам государственной гражданской службы и кадров органов власти возлагаются организационные, аналитические, социальные (например, взаимодействие с другими службами), проектные или плановые, учетные и документационные функции. Кадровая работа в системе государственной службы представляет собой особый вид деятельности органов управления и кадровых служб, направленный на практическую реализацию принципов и целей государственной кадровой политики.

Важно отметить, что законодательство, регулирующее кадровую работу достаточно динамично, и в ходе реформирования и развития государственной службы РФ происходит его постоянное изменение и совершенствование, а функции, возложенные на кадровые службы государственных органов, значительно расширяются.

С целью повышения эффективности и результативности осуществления деятельности гражданскими служащими Министерство труда и социальной защиты РФ рекомендовано использовать различные виды оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. Среди них комплексная оценка профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, включающая в себя всестороннюю оценку профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего, оценку эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, реализующих контрольные (надзорные) функции, а также оценку квалификации государственных гражданских служащих в сфере проектной деятельности.

В основе оценочных процедур заложен компетентностный подход – оценка квалификации, а также персональных, прикладных и управленческих компетенций гражданских служащих.

Сложность функций и многообразие элементов кадровой работы, обусловленные спецификой деятельности органов, требует от кадровых служб адаптации типовых подходов в кадровой работе к условиям и особенностям конкретного органа.

В 2018 году в РФ Планом мероприятий (дорожной картой) по развитию национальной системы квалификаций в РФ на период до 2024 года (далее – дорожная карта) было определено достижение следующих целей [3]:

- создание безбарьерной среды для широкого применения работодателями и сферой подготовки кадров современных и регулярно обновляемых профессиональных стандартов, и квалификаций в соответствии с потребностями рынка труда, прежде всего в высокотехнологичных секторах,
- формирование необходимой инфраструктуры для обеспечения доступности независимой оценки и подтверждения квалификации для работников; молодежи, вступающей на рынок труда; социально незащищенных групп населения, иностранных работников,
- мотивации предприятий и организаций к повышению качества трудовых ресурсов и наращиванию инвестиций в развитие национальной системы квалификаций,
- обеспечения необходимой экспертно-аналитической и информационной поддержки широкого внедрения новой системы квалификаций, создания единой методической и цифровой платформы для взаимодействия работодателей, граждан, государственных институтов в области повышения качества трудовых ресурсов.

Безусловно достижение указанных целей возможно при условии тесного взаимодействия объединений работодателей, профсоюзов, федеральных и региональных органов управления, а также использования механизмов государственно-частного партнерства. Однако реализация дорожной карты невозможна без участия кадров в сферах управления персоналом и кадровой работы. В связи с чем и кадровая работа подразумевает осуществление еще более сложного функционала.

В целом же целью разработки национальной системы квалификаций в РФ является устранение несоответствия профессионально-квалификационной структуры занятости населения существующим уровням профессионального образования.

В государственных органах исполнительной власти ДНР, имеющих сеть подведомственных учреждений, к функционалу кадровых служб относится работа с кадровым составом подведомственных учреждений.

Обзор функций и обязанностей государственных гражданских служащих, занимающихся кадровой работой, дает представление о комплексности и сложности кадровой деятельности в органах государственной власти. Выполнение этих обязанностей требует от работников правовой, социальной, управленческой, финансовой и проектной подготовки.

Специфика работы кадровой службы различных органов государственной власти определяется целями и задачами государственных органов и имеет отраслевой характер. В данном контексте актуальным становится компетентностный подход в оценке профессионального уровня государственных гражданских служащих, который предполагает разработку моделей должностей, компетентностных портретов.

Список использованных источников

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27.07.2004. – № 79-ФЗ. – URL : https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/ (дата обращения: 11.04.2023). – Текст : электронный.

2. Об основных направлениях развития государственной гражданской службы РФ на 2019-2021 годы: Указ Президента РФ от 24.06.2019. – № 288. – URL : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/ (дата обращения: 11.04.2023). – Текст : электронный.

3. План мероприятий (дорожная карта) по развитию национальной системы квалификаций в РФ на период до 2024 года / Протокол Национального

совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям от 19.10.2018.

– № 30. – URL : <https://base.garant.ru/72297152> (дата обращения: 11.04.2023). –

Текст : электронный.

АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНЫХ ПОДХОДОВ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ СУЩНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

*Миршавка О.М., магистрант,
Приходченко Т.А., канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Государственная кадровая политики (далее – ГКП) – это определенная система, которая позволяет оптимально управлять кадровым потенциалом страны. В этом контексте заслуживают внимания труды зарубежных ученых, связывают так называемую «кадровую революцию» в административном управлении с ростом административной работы, появлением новых управленческих функций (пиар, связи с общественностью т.д.), увеличение управленческого аппарата и затрат на него. Все это привело к поиску новых научных подходов к организации работы с управленческими кадрами. Важное значение в этом направлении имеют работы, ставшие уже классическими теориями ожидаемой ценности Дж. Аткинсона, П. Бурдые, Д. Бернса, Дж. Брауна, Г. Бребана, Г. Вебера, Ж. Веделя, М. Вудкока и Д. Фрэнсиса, Ю. Габермаса, В. Гроде, Е. Дюркгейма, Т. Парсонса, С. Патмена, Ж.-А.-К. Токвиля, Э. Юлиане.

Отметим, что в работах М. Вебера впервые появляется «специально обученное штатное чиновничество» [1, с. 139], которое и пользуется «привилегией бесконтрольного и безответственного хозяйничанья» [2, с. 152]. В то же время М. Вебер, приводя, как пример, Америку, пишет «настала пора, когда и Америка больше не может управляться дилетантами. С колоссальной скоростью там распространяется профессиональное чиновничество» (госслужащие). По мнению М. Вебера, «развитие профессионального чиновничества» (госслужащих) – это прохождение специального обучения и

продвижение по службе на основании профессиональной зрелости, уровень которой должен определяться не отдельными субъектами, а группами экспертов [1, с. 307]. Веберовский подход позволяет понять роль госслужащих в структуре управления обществом и является теоретико-методологической основой для исследования службы в органах государственной власти и местного самоуправления как профессиональной деятельности в сфере публичного управления.

Концепция социального действия Ю. Габермаса использована для понимания социального механизма ГКП, что обнаруживается в инструментальных действиях, которые основываются на правилах, направленных на достижение результата, и коммуникативных действиях, которые проявляются во взаимодействии (коммуникации) индивидов согласно принятым нормам, направленных на взаимопонимание. Коммуникация служащих в профессиональном плане повышает уровень профессионализма, профессионализации, что является непрерывным процессом становления должностного лица местного самоуправления как специалиста ОМС.

Труды П. Бурдьё [3] использованы в качестве методологического базиса исследования через использование социологического подхода к анализу кадрового состава ОМС и его роли как субъекта и объекта ГКП.

С точки зрения Т. Парсонса, субъект – часть социальной системы, его действия, с одной стороны, имеют субъективный смысл, а с другой – нормативно определены средой и конкретной ситуацией, что делает действия субъектов (кадров) мотивированы стремлением к удовлетворению потребностей. Это положение является базовым для исследования профессионального развития, как службы в ОГВ, так и службы в ОМС в условиях профессиональной среды, а также в понимании мотивации кадрового состава ОМС в условиях реализации ГКП. Труд Алексиса де Токвиля привлекает наше внимание к тому, что изменение системы управления на демократических началах, поощрение граждан к управлению меняет ее «в соответствии со временем и местом, приводя ее в соответствие с

обстоятельствами и реальными людьми...» [4, с. 30]. Понятно, что смена управления в стране зависит от активного и реального участия граждан, их инициативы и ответственности. А как отмечает А. Евтушенко, демократической власти может стать, если будет «опираться на инициативу граждан и их самодеятельность».

Децентрализация повышает степень участия граждан в принятии управленческих решений, требует от должностных лиц местного самоуправления соответствующей квалификации и профессионализма. Децентрализация позволяет управлять в интересах своих граждан, потому что ключевой задачей органов власти на региональном и муниципальном уровне должно быть предоставление качественных услуг населению.

Считаем, что ГКП на региональном и муниципальном уровнях может и должна в значительной мере отвечать интересам, во-первых, государства (стратегии развития страны), во-вторых, гражданского общества, в-третьих, населения территориального сообщества.

Появляются труды, посвященные изучению зарубежного опыта, например, С. Озирская изучает опыт управления кадрами в странах Центральной и Восточной Европы, отмечает их положительные и отрицательные влияния на профессионализм и поведение кадров. Е. Грайнер рассматривает формирование действенной модели государственной службы, составляющей которой является психологическая культура субъектов управленческой деятельности в органах публичной власти. И. Нинюк, анализирует сущность профессионализма, факторы, стимулирующие его развитие, отмечает, что профессионализм государственного служащего как принцип государственной службы является приоритетным для обеспечения доверия народа к государственной власти.

Украинскими учеными (Е. Грайнер, С. Серегин, Н. Чехоева,) изучаются европейские стандарты организации управления системой государственной службы, пути их внедрения в Украине, цель которого, как подчеркивает С.

Серегин, не будет эффективно реализована, если интересы служащих не совпадают с интересами государства.

В целом же, изучение зарубежного опыта ГКП позволяет понять, что стратегическая доктрина современного прогресса базируется на концепции раскрытия человеческих возможностей, а «приоритетные вложения в человека являются не следствием роста благосостояния государства, а его причиной» [5, с. 12]. Именно поэтому использование иностранных разработок будет способствовать формированию эффективной системы ГКП в публичном управлении, особенно на региональном и муниципальном уровнях.

Использование зарубежного опыта помогает преодолеть имеющиеся негативные тенденции, традиции, оставшиеся в наследство от советского прошлого. Однако надо сделать оговорку, что использование иностранного опыта в разработке ГКП надо проводить с учетом современного социального, политического и экономического положения в Донецкой Народной Республике, а также на основе российского законодательства.

Вместе с тем, в контексте современных государственно-управленческих реформ, которые начаты в Донецкой Народной Республике, опыт стран ЕС побуждает отечественных ученых к исследованиям целого ряда проблем, связанных с разработкой и внедрением ГКП на местном муниципальном уровне.

Список использованных источников

1. Вебер М. Избранное. Образ общества; Перевод с нем. / Макс Вебер. – М.: Юрист, 1994. – 704 с. – Текст : непосредственный.
2. Вебер, Макс. Политические работы (1895-1919); Пер. с нем. Б. М. Скуратова / Макс Вебер. – М.: Праксис, 2003. – 424 с. – Текст : непосредственный.
3. Бурдьё П. Начало; Перевод с фр. Шматко Н.А. / П.Бурдьё. – М.: Socio-Logos, 1994. – 288 с. – Текст : непосредственный.
4. Токвиль А. Демократия в Америке; [предисл. Гарольда Дж. Ласки] / А.

Токвиль. – М.: Издательство «Весь Мир», 2000. – 560 с. – Текст : непосредственный.

5. Маннинг Н. Реформа государственного управления: международный опыт : пер. с англ. / Ник Маннинг и Нил Парисон. – М. : Изд-во «Весь мир», 2013. – 496 с. – Текст : непосредственный.

ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ В РОССИИ

*Новикова Т.М., магистрант,
Приходченко Т.А., канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Обеспечение сбалансированного развития экономических и социальных процессов страны в современных условиях невозможно без повышения эффективности управления социально-экономическим развитием муниципальных образований (далее – СЭР МО), так как муниципалитеты, являясь наиболее близким к населению уровнем власти, выступают основой пространственного каркаса и пространственного развития страны, фактически образуя фундамент всей социально-экономической системы [1].

Значимость и особая роль муниципального уровня управления для СЭР как РФ, так и ДНР подтверждается историческими особенностями его становления и развития, понимание которых имеет существенное значение для оценки его текущего состояния и разработки направлений совершенствования. Несмотря на то, что в современной науке не сформировано единого мнения относительно периодов его возникновения, можно выделить определенные этапы.

Впервые признаки местного самоуправления были отмечены в Древней Руси, когда родовой строй сменился общинным в результате действия территориальных и производственных факторов, которые обусловили необходимость осуществления постоянного взаимодействия в рамках общин и формирования вечевой формы управления. Однако монголо-татарское иго привело к упразднению власти на всех уровнях и централизации управления, и только во время правления Ивана Грозного возник Земский двор – центральный орган местного самоуправления. В основе местного самоуправления по-

прежнему лежало владение землей и экономические интересы, а основной формой его осуществления были собрания и сходы населения.

При Петре I местное самоуправление получило новый импульс к развитию посредством предоставления права самостоятельного распоряжения землей каждому городу через выборных старост и сотских, а также земских изб, призванных разрешать экономические споры и налагать повинности. Первое законодательное закрепление местного самоуправления произошло при Екатерине II принятием таких актов, как Учреждение о губерниях (1775), Жалованная грамота дворянству (1785) и Городовое положение (1785). Были созданы земские учреждения (суды, полиция, советы), закреплены производственный и территориальный принципы организации местного самоуправления [2, с. 263-264].

Следующим важным этапом в формировании самоуправления в России стали земская и городская реформы Александра II. Были созданы земские выборные органы, которые обладали обширными полномочиями в области управления местным хозяйством, а органами городского управления стали дума и управа. Однако при этом продолжили функционирование и органы государственной власти, которые контролировали земские и городские управы [3]. В результате независимое местное самоуправление так и не удалось создать.

Новая попытка проведения реформы была предпринята после Февральской революции 1917 г. Эта попытка не увенчалась успехом из-за Октябрьской революции, после которой Советы, полностью зависящие от вышестоящих органов государственной власти, вытеснили городское и земское самоуправление. Затем местное самоуправление появилось лишь в Конституции РСФСР в 1990-1992 годах в результате существенных изменений в политической жизни общества.

Важную роль в развитии местного самоуправления сыграл период становления новой России, когда вступил в силу Федеральный закон от 28 августа 1995 года № 154-ФЗ «Об общих принципах организации местного

самоуправления в Российской Федерации» и Россия подписала Европейскую хартию местного самоуправления, что создало хорошие предпосылки для формирования институциональных основ местного самоуправления. Но к концу 1990-х годов стало очевидно, что данная нормативно-правовая конструкция не обеспечивает реализации экономических и социально-политических реформ, что обусловило необходимость принятия нового нормативно-правового акта – Федерального закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», который должен был реформировать всю систему самоуправления, в том числе определить границы, статус и обеспеченность МО, а также максимально приблизить данный уровень власти к интересам и потребностям населения территории [4, с. 161-162].

Однако, как отмечают многие ученые и практики, главных целей и задач муниципальной реформы достичь так и не удалось. Помимо нормативно-правовых коллизий, связанных с ростом численности финансово необеспеченных полномочий МО и разграничением ответственности, не удалось выстроить эффективную систему управления, позволяющую достигать высоких результатов СЭР, а также повысить роль населения в осуществлении местного самоуправления, в то время как значимость МО существенно возросла.

В пространственной структуре РФ МО являются ключевыми и наиболее многочисленными административно-территориальными единицами. На 1 января 2021 года в России насчитывалось 20303 МО, в том числе 1606 (7,9%) муниципальных районов, 630 (3,1%) городских округа, 267 (1,3%) внутригородских территорий городов федерального значения, 1346 (6,6%) городских и 16332 (80,4%) сельских поселений. При этом в структуре типов МО основная часть населения приходится на городские округа, в среднем на каждый городской округ – 125,3 тыс. чел., на один муниципальный район – 29,1 тыс. чел., на городские и сельские поселения в среднем приходится по 12,6 и 1,8 тыс. чел. соответственно [5]. Следовательно, городское население

превалирует над сельским, а тенденции последних пятидесяти лет, неоднократно выделяемые учеными и экспертами, свидетельствуют о «стягивании» людей в города.

Изменение численности населения является одним из важнейших индикаторов состояния и развития социально-экономической системы, поэтому указанное повышение контрастности расселения неизбежно приводит к усилению дифференциации уровней развития муниципалитетов, обострению инфраструктурных и финансовых проблем, решение которых требует эффективного управления СЭР МО [6, с. 436].

Список использованных источников

1. Фаттахов, Р. В. Пространственное развитие России: вызовы и перспективы / Р. В. Фаттахов // Калужский экономический вестник. – 2019. – № 3. – С. 8-12. – Текст : непосредственный.

2. Какадий, И. И. История развития местного самоуправления в Российской Федерации / И. И. Какадий, Д. Б. Ширипова // Бюллетень науки и практики. – 2020. – № 6. Том 6. – С. 261-268. – Текст : непосредственный.

3. Швецов, А. Н. Реформы и контрреформы местного самоуправления: марафон длиной в полтора столетия / А. Н. Швецов // Федерализм. – 2016. – № 1. – С. 77-90. – Текст : непосредственный.

4. Ускова, Т. В. Местное самоуправление в России: итоги и перспективы реформ / Т. В. Ускова, Е. М. Бухвальд, Н. В. Ворошилов // Проблемы развития территории. – 2016. – № 5 (85). – С. 159-175. – Текст : непосредственный.

5. Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. – URL : <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 15.04.2023). – Текст : электронный.

6. Фаттахов, Р. В. Анализ и моделирование тенденций развития системы территориального расселения в России / Р. В. Фаттахов, М. М. Низамутдинов, В. В. Орешников // Экономика региона. – 2019. – № 2 (15). – С. 436-450. – Текст : непосредственный.

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ
ФОРМИРОВАНИЯ НАУЧНО-ОБОСНОВАННОЙ СТРУКТУРЫ
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ**

*Орленко С.С., бакалавр,
Приходченко Т.А., канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Проблема формирования научно-обоснованной структуры управления местных органов исполнительной власти – актуальный вопрос в условиях присоединения Донецкой Народной Республики (далее – ДНР) к Российской Федерации (далее – РФ) и адаптации регионального законодательства к российскому, необходимости налаживания предельно эффективной деятельности подобных органов.

Выбор определенной организационной структуры управления (далее – ОСУ) тем или иным органом исполнительной власти – приоритетная задача высших должностных лиц данных структурных подразделений, согласно наиболее распространенной концепции делегирования полномочий в подобных организациях. Она же гласит, что управляющие более мелкими структурными единицами осуществляют передачу информации руководителю государственного органа для того, чтобы он в свою очередь, на основе систематизации и анализа полученных сведений, принял верное решение. Задача менеджеров организации в данном случае заключается в помощи начальству с выбором необходимой ОСУ, которая должна наиболее полным образом отражать цели, задачи и вообще сущность местного исполнительного органа, с учётом факторов внутренней и внешней среды, быстро меняющегося мира и ещё неполного перехода государства к рыночной экономике. Смысл выбранной ОСУ должен отражать миссию местного органа, которая заложена в Конституции ДНР [1] и РФ, тем самым, позволяя ей удовлетворять потребности

граждан региона и осуществлять функционирование наилучшим для неё образом.

Следовательно, актуальность данной темы заключается в необходимости незамедлительного получения наиболее полной и ясной картины, связанной с проблемами формирования научно-обоснованной структуры местных органов исполнительной власти в новом регионе государства – ДНР. Именно на грамотно выстроенной организационной структуре базируется управление исполнительными органами местного самоуправления в ДНР.

Внутренняя структура министерств, его внутренних подразделений – один из самых важных факторов при функционировании исполнительного органа местного самоуправления. Здесь следует обратить внимание на делегирование полномочий по подразделениям, т.е. необходимость так распределить цели, задачи в соответствии с заданными функциями каждой структурной единицы государственного органа, чтобы они соответствовали сущности, миссии и представлению о профессиональной деятельности, не дублировались, позволяли функционировать организации наиболее эффективно.

Итак, можем сделать вывод, что ОСУ называют логические взаимоотношения уровней управления и функциональных областей в организации, построенные в такой форме, которая позволяет лучшим образом достигать целей организации. Структура включает в себя:

- отделы, департаменты – структурные подразделения, выполняющие соответствующие функции управления;
- уровни управления – совокупность структурных единиц управления, занимающих определенную ступень в системе управления государственным органом;
- горизонтальные (между звеньями) и вертикальные (между уровнями) связи в системе разделения труда.

Формирование организационной структуры и системы управления любой государственной организации, включая местные исполнительные органы,

невозможно без организационного проектирования, где и прорабатываются две вышеперечисленных составляющих, беря во внимание стратегические задачи и осуществляя предварительный анализ взаимодействия самых важных элементов органа, а именно:

- структурных подразделений;
- системы управления персоналом и трудовой оплаты, вознаграждений;
- корпоративной культуры и многого другого.

Специфика проблемы проектирования ОСУ заключается в невозможности выбора одного наиболее оптимального метода организации, исходя из деятельности местного органа исполнительной власти, так как на данный момент не существует одного определяющего критерия данного вопроса.

Цель организационного проектирования – лишь попытка приближения к самой рациональной модели управления, опираясь на один или несколько методов управления, комбинируя их в процессе функционирования для наиболее практичного достижения необходимых показателей и реализации поставленных функций организации по максимуму.

В мировой и отечественной практике выбора методов построения организационной структуры управления за последние сто лет был выработан не один десяток подобных методов. Перечислим лишь некоторые из них, наиболее распространенные в РФ и нашем регионе, применимо к исполнительным органам местного самоуправления, в частности. К ним относятся:

- метод аналогий – способ, заключающийся в применении организационных форм, оправдавших себя в функционирующих системах управления персоналом со сходными экономико-организационными характеристиками по отношению к рассматриваемой системе;
- экспертно-аналитический метод, заключающийся в обследовании и аналитическом изучении местных органов исполнительной власти силами квалифицированных специалистов с привлечением её руководителей и других

работников для того, чтобы выявить специфические особенности, проблемы в работе аппарата управления, а также выработать рациональные рекомендации по его формированию или перестройке, исходя из количественных оценок эффективности ОСУ, рациональных принципов управления, заключений экспертов, а также обобщения и анализа наиболее передовых тенденций в области организации управления;

— метод структуризации целей – метод, предусматривающий выработку системы целей организации, включая их количественную и качественную формулировку и последующий анализ организационных структур с точки зрения их соответствия системе целей;

— метод экспертных оценок, сущность которого заключается в рациональной организации проведения экспертами анализа проблемы с количественной оценкой суждений и обработкой их результатов, когда обобщенное мнение группы экспертов принимается как решение проблемы;

— метод организационного моделирования представляет собой разработку формализованных математических, графических, машинных и других отображений распределения полномочий и ответственности в организации, являющихся базой для построения, анализа и оценки различных вариантов организационных структур по взаимосвязи их переменных.

Чтобы рабочая деятельность государственного органа осуществлялась быстро, точно, рационально, эффективно, необходимо совмещение вышеупомянутых методов.

Разработкой ОСУ занимаются высшие должностные лица. Этот процесс является одним из самых первых, но при этом, чрезвычайно важных в стратегическом планировании деятельности, так как именно благодаря этой структуре закладываются фундаментальные основы деятельности на многие годы. Поэтому, основные принципы, которым должна соответствовать ОСУ:

— централизация – сопряжение функций работников в структурных подразделениях государственного органа с передачей в нижнее звено функций оперативного управления;

— специализация – закрепление за каждым отделом, департаментом конкретных функций управления, реализуемых посредством определённых целей и задач;

— единство прав и обязанностей – правовой статус организации основывается на обладании каждым её работником не только прав, но и обязанностей. Последние являются компонентом правового статуса каждого сотрудника, тесно связанных с их правами и свободами;

— разграничение полномочий – линейное руководство обеспечивает принятие управленческих решений, необходимых для корректировки управленческой деятельности, а функциональное руководство обеспечивает подготовку и реализацию решений;

— гибкость – способность быстрой перестройки в соответствии с изменениями, происходящими в процессе рабочей деятельности;

— экономичность – достижение минимально необходимых затрат на построение и содержание организационной структуры управления.

Процесс преобразования ОСУ – реорганизация. Этот процесс, как и все функции того или иного местного органа исполнительной власти, не может быть осуществлён единожды, без дальнейшей работы над ним в будущем. Сейчас, в силу спешно меняющегося мира, огромного потока поступающей информации, быстрых преобразований в экономике, политике, социальной жизни как всего мира, так и ДНР государственные органы должны максимально открыто и объективно анализировать ОСУ на соответствие нынешним условиям, как внутреннего, так и внешнего характера, на постоянной основе. Лишь данный инструмент менеджмента позволит организации преуспевать за стремительными изменениями в стране и на планете, учитывая местную специфику, заключающуюся в правильном расставлении акцентов при корректировке ОСУ, исходя из нестабильного политического, экономического и военного факторов.

Список использованных источников

1. Конституция Донецкой Народной Республики. – URL : <https://gisnpa-dnr.ru/rev/2868/> (дата обращения: 14.04.2023). – Текст : электронный.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ПОДХОДОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ И ОЦЕНКЕ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Пархоменко М.А., магистрант,
Приходченко Т.А., канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Государственная гражданская служба Российской Федерации (далее – РФ) постоянно трансформируется, все трансформации напрямую зависят от различных модернизирующихся внешних факторов: глобализация, демократизация, требования эффективности и результативности, оптимизация. Постоянное обновление, разнообразные преобразования в государственной гражданской службе непременно должны способствовать эффективному повышению качества жизни граждан [1].

Государственная политика каждого государства ставит перед собой множество приоритетов, одним из которых является внедрение высокоэффективных способов и механизмов обеспечения в РФ государственной гражданской службы грамотными и квалифицированными специалистами, способными решить разнообразные задачи в сфере государственного управления. Для реализации данных целей государственной политики необходима модернизация существующих кадровых служб, посредством внедрения в структуру современных технологий кадровой работы для успешного повышения эффективности гражданской службы и лучшей результативности в сфере профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих РФ.

Государственное управление в РФ нельзя назвать совершенным, но с каждым годом все больше заметен прогресс совершенствования.

Для грамотной и успешной трансформации всех управленческих механизмов нужно учитывать самые различные факторы и требования, постоянно совершенствуя кадровые механизмы и технологии в сфере управления персоналом государственной гражданской службы.

Доказательство высокого уровня профессионального потенциала сотрудников предполагает, что реальные профессионально-квалификационные характеристики сотрудника, его опыт или стаж работы по конкретной специальности, направление подготовки, а также сформированные профессиональные компетенции, умения и качества, применяемые в работе, действительно, способствуют достижению стратегических целей организации. В то же время эффективная профессиональная служебная деятельность сотрудников государства отвечает всем показателям, принятым и утвержденным в организации. При этом видов оценки сотрудников организации может быть несколько, например, обычная внутренняя оценка, внешняя оценка с дополнительным привлечением внешних аудиторов, а также если существует такая необходимость, то оценку проводят общественные представители, осуществляющие общественную оценку.

При исследовании государственной комплексной оценки профессиональной служебной деятельности сотрудников в разных типах организаций целесообразно использовать в совокупности системный и комплексный подходы. Несмотря на общие подходы и механизмы к анализу комплексной оценки сотрудников в разных типах учреждений, присутствуют некоторые особенности данной системы оценивания, которая в настоящее время все еще находится в развитии. Однако в РФ уже имеется нормативная правовая база, способная реализовать не только разработку, но и внедрение новейшей системы комплексной оценки на гражданской службе, к такой системе можно отнести методы профессиональной оценки. Данные методы направлены на формирование кадрового потенциала в разных органах государственной власти, и они весьма разнообразны, к таким методам относятся: метод анкетирования, метод проведения интервью, метод

описательной оценки, метод тестирования, метод классификации, метод сравнения по парам, метод рейтинга, метод оценивания по решающей ситуации, метод оценивания «360 градусов», технология оценки «ассесмент», метод «Полиграф», метод центров оценки, метод «Деловые игры», метод оценки на основании моделей компетентности. Поиск и анализ конфликтов между необходимыми и текущими уровнями профессиональной компетентности является основанием для реализации персональных планов профессионального развития сотрудников. Наравне с этим разумно разрешить вопросы в плане обеспечения постоянного обучения госслужащих, а также введение в работу новейших инновационных путей организации учебного процесса, способных кардинально качественно улучшить учебные программы для государственных работников по вопросам: формирования нового законодательства о государственной службе; качественного предоставления государственных и административных услуг; новых механизмов управления государственным развитием; применения новейших подходов к профессиональному развитию; разрешение проблемных сторон эффективного совершенствования процесса профессионального развития госслужащих по технологиям организации и реализации образовательных процессов [2].

Для осуществления данного процесса должна быть подготовлена специальная профессиональная база федеральной государственной службы, которая может обеспечивать формирование нужных условий для преобразования и совершенствования национальной системы профессиональной подготовки государственных гражданских служащих.

Высокоэффективная деятельность в сфере государственного управления невозможна без квалифицированного и высокопрофессионального кадрового состава федеральной государственной гражданской службы. Всем руководителям государственных органов стоит более тщательно подбирать кандидатов для последующей подготовки, переподготовки и повышения квалификации согласно виду деятельности. Руководителям не имеет смысла затрачивать время и силы на подчиненных, которые не заинтересованы в

формировании себя как компетентного специалиста. Для повышения уровня профессионального развития соответствующих госслужащих требуется сформировать высокоэффективную систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих. Чтобы добиться взаимосвязи между требованиями, предъявляемыми к должности сотрудника и к содержанию образовательной программы, стоит связать образовательные стандарты с квалификационными требованиями. А именно, формирование программ дополнительного профессионального образования государственных служащих следует проводить согласно квалификационным требованиям, предъявляемым к должностям, предусмотреть потребность в получении образования в сфере управления для госслужащих, принадлежащих к категории «специалисты», для госслужащих, находящихся в резерве на повышение, а также для госслужащих, находящихся в категории «руководители», которые не имеют образования в сфере управления.

При замещении должности государственным служащим, не соответствующей его имеющемуся профессиональному образованию, госслужащему необходимо получить второе образование или пройти профессиональную переподготовку, которая будет соответствовать профилю замещаемой должности. Особая структуризация системы с возможностью сопоставления уровня производительности труда сотрудников, которые освоили профессиональное образование и обучение, с уровнем производительности труда остальных госслужащих государственных органов, может позволить по-настоящему дать оценку степени полезности существующей системы дополнительного профессионального образования и выработать такую программу мер по ее совершенствованию для каждого конкретного государственного органа [3]. Грамотное применение структурированных методик профессионального развития госслужащих может позволить качественно повысить эффективность государственного управления при помощи грамотного формирования компетентного,

высокопрофессионального и высоконравственного кадрового состава гражданских служащих.

Список использованных источников

1. Антропова, Ю.Ю. Современные кадровые технологии на государственной гражданской службе: монография / Ю.Ю. Антропова, Г.А. Банных, Е.И. Васильева, Л.И. Воронина, Т.Е. Зерчанинова, С.Н. Костина, А.В. Ручкин / под общ. ред. проф. Ю.Ю. Антроповой, доц. Л.И. Ворониной; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федерал. ун-т. // Екатеринбург, 2015. – URL : <https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/34748/1/978-5-7996-1589-5.pdf> (дата обращения: 01.04.2023). – Текст : электронный.

2. Белевцова, Т.В. Совершенствование системы профессионального развития федеральных государственных гражданских служащих // Актуальные исследования, 2021. – №20 (47). – URL : <https://apni.ru/article/2444-sovershenstvovanie-sistemi-professionalnogo> (дата обращения: 01.04.2023). – Текст : электронный.

3. Борщевский, Г.А., Калмыков, Н.Н. Современные приоритеты профессионального развития государственных гражданских служащих // *Ars Administrandi* (Искусство управления). – 2017. – Том 9, №4. – С. 550-569. – Текст : непосредственный.

**ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ И ОБЩЕСТВЕННУЮ:
СУЩНОСТЬ, ПРИНЦИПЫ И ОТЛИЧИЯ**

*Семенцов Д.А., магистрант,
Приходченко Т.А., канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Государственная молодежная политика (далее – ГМП) в демократическом, правовом обществе предполагает создание определенных условий и гарантий для социального становления и развития молодежи, ее интеграции во все сферы жизнедеятельности. Это основополагающие основы такой политики, без которых она просто не может существовать. Она является тем своеобразным механизмом, благодаря которому государство, а также партии, общественные объединения, организации, движения, социальные институты вступают во взаимоотношения с молодежью, способствуют (или нет) реализации интересов, запросов и потребностей молодых людей. Центральным противоречием, которое призвана решать ГМП, является противоречие между субъективными планами, интересами молодых людей и государственными, общественными потребностями. Встает непростой вопрос согласования этих интересов.

По нашему мнению, если до разграничения молодежной политики и ГМП использовать субъективный критерий, то молодежная политика является более широким понятием по сравнению с ГМП, ведь круг субъектов молодежной политики шире, чем государственной молодежной политики, и включает не только государство. Молодежная политика является государственной тогда, когда она провозглашается от имени государства в лице органов и должностных лиц, которые ее представляют. Другие субъекты принимают участие в процессе формирования и реализации государственной молодежной

политики. Вместе с этим, нужно учитывать, что молодежную политику можно рассматривать и как одно из направлений политики государства. В этом контексте молодежная политика является составляющей государственной политики (политики государства).

Применяя дихотомический подход, попробуем дифференцировать государственную молодежную политику (далее – ГМП) и общественную молодежную политику (далее – ОМП) (таблица). Итак, наиболее существенными различиями между ГМП и ОМП являются следующие.

Таблица

Различия государственной и общественной молодежной политики

[составлено по: 1, 2]

Государственная молодежная политика (ГМП)	Общественная молодежная политика (ОМП)
Интегрированность: наличие общей цели действующих субъектов, направленных на молодёжь	Дезинтегрированность: разнонаправленная несогласованная деятельность, различные цели
Привлечение представителей всех секторов общества	Один или несколько субъектов
Масштаб – общенациональный	Масштаб – локальный
Потенциальная открытость для разных субъектов	Закрытость или открытость в зависимости от целей субъектов
Регламентирована законодательством	Отсутствие правовой регламентации
Содействие реализации молодежных инициатив	Инициативы молодежи могут или поддерживаться субъектами, или игнорироваться
Гуманистический, конструктивный характер	Социально конструктивный, социально нейтральный или социально деструктивный характер

Рассмотрим данные разновидности молодежной политики.

ОМП – взаимодействие различных негосударственных институтов, субъектов экономики, социальных групп, граждан, их организаций по поводу изменения положения молодого поколения в обществе, выраженное в

разработке и практической реализации системы социальных, экономических, политических, воспитательных и других приоритетов развития молодежи, комплекса мер и мероприятий по преодолению ее актуальных проблем и / или в деятельности по достижению собственных целей субъектов этой политики осуществляется с использованием в различной форме и направленности потенциала молодых людей [2, с. 45].

Главную идею реализации ГМП можно сформулировать следующим образом: каждый молодой человек должен иметь равные условия для успешного жизненного старта: получить качественное высшее образование, получить первое рабочее место, иметь возможность обеспечить себя собственным жильем и заниматься самосовершенствованием на протяжении всей жизни.

ГМП определяется как специфическое направление деятельности государства, осуществляемой в интересах молодых граждан и общества с целью сохранения и развития молодежного потенциала и посредством этого обеспечения социального воспроизводства, обновления и прогресса общества. Активизируя интересы и потребности молодых граждан и раскрывая противоречия, сопровождающие процесс достижения целей, государственная молодежная политика призвана решать возникающие проблемы, направлять их в русло цивилизованного взаимодействия, диалога общества и молодежи.

Главными задачами ГМП являются: изучение положения молодежи, создание необходимых условий для укрепления правовых и материальных гарантий осуществления прав и свобод молодых граждан, деятельности молодежных организаций для полноценного социального становления и развития молодежи; помощь молодым людям в реализации и самореализации их творческих возможностей и инициатив, широкое привлечение юношей и девушек к активному участию в национально-культурном возрождении украинского народа, формировании его сознания, развития традиций и национально-этнических особенностей; привлечение молодежи к активному участию в экономическом развитии страны; предоставление государством

каждому человеку социальных услуг по обучению, воспитанию, духовному и физическому развитию, профессиональной подготовке; координация усилий всех организаций и социальных институтов, работающих с молодежью.

Ключевыми словосочетаниями здесь являются: самореализация личности, молодежная инициатива, выбор молодыми гражданами своего жизненного пути, эффективная самореализация молодежи. Итак, ГМП базируется на стратегическом понимании роли государства как одного из ведущих социальных институтов, реализующих молодежную политику исключительно в интересах молодой личности, которая имеет свободу (в пределах, регламентированных обществом) выбора траектории развития своей жизни. Государство в системе такой политики способствует молодым, а не диктует им, гарантирует поддержку нуждающимся в помощи, и ничего не требует взамен [2].

Главная цель ГМП – создать условия для формирования успешных, адаптированных к соответствующей социально-экономической и политической реальности активных, деятельных граждан. Его характер и интенсивность зафиксирована в соответствующих нормах системы публичного права.

В рамках ГМП, будучи легитимными партнерами взаимодействия с органами власти и подведомственными им учреждениями и организациями, субъекты гражданского общества могут принимать непосредственное участие в реализации государственных программ или разрабатывать и реализовывать собственные социальные проекты, которые финансово и / или иным способом поддерживаются государством. При этом цели этих проектов будут соответствовать целям и задачам ГМП. Таким образом, в результате такого взаимодействия субъекты гражданского общества становятся субъектами государственной политики, а в ряде случаев и ее объектами (например, молодежные общественные объединения). Вместе с тем субъекты ОМП могут проводить собственную молодежную политику, полностью дистанцируясь от контактов и любой взаимодействия с органами власти, реализующими ГМП. При этом необходимо уточнить, что если условием сотрудничества сторон в

сфере ГМП является совпадение их интересов в отношении молодежи, то во втором случае (ГМП) любой негосударственный субъект может действовать, не только не учитывая, а и даже не ориентируясь на интересы представителей государства, гражданского общества, бизнес-сообщества и самой молодежи [2].

В социально вредных, деструктивных вариантах ГМП потребности молодежи, для «удовольствия» которых она реализуется, отторгаются текущими или стратегическими интересами ее субъектов, а молодое поколение становится лишь объектом политического или иного манипулирования с использованием социальных стереотипов, эмоциональной и когнитивной дезориентации, психологической и социальной зависимости. Тогда в результате реализации ГМП молодежь теряет способность адекватно оценивать социальную обстановку, общественные явления и процессы и предпринимает либо действия, которые ожидают от нее субъекты ГМП, либо действия, которые ими санкционированы [3, с. 66]. Вместе с тем практика показывает, что в результате разнонаправленности и распыленности управленческих воздействий субъектов этого типа их влияние на молодежь является лишь локальным, а степень эффективности их воздействия на молодежь относительно невысокой.

Таким образом, при всех выявленных разногласиях мы не склонны противопоставлять эти две политики. На наш взгляд, они взаимообусловлены общим общественным происхождением. Поэтому мы выделяем как интегрирующее понятие «молодежную политику», эффективность которой будет зависеть от взаимодействия ее составляющих и определяющих принципов.

Список использованных источников

1. Ховрин, А.Ю. Социальное партнерство в государственной молодежной политике: реализация потенциала студенчества / А. Ю. Ховрин // Интеграция образования. – 2015. – № 1/2. – С. 8-9. – Текст : непосредственный.

2. Ховрин, А.Ю. Социальное партнерство как основа реализации государственной молодежной политики / А. Ю. Ховрин // Положение молодежи и реализация молодежной политики в Российской Федерации (2002-2006 гг.) : монография : в 2 ч. / под ред. А. Ю. Ховрина. – М., 2018. – Ч. 2. – С. 91-119. – Текст : непосредственный.

3. Волков, Е.Н. Социально-психологическая эксплуатация как сторона социального взаимодействия и ее деструктивные свойства / Е. Н. Волков // Социология. – 2016. – № 1. – С. 61-70. – Текст : непосредственный.

**АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ ПОДХОДОВ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ
СТРАТЕГИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

*Сорокина Т.В., магистрант,
Приходченко Т.А., канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Состояние кадрового потенциала в Донецкой Народной Республике в процессе децентрализации, особенно на региональном и муниципальном уровнях вызывает серьезное беспокойство; во-первых, потому что существуют причины, сдерживающие его формирование и развитие; во-вторых, отсутствием в регионах эффективной системы мониторинга потребностей органов государственной власти (далее – ОГВ) и местного самоуправления (далее – ОМС) в кадрах по соответствующим образовательно-квалификационным уровням подготовки; в-третьих, отсутствием системы профориентационной работы с молодежью на уровне региона; в-четвертых, недостаточным применением результатов научных исследований в формировании и реализации государственной кадровой политики (далее – ГКП) на региональном и муниципальном уровнях. Однако постепенно этот пробел заполняется. Появляются работы, в которых «эффективность государства определяется не только системой и структурой созданных органов, но и служащими, качественным составом кадрового потенциала» (Т. Корнева); рассматриваются меры кадрового обеспечения органов государства, государственных предприятий, учреждений и организаций, обеспечивающих выполнение функций государства» (В. Олуйко); изучаются вопросы ГКП как системы работы с кадрами, которая ориентируется на получение «высшего конечного результата» (С. Серегин и Н. Гончарук); теоретико-организационные аспекты повышения квалификации государственных служащих (В. Яцюк);

кадровое обеспечение ОГВ и ОМС как фактор административно-управленческих преобразований и эффективной региональной КП (О. Тертышная); функции КП в обществе, ее цель, задачи, основные направления и принципы, формы и методы организации (К. Ващенко); составляющие концепции ГКП как составной концепции развития государства. Выводы и положения, содержащиеся в перечисленных выше научных исследованиях, являются теоретической основой для понимания кадровой работы, кадрового обеспечения ОГВ и ОМС.

Сегодня меняются подходы к ГКП, которая признается не только как общегосударственная стратегия развития совокупного кадрового потенциала, но и как одно из направлений реализации государственной политики (далее – ГП). Так, цель современной ГКП можно определить, как «обеспечение высокого профессионализма управленческого процесса квалифицированными, активно действующими, добросовестными работниками, от которых зависит развитие страны как демократического, социального государства с развитой рыночной экономикой». Фактически же ГКП постепенно занимает свое равноправное место в ГП страны. Без рассмотрения ГКП сегодня достаточно сложно определить содержание, направленность, приоритеты ГП, стратегию экономического развития государства, определение отраслей, сфер, которые будут развиваться. Поэтому считаем, что исследователи правы утверждая, что планировать развитие кадров реализовать другие направления ГП вне взаимодействия с ГКП и без соответствующего целенаправленного кадрового обеспечения невозможно [1].

Отечественные и зарубежные исследователи, изучая различные аспекты ГКП, анализируя кадровое обеспечение ОГВ и ОМС в целом, предлагают определять ГКП как:

– стратегическую деятельность государства, связанную с планированием и прогнозированием формирования и профессионального развития, а также рационального использования кадров и всех трудовых ресурсов (К. Ващенко, Ю. Сурмин и др.);

- государственную стратегию, направленную на работу с человеческими ресурсами государства (О. Воронько);
- составляющую государственной политики (Н. Жук);
- политику, которая призвана определить пути, средства и механизмы кадрового обеспечения реформ (Т. Кравченко);
- важнейшее направление государственного управления, ориентированное на реализацию потребностей общества в кадрах (В. Щекин);
- основу управленческой деятельности (М. Мурашко);
- подсистему государственного управления и систему официально определенных целей, задач, приоритетов, принципов организации и регулирования кадровых процессов и отношений в государственном аппарате (Э. Либанова, Л. Лисогор);
- кадровое обеспечение государственного управления, охватывающее как центральный, так и местный уровни (Ю. Грицай);
- деятельность по обеспечению реформ (В. Олуйка), определяя ГКП в регионе как совокупность приоритетов и принципов, получивших правовое закрепление, по деятельности государства в подборе, подготовке и продвижении кадров государственной службы, различных отраслей экономики, науки, культуры и обороны государства в регионе;
- политику государства в сфере государственной службы, главной целью которой является совершенствование кадрового потенциала (И. Мельник);
- важнейшее направление государственного управления, ориентированное на потребность публичного администрирования в кадрах (В. Малиновский).

Данный анализ подходов к определению содержания «государственная кадровая политика» позволяет предложить следующее определение: ГКП – это стратегия государства в соответствии с официально определенными целями, задачами, приоритетами и принципами, направленная на регулирование кадровых процессов и отношений, поиск, формирование, профессиональное

развитие и рациональное использование кадровых ресурсов для обеспечения общегосударственных интересов в сфере государственного управления и местного самоуправления.

Опираясь на ресурсную концепцию Дж. Барни, который определяет ресурсы как активы, способности, организационные, кадровые процессы, информацию, знания и тому подобное, направленные на повышение результативности и эффективности организации, считаем, что именно наличие ресурсов, их распределение, перераспределение ОГВ и ОМС в процессе публичного управления помогает решать определенные задачи государства и осуществлять действия, регулятивные, организационные мероприятия по определенной проблеме (совокупности проблем), которая влияет на жизнь общества.

При этом под кадровыми ресурсами будем понимать кадры ОГВ и ОМС, предприятий, организаций, с помощью которых происходит децентрализация государственной власти, осуществляются социально-экономические преобразования в регионе, в частности на муниципальном уровне, для получения желаемого результата. В условиях децентрализации управления социально-экономическими процессами и в связи с передачей части государственных функций на более низкие уровни (ОГВ и ОМС), сузилась сфера непосредственного государственного управления кадрами, что порождает проблему обеспечения высокого профессионального уровня управленческих кадров в ОМС районов и округов. То есть, современная ГКП должна быть направлена не только на подготовку государственных служащих, но и служащих местного самоуправления. Влияние государства на кадровые процессы главным образом происходит с помощью законодательно-правовой базы и практической деятельности Государственной службы, контролирующей воплощение в жизнь законов и нормативных документов.

Таким образом, следует отметить, что ГКП – это, прежде всего, государственная кадровая стратегия, направленная на обеспечение кадрами ОГВ

и ОМС, их дальнейшего непрерывного профессионального развития, возможность социальной и профессиональной реализации.

ГКП на региональном и муниципальном уровнях является составной ГП (экономической, культурной, образовательной и т.п.) развития территорий регионов, районов и округов (муниципальных образований) в условиях децентрализации для достижения целей государства и решения местных проблем. Главной задачей ГКП в ДНР на региональном и муниципальном уровнях в условиях децентрализации является обеспечение региона высококвалифицированными кадрами, формирование на этом уровне элиты, которая способна решать назревшие проблемы, стоящие перед обществом. Эффективность ГКП на уровне районов и округов сегодня зависит от того, насколько будут согласованы региональные интересы и приоритеты с государственными интересами и приоритетами.

ГКП – один из важнейших направлений публичного управления, так как обеспечивает эту институцию кадровыми ресурсами, от которых зависит эффективность системы органов публичной власти. ГКП – это определенная система, которая позволяет оптимально управлять кадровым потенциалом региона. Основными задачами ГКП в ДНР на современном этапе являются: проведение единой КП во всех сферах общественно-политической жизни; научное обоснование потребности ОГВ и ОМС в кадрах; обеспечение высокого профессионализма управленческого процесса; разработка оптимальной системы формирования кадрового резерва; внедрение эффективной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственной службы и служащих местного самоуправления; разработка и принятие нормативных актов реализации ГКП.

Список использованных источников

1. Оглоблина И. Е. Учебное пособие по дисциплине «Кадровая политика органов регионального управления» / И. Е. Оглоблина; Алт. гос. техн. ун-т им. И.И. Ползунова. – Барнаул: АлтГТУ, 2012. – 43 с. – Текст : непосредственный.

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПОЛИТИКА
КАК ФАКТОР ОПТИМИЗАЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО
ПЛАНИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ**

*Федорова Л.А., бакалавр,
Приходченко Т.А., канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Стратегическое планирование в Донецкой Народной Республике (далее – ДНР) осуществляется на уровне ДНР и уровне муниципальных образований (далее – МО) в ДНР [1]. При этом, стимулирование инвестиционной активности в ДНР осуществляется с использованием двух групп инструментов: финансовых и административных. К мерам финансовой поддержки инвесторов относятся налоговые льготы на региональном уровне, компенсации части процентной ставки по кредитам на реализацию инвестиционных проектов, инвестиционный налоговый кредит, рассрочка налоговых платежей, предоставление госгарантий. В качестве нефинансовых инструментов стимулирования инвестиционной активности регионы могут оказывать государственную поддержку в процессе разработки и реализации инвестиционных проектов в приоритетных отраслях, создавать технопарки, бизнес-инкубаторы, особые экономические зоны, создавать в составе органов государственной власти и местного самоуправления специализированные органы в форме многофункциональных центров и координационных советов по инвестиционной политике и т.д.

Самые эффективные инвестиции – это развитие реального сектора экономики [2]. Поэтому для реализации эффективной муниципальной политики в сфере инвестиций в экономику ДНР необходимо: проведение мероприятий, направленных на обновление информации, размещенной на «Инвестиционном портале» Министерства экономического развития ДНР (далее – МЭР ДНР);

проработка инвестиционных проектов города Донецка, размещенных на «Инвестиционном портале» МЭР ДНР; увеличение инвестиционных проектов, размещенных на «Инвестиционном портале» МЭР ДНР; создание условий для наибольшей инвестиционной привлекательности города Донецка и увеличение объема инвестиций; актуализация паспортов инвестиционных площадок города Донецка, размещенных на «Инвестиционном портале» МЭР ДНР; увеличение инвестиционных площадок, размещенных на «Инвестиционном портале» МЭР ДНР; увеличение объемов инвестиций в основные фонды предприятий и др.

С целью привлечения потенциальных инвесторов и стимулирования притока инвестиций в экономику города, администрацией города Донецка представлены паспорта инвестиционных площадок города Донецка. Кроме того, предлагаемые программы должны быть следующими:

1. Поощрительные программы

Областные органы исполнительной власти и муниципалитеты специально для компаний-инвесторов запускают такие поощрительные программы как: частичное финансирование инфраструктуры за счет налогов, субсидированные кредиты промышленным предприятиям, преимущества при размещении, налоговые льготы, скидки на оплату коммунальных услуг (вода, электричество и т.п.), улучшение инфраструктуры города. Органы власти также предлагают обучение для новых сотрудников через сеть образовательных учреждений; планируют новые районы для работы, проживания и отдыха для молодых специалистов; предоставляют ряд социальных услуг, помогающих иностранным работникам адаптироваться среди местного населения. В число поощрительных программ могут входить: программа «быстрого старта» для восстановления существующих сооружений; программа «визуального улучшения», дающая скидки предприятиям, улучшающим внешний вид своих зданий; финансовая поддержка проектов, связанных со строительством жилых домов, торговой недвижимости, гостиниц и многоцелевых зданий; программа «Творчество, производство, инновации и технологии».

2. Наличие промышленных кластеров

Предприятий-инвесторов привлекает среда промышленного кластера, питающая их рост за счет предпринимательских союзов и обмена знаниями с крупнейшими компаниями в своей отрасли. Инвесторы стремятся получить выгоду за счет близости поставщиков, а также сотрудничества с местными университетами и их специалистами в сфере науки и технологий, а также привлечения к работе молодых специалистов. Предприятия-инвесторы ценят присутствие частного акционерного капитала и других финансовых инвестиционных учреждений, специализирующихся на новом венчурном инвестировании и коммерческом финансировании определенных секторов. Предприятий-инвесторов притягивают не только кластеры, но и промышленные зоны, территории опережающего развития и свободные экономические зоны, поскольку в них намеренно объединяются внутренние и внешние цепочки поставок для поддержки крупных международных компаний.

3. Сформированная производственно-сбытовая цепочка

Каждый продукт или услуга являются конечным результатом цепочки поставок по производству, продаже, послепродажному и техническому обслуживанию. Эти цепочки уникальны для каждой отрасли промышленности и для каждой компании внутри отрасли. Для компаний цепочки поставок производства и продаж – это вопрос стоимости и качества. Послепродажная система снабжения – это вопрос удовлетворенности и лояльности потребителя, а также дополнительного дохода. Цепочки поставки для производства довольно сложные и включают в себя множество независимых предприятий, которые поставляют деньги, компоненты и системы для сборки конечного брендового продукта, поступающего на рынок. Цепочки поставок для продаж также сложны и включают в себя множество независимых посредников для продвижения, распределения, торговли и продажи продукции потребителям.

4. Благоприятная политика правительства

Меры и методы экономической политики играют важную роль в привлечении иностранных инвесторов. Не важно, насколько привлекательными могут быть области и города в аспектах размера рынка, семейных доходов и

наличия квалифицированных кадров, финансовая нестабильность является существенным сдерживающим фактором для инвестиций. Поскольку иностранные компании используют местные валюты при исполнении сделок, быстрое обесценивание национальной валюты поднимает затраты на импорт деталей и компонентов сборных изделий.

5. Социальная стабильность

Инвесторы ищут стабильную социальную среду для поддержания устойчивого и постоянно укрепляющегося экономического положения бизнеса. Политическая нестабильность, неустроенность и кровопролитие затрудняют привлечение внутренних и внешних инвестиций.

6. Политическое и гражданское лидерство

Города ДНР отчаянно нуждаются в миротворцах, целителях, реставраторах и т.п. Инвесторов привлекают дальновидные политические и гражданские лидеры – идеологи с моралью, которые делают город живым и гуманным и рядом с которыми жить хорошо. Такие идеологи могут превратить находящийся в упадке и криминальный город в город мирового класса с процветающими коммерческими районами с разнообразным малосерийным производством, с низкими налогами, с населением, легко принимающим новые идеи, огромным количеством доступных помещений для размещения предприятий, с низкими ценами на недвижимость, культурой индивидуализма, благоприятными для бизнеса нормативами, высокопрофессиональными рабочими кадрами, с низкой стоимостью жизни, с передовыми центрами исследований и разработок. Идеолог способен покончить с коррупцией, внести харизму и объединить общество. Понятно, что каждая область городской жизни в фундаментальном смысле дышит своим наследием. И это представляет собой трудную задачу для политических и гражданских лидеров сохранить то, что имеется и внедрить что-то новое.

7. Комфортный стиль жизни

Иностранным инвесторам нужны талантливые люди, а семьям этих людей нужен комфортный стиль жизни, хорошее образование и здоровье,

непрерывный интеллектуальный и творческий обмен. Талантливым людям, образованной и культурно просвещенной аудитории, филантропическому сообществу нужна насыщенная культурная жизнь для их пытливых умов и изысканного вкуса. Так, города обеспечивают комфортный стиль жизни за счет развития здравоохранения, технологий связи и передачи информации, системы государственных школ для привлечения ценных кадров, профильного обучения мирового класса, культурных учреждений высшего класса, исполнительского искусства, музыкальных консерваторий и т.д.

8. Доступ к коммерческой недвижимости

Иностранным инвесторам, компаниям сегмента розничной торговли и девелоперам предпочтительно размещаться в главных коммерческих центрах городов, чтобы оптимизировать рост своего бизнеса и доходы с инвестиций. Речь идет не только о головных офисах, а также об удобно расположенных и качественных складских площадях и производственных мощностях. Число выгодных мест размещения (индустриальные парки, логистические парки, финансовые центры, торговые центры и т.д.) сопоставимо с объемом денежных активов для инвестиций.

Список использованных источников

1. О стратегическом планировании в Донецкой Народной Республике: закон ДНР от 27.01.2023. – № 431-ПНС. – URL : <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatye/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-strategicheskom-planirovanii-v-donetskoj-narodnoj-respublike/> (дата обращения: 16.04.2023). – Текст : электронный.

2. Программа восстановления и развития экономики и социальной сферы города Донецка на 2021-2023 гг.: утверждена распоряжением главы администрации г. Донецка от 23.04.2021. – № 946 (в редакции распоряжения главы администрации г. Донецка от 27.02.2023 № 105). – URL : <https://cloud.mail.ru/public/kn22/qTHZKmY9D> (дата обращения: 16.04.2023). – Текст : электронный.

ЧАСТИЧНАЯ ДЕЦЕНТРАЛИЗАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ГОРОДСКИМ ХОЗЯЙСТВОМ

*Хворостянная М.А., бакалавр,
Приходченко Т.А., канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Популярной формой управления городским хозяйством является частичная децентрализация управленческих функций.

Частичная децентрализация на местном уровне означает большую мобильность в принятии управленческих решений.

В условиях серьезных проблем в сфере функционирования жилищно-коммунального хозяйства (далее – ЖКХ) это представляется оптимальным решением для делегирования задач и решения проблем на местном уровне.

Так, стоимость предоставления услуг населению в последние годы значительно возросла. При этом, затратный метод установления тарифов на услуги тепло-, электро-, водоснабжения и канализации, основанный на типичной рентабельности, в большинстве случаев мотивирует коммунальные службы завышать собственные затраты, что приводит к повышенному износу коммунальной инфраструктуры [2].

Еще одной причиной высокого уровня износа коммунальной инфраструктуры является недоступность для коммунальных предприятий долгосрочных инвестиционных ресурсов. Как следствие, эти коммунальные предприятия не могут реализовать проекты модернизации коммунальной инфраструктуры без значительного повышения тарифов. При этом, привлечение инвестиций и займов на длительный срок могло бы позволить коммунальным предприятиям снизить стоимость предоставления коммунальных услуг за счет модернизации коммунальной инфраструктуры и

обеспечить возврат кредитов и окупаемость инвестиций без значительного повышения тарифов [3].

Сегодня создается множество вспомогательных структур для работы с населением с целью обеспечения функционирования сферы ЖКХ, повышения доходности и снижения затрат. Организация этой сферы сталкивается со значительными трудностями, что вызывает у потребителей непонимание взаимосвязи между многочисленностью подразделений, управляющих жилищно-коммунальными услугами, и ростом тарифов, считая, что они идут исключительно на содержание раздутого механизма сферы управления.

В целом же практика частичной децентрализации вспомогательной деятельности не лишена недостатков. Так, функциональное закрепление должностей создает условия для возникновения всевозможных конфликтов между руководителями вспомогательных и оперативных подразделений; также возникают трудности при разделении вспомогательных функций. Например, после децентрализации функции учета затрат главный бухгалтер может дать указания по типу собираемых данных, срокам и формату их предоставления. Непосредственно на повестке дня стоит вопрос о том, кто назначает сотрудников по учету затрат в бизнес-единицах? Что если предположить, что менеджер по персоналу или главный инженер потребует от сотрудника представить собранные данные в другом формате или собрать совершенно другие данные, что чаще всего и происходит на практике? Кто принимает решение о зарплате и повышении сотрудника? Кто увольняет сотрудника? Эти вопросы обычно не принимаются во внимание при принятии решений о децентрализации, что неизбежно приводит к разногласиям и спорам [1, с. 27].

Более того, существует риск, что после создания процесс децентрализации специализированных служб выйдет за рамки, диктуемые временем, стоимостью и качеством предоставления услуг. В атмосфере энтузиазма, с которым создаются подразделения, иногда забывают, что необходимо тщательно проанализировать затраты на создание и функционирование этих групп [4, с. 173].

Поэтому управление экономикой, и в частности – городским хозяйством, требует, чтобы участники системы управления действовали надлежащим образом, а децентрализация была строго взвешена и определена с точки зрения реальной необходимости.

В современных условиях необходимо устранить порочную практику создания нескольких подразделений, единственной функцией которых является создание отчетов, которые передаются другим подразделениям для создания других отчетов.

Список использованных источников

1. Ефимов, В. И. Аварии на объектах недвижимости: собственники и управляющие компании / В. И. Ефимов и др. // Строительство – 2015: материалы научно-практической конференции. – Ростов-на-Дону : РГСУ, 2015. – С. 27-30. – Текст : непосредственный.

2. Зильберова, И. Ю. Анализ научных основ организационно-технологического проектирования и современных методов и моделей оценки организационно-технологических решений / И. Ю. Зильберова // Научное обозрение. – 2013. – № 9. – URL : http://www.sced.ru/ru/index.php?option=com_content&view=article&id=227:nauchnoe-obozrenie-9-2013&catid=39&Itemid=156&limitstart=7 (дата обращения: 15.04.2023). – Текст : электронный.

3. Костюченко, В. В. Системотехническая методология организации процессов строительного производства / В. В. Костюченко // «Инженерный вестник Дона». – 2012. – № 1. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/sistemotekhnicheskaya-metodologiya-organizatsii-protseessov-stroitel'nogo-proizvodstva/viewer> (дата обращения: 15.04.2023). – Текст : электронный.

4. Майкл, Э. Г. Малый бизнес. От иллюзий к успеху. Возвращение к мифу предпринимательства / Э. Г. Майкл // М. : Олимп-Бизнес, 2012. – 458 с. – Текст : непосредственный.

ОПТИМИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА

*Волков Д.Д., магистрант,
Хоменко Я.В., д-р экон. наук, профессор,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Оптимизация взаимодействия органов государственной власти и гражданского общества является важным аспектом развития современного общества. Для достижения этой цели необходимо создание эффективной системы взаимодействия между органами государственной власти и гражданским обществом.

Одним из ключевых моментов в оптимизации взаимодействия является создание условий для участия граждан в принятии решений. В рамках этого процесса необходимо обеспечить гражданам доступ к информации о работе органов власти и возможность выражения своих мнений, для чего государственные органы должны «работать со всеми, кто готов разделить любую ответственность за исторический успех нашей Родины, поддерживать гражданские инициативы и добровольчество»[1].

Для оптимизации взаимодействия органов государственной власти и гражданского общества необходимо создание условий для участия граждан в принятии решений. Важной составляющей этого процесса является обеспечение гражданам доступа к информации о работе органов власти и возможность выражения своих мнений.

Примером оптимизации взаимодействия органов государственной власти и гражданского общества - это создание механизмов обратной связи между гражданами и властью. Например, в некоторых странах были созданы платформы для онлайн-обращений граждан, где они могут высказывать свои проблемы и предложения, а государственные органы - рассматривать их и

предоставлять ответы. Такие механизмы позволяют снизить барьеры в взаимодействии между гражданами и властью, ускорить процесс решения проблем и повысить доверие граждан к органам власти.

В России же, одним из примеров оптимизации взаимодействия органов государственной власти и гражданского общества является создание портала «Госуслуги». На этом портале граждане могут получать информацию о государственных услугах и оформлять различные документы онлайн, без необходимости посещения офисов государственных органов. Это позволяет снизить барьеры в доступе к государственным услугам, сократить время на их получение, а также улучшить качество обслуживания. Таким образом, создание портала «Госуслуги» является важным шагом в оптимизации взаимодействия государственных органов и гражданского общества в России.

Кроме того, важным аспектом оптимизации взаимодействия является обеспечение открытости и прозрачности деятельности органов власти. Это может быть достигнуто через раскрытие информации о бюджетных расходах, госзакупках и других важных сферах деятельности государственных органов.

Важно также учитывать различные социальные группы и защищать интересы каждой из них. Для этого необходимо учитывать мнения и потребности различных групп населения и включать их в процесс принятия решений.

Одним из способов обеспечения доступа к информации является использование открытых данных, которые могут быть представлены в формате, удобном для понимания гражданами. Например, в некоторых странах информация о бюджете может быть представлена в виде интерактивных диаграмм, которые позволяют гражданам понимать, как расходуются средства из бюджета.

Для улучшения взаимодействия между органами власти и гражданами также необходимо создание эффективных механизмов обратной связи. Один из таких механизмов – проведение общественных слушаний. Это позволяет гражданам высказывать свои мнения по важным вопросам и предлагать свои

идеи. Например, в России общественные слушания проводятся при разработке проектов законов, изменений в градостроительстве и других важных вопросах.

Ещё одним механизмом участия граждан в принятии решений может быть обсуждение законопроектов и других важных вопросов в социальных сетях и на других онлайн-платформах. Например, в России на портале «Государственная Дума» создан раздел, где граждане могут высказывать свои мнения по законопроектам и следить за их статусом.

Таким образом, создание условий для участия граждан в принятии решений, обеспечение доступа к информации и создание эффективных механизмов обратной связи являются ключевыми моментами в оптимизации взаимодействия органов государственной власти и гражданского общества.

Для участия граждан в принятии решений и создания условий для этого необходима информационная прозрачность и доступность органов власти. Гражданам должна быть доступна информация о том, какие решения принимаются, какие документы используются, какие средства выделяются и на что они направляются. Также важно, чтобы граждане имели возможность высказывать свои мнения и предложения по поводу принимаемых решений.

Для обеспечения информационной прозрачности и доступности органов власти могут быть использованы различные инструменты, такие как открытые данные, интернет-ресурсы, публичные отчеты, публичные слушания и т.д. Кроме того, важно осуществлять эффективное информирование граждан о проводимых мероприятиях, обсуждениях и иных событиях, связанных с работой государственных органов.

Для сбора мнений и предложений граждан могут быть использованы различные форматы, такие как петиции, обращения, консультации и т.д. Важно, чтобы эти механизмы были доступны гражданам и эффективны в использовании.

Таким образом, создание условий для участия граждан в принятии решений требует комплексного подхода и использования различных инструментов и механизмов, которые обеспечивают информационную

прозрачность, доступность и эффективную обратную связь между гражданами и органами власти.

Список использованных источников

1. Выступление В.В. Путина на Учредительном съезде Общероссийского народного фронта. 12 июня 2013г // [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.kremlin.ru/news/18328>.
2. Федеральный Закон от 02.05.2006 N 59 ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».
3. Федеральный Закон от 02.03.2007 № 25 ФЗ (ред. От 30.06.2016) «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 2007. № 10. Ст. 1152.

ПРЕДНАЗНАЧЕНИЕ И КЛАССИФИКАЦИЯ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

*Филипенко А.С., бакалавр,
Фоменко Е. И., канд. экон. наук,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Органы местного самоуправления играют жизненно важную роль в управлении страной. Они выступают в качестве посредника между гражданами и центральным правительством. Целью местного самоуправления является сохранение и развитие местной автономии, эффективное предоставление общественных услуг, обеспечение справедливости для всех слоев общества, а также содействие участию населения в процессах принятия решений на местном уровне.

Классификация этих органов варьируется от страны к стране; в одних могут существовать собственные муниципальные корпорации, в то время как другие разделены на провинции или муниципалитеты. Независимо от структуры, местное самоуправление играет важную роль в обеспечении повседневного доступа граждан к качественным ресурсам и услугам.

За рубежом

В целом органы местного самоуправления за рубежом можно разделить на три основных типа: выборные советы, исполнительные комитеты и представительные собрания. Выборные советы обеспечивают руководство и полномочия по принятию решений о деятельности местных органов власти, исполнительные комитеты реализуют конкретную политику или цели, определенные выборными должностными лицами, а представительные собрания служат форумами для обсуждения ключевых вопросов, стоящих перед сообществом. Независимо от типа, каждый орган играет важную роль в формировании здоровой гражданской жизни.

Предназначение выборных советов в органах местного самоуправления

Выборные советы в местных органах власти играют важную роль в обеспечении того, чтобы голоса жителей были услышаны, а их потребности удовлетворены. Они обеспечивают платформу для открытого диалога между правительством, гражданами и бизнесом в рамках сообщества. Эти советы следят за тем, чтобы решения, принимаемые на местном уровне, отражали пожелания жителей района, а также за тем, чтобы услуги, предоставляемые правительством, оказывались эффективно и результативно. Они также выступают в качестве ресурса для людей, которые не могут высказать свои проблемы в других местах, позволяя им легче отстаивать свои интересы и интересы своей общины.

Предназначение исполнительных комитетов в органах местного самоуправления

Исполнительные комитеты являются частью местного самоуправления, они позволяют эффективно и результативно принимать решения между членами местного самоуправления. Благодаря формированию таких комитетов, представители различных департаментов могут предоставить свой опыт и знания для решения сложных вопросов. Исполнительные комитеты обеспечивают платформу для обсуждения, обмена идеями, дебатов и сотрудничества между различными департаментами с целью достижения консенсуса по различным вопросам в рамках местного самоуправления. Таким образом, исполнительные комитеты обеспечивают принятие решений с учетом всех точек зрения, что позволяет быстрее, чем когда-либо ранее, находить лучшие решения.

Предназначение представительных собраний в органах местного самоуправления

Представительные собрания в местных органах власти участвуют в представлении интересов и потребностей своих избирателей. Эти собрания предоставляют гражданам платформу для выражения своих проблем,

обсуждения политики и принятия законодательства, которое служит интересам общества. Они также обеспечивают подотчетность выборных должностных лиц перед теми, кого они представляют, предоставляя форум для общественного мнения и обратной связи. Благодаря этим представительным собраниям граждане могут влиять на то, как работает их правительство, и активно формировать политику, которая влияет на них на местном уровне.

Классификация органов местного самоуправления в РФ

Российская Федерация – страна с высокой степенью децентрализации, где органы местного самоуправления играют важную роль в управлении страной. Органы местного самоуправления делятся на три категории: муниципальные районы, городские округа и сельские администрации. Муниципальные округа отвечают за управление всеми вопросами, относящимися к городу или поселку, такими как развитие инфраструктуры и социальных услуг. Городские округа отвечают за районы внутри городов, требующие особого внимания, например, за промышленную и культурную деятельность. Сельские администрации решают все вопросы, связанные с сельским хозяйством, общественными услугами в деревнях и небольших городах. Все три категории местного самоуправления имеют свою собственную систему бюджетирования и должны соблюдать соответствующие законы, касающиеся налогообложения, трудового законодательства и других административных обязанностей.

Муниципальные районы местного самоуправления в РФ

Муниципальные округа местного самоуправления в Российской Федерации являются важнейшей частью общего управления страной. Эти образования играют ключевую роль в управлении местными сообществами и предоставлении таких услуг, как водоснабжение, канализация и социальная поддержка. Они также обеспечивают необходимую инфраструктуру для работы местных предприятий, помогая создавать рабочие места и стимулировать экономический рост в регионе. Каждый муниципальный округ управляется выборным советом, который представляет своих жителей и следит за тем, чтобы их потребности учитывались при принятии решений в области

государственной политики. Это позволяет жителям иметь право голоса в управлении своим районом и активно участвовать в процессах принятия решений в своем районе.

Городские округа местного самоуправления в РФ

Городские округа местного самоуправления в Российской Федерации являются важными органами, ответственными за выполнение целого ряда важнейших задач, включая управление социальной и экономической деятельностью в городах и поселках. Эти обязанности варьируются от контроля за общественной безопасностью до предоставления муниципальных услуг, таких как водоснабжение, канализация и утилизация отходов. В дополнение к этим обязанностям, городские округа также работают над созданием оживленных городских центров, поощряя дальнейшее развитие культурных объектов и зданий. Способствуя росту городов, эти округа могут помочь улучшить качество жизни жителей. Наличие сильных районных органов власти является жизненно важным для успешного функционирования городов по всей России.

Сельские администрации в РФ

Российская Федерация — огромная и многогранная страна, в которой расположено множество различных сельских администраций. Эти сельские администрации отвечают за управление местными территориями, выполнение административных задач и предоставление государственных услуг. Благодаря своей работе в этих районах они играют важную роль в развитии инфраструктуры, экономического благосостояния и социальной жизни в некоторых из самых отдаленных регионов России. Таким образом, сельские администрации играют решающую роль в обеспечении дальнейшего процветания всех граждан, проживающих в их административных границах.

Классификация органов местного самоуправления в РФ отличается от классификации органов местного самоуправления за границей. Из приведенного выше текста создается впечатление, что основным предназначением органов местного самоуправления за границей является

поддержание связи с властью, в то время как в РФ это обеспечение функционирования входящих в зону ответственности объектов.

Список использованных источников

1. Хазиева, Э.А., Бадретдинов, И.Р. Органы местного самоуправления в зарубежных странах / Э.А. Хазиева, И.Р. Бадретдинов // StudNet, 2021. – №10. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organy-mestnogo-samoupravleniya-v-zarubezhnyh-stranah> (дата обращения: 14.04.2023).

2. Кузин, Д.А. Зарубежный опыт построения системы органов местного самоуправления / Д.А. Кузин // Ученые записки ОГУ. Серия: Гуманитарные и социальные науки, 2012. – №4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-postroeniya-sistemy-organov-mestnogo-samoupravleniya> (дата обращения: 14.04.2023).

3. Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 06.02.2023) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»// СПС КонсультантПлюс

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОРГАНОВ ВЛАСТИ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НА МЕСТНОМ УРОВНЕ

*Гойденко А.А., бакалавр,
Качан С.М., старший преподаватель,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

В Донецкой Народной Республике, как новом субъекте Российской Федерации, существует объективная потребность во взаимодействии органов власти и благотворительных организаций на постоянной основе для решения социально-экономических проблем. Особенно остро эти вопросы стоят на местном уровне.

Благотворительные организации являются некоммерческими организациями (далее – НКО), если более точно, то социально-ориентированными некоммерческими организациями (далее – СО НКО) которые играют роль посредника между государством и населением, предоставляют помощь в решении многих социально-экономических проблем. Именно активное функционирование некоммерческих организаций, работающих в сфере оказания социальных услуг, позволяют доводить до органов власти потребности и проблемы населения [2, с. 46].

Согласно Федеральному закону «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 № 7-ФЗ некоммерческой организацией является организация, не имеющая извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и не распределяющая полученную прибыль между участниками [5].

Механизмы взаимодействия государственных институтов и некоммерческих организаций должны строиться исходя из следующих положений: четкая согласованная и недвусмысленная система правовых норм и регуляторов, обеспечивающих взаимодействие; открытые и контролируемые процедуры разработки и реализации социальных программ; разнообразные

формы и способы финансирования взаимодействия из разных источников на базе открытых конкурсов; фиксированные и согласованные правила оценки, осуществления и контроль отчетности за ходом исполнения [3, с.36].

В соответствии с федеральным законом № 40-ФЗ от 05.04.2010 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций» органы государственной власти и органы местного самоуправления могут оказывать поддержку социально ориентированным некоммерческим организациям при условии осуществления ими в соответствии с учредительными документами следующих видов деятельности:

- 1) социальное обслуживание, социальная поддержка и защита граждан;
- 2) оказание помощи пострадавшим в результате стихийных бедствий, экологических, техногенных или иных катастроф, социальных, национальных, религиозных конфликтов, беженцам и вынужденным переселенцам;
- 3) благотворительная деятельность, а также деятельность в области содействия благотворительности и добровольчества и др. [4].

Взаимодействие между органами власти и благотворительными организациями относят к классической форме взаимодействия, однако с учетом особенностей хозяйствования отдельных территорий [6, с. 283].

В Донецкой Народной Республике благотворительные организации (НКО и СО НКО), которые выявляют нуждающихся и их конкретные нужды, представлены двумя типами: местные благотворительные организации; благотворительные фонды, работающие в ДНР, но зарегистрированные в Российской Федерации.

Так к первому типу относятся:

- 1) Общественный штаб по прифронтовым районам ДНР, Донецк. Отделение общественного движения «Донецкая республика». Основан в 2014 году. Доставляет гуманитарную помощь;
- 2) Благотворительный фонд «Витязь», Горловка. Основан в 2010 году. Материальная и вещевая помощь малоимущим и детям из многодетных семей,

психологическая помощь, вывоз детей на отдых.

3) Благотворительный фонд «Сердце», Донецк. Основан в 2014 году, зарегистрирован в Ростове-на-Дону в 2014 году, есть отделение в Краснодаре. Помощь детям, пострадавшим от военных действий, а также детям с тяжелыми заболеваниями, детдомам, интернатам, социальным и реабилитационным центрам.

4) Региональная некоммерческая организация «Центр развития Донбасса», Донецк. Основана в 2015 году. С 2022 года организация занимается доставкой адресной гуманитарной помощи – продуктов, одежды, средств гигиены, детского питания, угля. Совместно с международными организациями доставляет оборудование в больницы. Делают ремонт разрушенных общественных зданий и др. [1].

Ко второму типу относятся:

1) Благотворительный фонд «Время добрых». Адресная помощь больным детям. Работает в Донецке, зарегистрирован в 2019 году в Ростове-на-Дону;

2) Благотворительный фонд «Гуманитарная группа «Ангел». Отправляет колонны с гуманитарными грузами в разные районы Донбасса. Адресная помощь детям и жителям за чертой бедности. Зарегистрирован в Москве в 2017 году;

3) Благотворительный фонд «РусПомощь». Возит гуманитарную помощь гражданскому населению. Организован в 2016 году в Москве членами Донбасского землячества [1].

Взаимодействие между органами власти Донецкой Народной Республики и благотворительными организациями, осуществляющими свою деятельность в ДНР, в том числе на местном уровне можно охарактеризовать как: представленное в разнообразных формах и способах финансирования из разных источников на базе открытых конкурсов; открытое, но с неполным контролем процедур разработки и реализации социальных программ; определенным образом фиксированное, но не полностью согласованными правилами оценки,

осуществления и контроля; частично согласованное, основанное на базовых правовых нормах и регуляторах.

Для совершенствования взаимодействия между органами власти Донецкой Народной Республики и благотворительными организациями на государственном и на местном уровне необходимым видится:

1) расширение поддержки органами власти эффективных форм и способов финансирования из разных источников на базе открытых площадок, например, краудфандинговых площадок;

2) обеспечение со стороны органов власти особенно на местном уровне эффективных контрольных процедур на этапах разработки и реализации социальных программ;

3) согласование фиксированных правил оценки, осуществления и контроля;

4) гармонизация правовых норм и регуляторов, обеспечивающих взаимодействие в ДНР как в субъекте Российской Федерации.

Список использованных источников

1. Благотворительные организации в ДНР и ЛНР. Православный портал о благотворительности. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://www.miloserdie.ru/article/blagotvoritelnye-organizaczii-v-dnr-i-lnr-spisok/> (дата обращения 15.04.2023)

2. Водолазова, Ж.М. Управление развитием социально ориентированных некоммерческих организаций в условиях становления гражданского общества // Теория и практика общественного развития. 2021. – № 7 (161). – С. 44-48.

3. Дурандина, О.А., Куликова, Е.С. Современные тенденции взаимодействия институтов гражданского общества и органов публичной власти: региональный аспект // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2022. – № 7. – С. 33-38.

4. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные

законодательные акты Российской Федерации по вопросу поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций» от 05.04.2010 № 40-ФЗ. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/30892> (дата обращения 13.04.2023)

5. Федеральный закон «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 № 7-ФЗ. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/8742> (дата обращения 13.04.2023)

6. Хоменок, А.А. Совершенствование взаимодействия органов власти с институтами гражданского общества // Аллея науки. 2020. – Т. 2. – № 6 (45). – С. 281-287.

ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

*Попова А.И., бакалавр,
Качан С.М., старший преподаватель,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Базисом хозяйствования современного государства являются человеческие ресурсы, т.е. люди, их трудовая деятельность и стремление к достижению поставленных целей, их знания и система ценностей, творческие и новаторские способности. Особенно важную роль играют сфера труда, условия занятости, глубокие преобразования в системе трудовых отношений, осуществляемые государственными институтами, для молодежи.

Государственная социальная политика в сфере занятости молодежи заключается в обеспечении полной и эффективной занятости, дающей молодежи возможность получать достойную заработную плату, достаточную для жизни и развития [3, с. 109].

Целью государственной социальной политики занятости молодежи является поддержка полной и эффективной занятости, повышение уровня жизни молодого поколения, создание условий для развития человека, для непрерывного его образования [7, с. 21].

Государственная политика в сфере занятости молодежи не является проблемой одного только государства, к ее разработке и осуществлению необходимо привлекать различные социальные институты, в особенности образовательные, молодежные и по содействию занятости населению. Таким образом, для совершенствования деятельности молодежной политики в Донецкой Народной Республике необходимо выделить ключевые проблемы и приоритетные направления развития в данной сфере.

Государственная социальная политика занятости молодежи

осуществляется: государственными органами и их должностными лицами; молодежными объединениями, их ассоциациями; молодыми гражданами [2, с. 2099].

Государственное регулирование занятости молодежи в Донецкой Народной Республике как субъекте Российской Федерации становится одной из главных стратегических задач развития страны, так как молодежь является объектом государственных интересов, одним из факторов обеспечения развития государства, так как проблемы молодежи неразрывно связаны с обеспечением ее эффективной подготовки, трудоустройством, смягчением безработицы, что в свою очередь предполагает совершенствование системы занятости рабочей силы в целом.

Республиканский центр занятости Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики является государственным органом, обеспечивающим реализацию государственной политики в сфере занятости населения и трудовой миграции. Республиканский центр занятости и его территориальные органы оказывают содействие гражданам в подборе подходящей работы, предоставляют работодателям услуги по подбору работников [6].

В структуру Республиканского центра занятости входят 13 городских и 4 районных центров занятости, Донецкий центр профессионально-технического образования Республиканского центра занятости.

Помогая молодежи адаптироваться в новых экономических условиях на рынке труда и приобрести базовые трудовые навыки, Республиканский центр занятости совместно с администрациями городов Донецкой Народной Республики созданию на территории городов центров по профориентации подростков и молодежи.

Основными направлениями работы Республиканского центра занятости являются: оказание профориентационных и информационно-консультационных услуг; организация профессионального обучения лиц, ищущих работу, нуждающихся в профессиональной подготовке, переподготовке или

повышении квалификации; организация обучающих семинаров с целью получения дополнительных навыков работы; организация временной летней занятости молодёжи (учащихся и студентов) [6].

В 2015 году в Донецкой Народной Республике был создан Республиканский молодежный центр труда, который взаимодействует с органами местного самоуправления, учебными заведениями, предприятиями, организациями и объединениями граждан; предоставляет возможность всем студентам найти подходящую работу; совместно с администрацией работодателя, принимает меры по созданию безопасных условий труда, быта и отдыха членов (участников) студенческого трудового отряда в соответствии с действующим законодательством.

В Донецкой Народной Республике существует проблема территориального несоответствия спроса и предложения, территориальной диспропорции специалистов. Бытовая неустроенность, социальная незащищенность, отсутствие инфраструктуры, непрестижность работы в селе, низкие заработные платы приводят к постоянно возрастающей миграции населения особенно среди молодого населения. Вопрос поддержки, подготовки, закрепления и привлечения квалифицированных кадров на территории Республики, улучшение условий их жизни остается в поле зрения органов государственного управления и местного самоуправления.

Для решения указанных проблем в сфере занятости молодежи в качестве рекомендации можно предложить осуществление информирования о созданных условиях труда в муниципальных образованиях, с целью притока туда трудоспособного молодого населения.

Так же необходимым видится введение системы условий, стимулирующих работодателей принимать на работу молодых специалистов. Например, могут быть введены налоговые льготы для работодателей, принимающих на работу выпускников учебных организаций (как это делается для организаций, принимающих на работу лиц с особыми нуждами) [4, с. 239].

Интересной видится практика временного найма на разовые работы.

Работы могут быть представлены рекламными акциями, маркетинговыми исследованиями, социологическими опросами, деятельностью в сфере политики, занятостью на общественных работах, деятельностью в общественных организациях в качестве волонтеров [1, с. 63].

Одним из предложений может служить существенное увеличение сроков производственной практики (до 3 месяцев) на предприятиях-партнерах с обязательным включением трудовых навыков. Стажировка выпускника должна быть организована как полноценная рабочая деятельность на специально созданных или выделенных работодателем рабочих местах по полученной профессии или иным родственным по содержанию работам. В качестве прогнозируемого эффекта ожидается сокращение дисбаланса между спросом на рабочие специальности и выпуском специалистов [5, с. 784].

Важным моментом является стимулирование активности самих студентов через их участие в развивающей их деятельности.

Таким образом, в Донецкой Народной Республике сформирована сеть государственных и муниципальных учреждений, которые осуществляют реализацию государственной молодежной политики по основным ее направлениям. Однако для совершенствования государственной социальной политики в сфере занятости молодежи необходимо:

- принятие законодательных и нормативных правовых актов по вопросам занятости и рынка труда и контроль за их соблюдением;
- согласование долгосрочных и текущих задач с приоритетами для политики роста, структурных инвестиций, денежно-кредитной и социальной политики;
- принятие государственных программ содействия занятости населения, организация контроля за их выполнением;
- согласование порядка финансирования государственной политики занятости;
- финансовая и организационная поддержка государства в сфере занятости и рынка труда.

Выполнение данных задач будет способствовать не только развитию активности и занятости молодежи, но и даст импульс к развитию всех субъектов хозяйствования и улучшению условий жизни населения Донецкой Народной Республики.

Список использованных источников

1. Ведехин А.Ю. Молодые специалисты на рынке труда: совершенствование мер поддержки в рамках программы содействия занятости // Труд и социальные отношения. 2022. – Т. 33. – № 4. – С. 60-70.
2. Вязова Н.С. Моделирование системы взаимосвязей субъектов управления занятостью молодежи и образованием // Креативная экономика. 2020. – Т. 14. – № 9. – С. 2097-2104.
3. Государственное регулирование экономики : Учебник / В.И. Кушлин. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Экономика, 2016. – 495 с.
4. Ильина Е.А., Кузнецова Т.В. Анализ проблемы трудоустройства молодёжи на предприятиях // Актуальные вопросы современной экономики. 2022. – № 1. – С. 237-240.
5. Касаткина Н.П., Шумкова Н.В. Вторичная занятость и самозанятость студентов вузов: масштабы, структура и функции (на примере республики Мордовия) Регионология. 2019. – Т. 27. – № 4 (109). – С. 779-800.
6. Республиканский центр занятости Донецкой Народной Республики. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://rcz-dnr.ru> (дата обращения 15.04.2023)
7. Соколов А.В., Малараева Ю.М. Государственная социальная политика в сфере занятости молодежи // Colloquium-Journal. 2019. – № 12-5 (36). – С. 21-22.

ОСНОВНЫЕ КОМПОНЕНТЫ ИМИДЖА ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО

*Роменская В.С., бакалавр,
Качан С.М., старший преподаватель,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Грамотно выстроенный имидж государственного и муниципального служащего не просто помогает добиваться желаемого результата, выполнить запланированные задачи служащим или продвигаться по карьерной лестнице, но и в значительной степени определяет эффективность деятельности государственных и муниципальных органов.

Изучению вопросов, посвященных имиджу государственного и муниципального служащего посвящены работы отечественных и зарубежных авторов, среди которых можно назвать: Андреева В.С., Ашина А.А., Некрасову М.А., Туганова Ю.Н., Дамбуевой В.Ю., Зябловой Е.С., Комарова И.Н., Коноваленко М.Ю., Тимофеева М.И., Файмана И.А., Гавриловой Е.В., Щукиной Е.В. и др. [1-4; 7-9].

Под имиджем государственного и муниципального служащего понимается созданный образ, при помощи которого служащий демонстрирует себя окружающим и привлекает к себе внимание. Такая самопрезентация выгодно подчёркивает деловые и личные качества служащего, маскирует негативные черты характера и иные недостатки, а также способствует достижению поставленных целей [3, с. 67].

Основными функциями имиджа государственного и муниципального служащего являются: создание у окружающих впечатление организованного, целеустремлённого и работоспособного человека, обладающего аналитическими способностями и умеющего творчески подойти к решению рабочих задач; вхождение в желаемый круг общения и зарабатывание

авторитета; привлечение внимания потенциальных партнёров и установление с ними доброжелательных и надёжных деловых контактов; повышение шансов на получение новой должности и продвижение по службе.

Имидж государственного и муниципального служащего состоит из следующих компонентов: внешнее восприятие, мимический имидж, вербальное восприятие, кинетический имидж, ментальный имидж, вещественное восприятие и фоновый имидж [2].

К внешнему восприятию можно отнести удачную причёску, уместную, но в то же время элегантную одежду, и другие атрибуты.

К слову, гардероб, как немаловажный элемент, должен чётко соответствовать той или иной организации, в которой Вы планируете появиться или уже находитесь. А пренебрегать внешним видом никак нельзя, ведь он может «рассказать» о человеке достаточно много, и гораздо раньше, прежде чем человек начнёт говорить.

Вопросы личной гигиены также решают немало во внешнем имидже государственного и муниципального служащего. В противном случае, несоответствие внешнего вида может стать причиной отказа в приёме на работу, даже при условии, что Ваши профессиональные навыки будут находиться на высшем уровне.

Мужчинам следует ухаживать за своим лицом, чтобы оно было гладко выбрито, а женщинам не мешает аккуратный и естественный макияж, который лишь подчеркнёт природную красоту. Кроме этого стоит уделить внимание выбору качественного, но лёгкого парфюма.

Именно благодаря внешнему виду в первые несколько секунд у людей складывается первое впечатление о человеке, которое дважды, как известно, произвести невозможно.

Мимический имидж составляют доброжелательное выражение лица, мимика и улыбка. Очень часто именно взгляд и мимика отражают чувства государственного и муниципального служащего. Не зря обычно говорят: «Глаза – зеркало души». Вот почему необходимо государственному и

муниципальному служащему знать степень владения собственной мимикой.

В процессе формирования имиджа государственного и муниципального служащего особое внимание следует уделить речевому аппарату и его развитию. Ведь голос, тон и манера разговора в значительной степени влияют на целостное восприятие служащего. Кроме того, сама по себе речь должна быть правильно построена и поставлена [2].

Государственному и муниципальному служащему важно следить за употребляемыми словами и оборотами, способу построения предложений.

Кинетический имидж включает в себя осанку, походку, различные движения и элементарные жесты. Государственные и муниципальные служащие, которые ходят с чрезмерно напыщенным видом, сутулятся, скачут вприпрыжку, громко шаркают ногами – производят ужасное впечатление.

Аналогичное впечатление производят и те государственные и муниципальные служащие, которые сидят в кресле, излишне развалившись или, наоборот, скукожившись, или вовсе задрав ноги на стол. Нужно избегать подобного. Государственному и муниципальному служащему нужно контролировать походку – она должна быть прямой и без напряжения.

Основу ментального имиджа государственного и муниципального служащего составляют моральные принципы, личное мировоззрение, этические установки, социальные стереотипы, религиозные убеждения. Исходя из этого типа имиджа, всех государственных и муниципальных служащих можно разделить на определённые группы по так называемому способу «бинарного членения» на: материалистов и идеалистов; оптимистов и пессимистов; разрушителей и созидателей; ожидающих или не ждущих чуда; верящих в силу отношений или силу денег и другие [5, с. 33].

Естественно, не существует каких-либо определённых ограничений по поводу того, как государственный и муниципальный служащий должен мыслить и как себя чувствовать. Тем не менее, следует иметь в виду, что, будучи частью государственного или муниципального социального института, служащему обязательно придерживаться делового этикета служащего и

общепринятых правил поведения.

Вещественное восприятие формируется в соответствии с материальным благополучием и зависит от того, какими благами на данный момент располагает государственный и муниципальный служащий. В качестве примера можно привести наличие или отсутствие личного автомобиля, антикварной мебели, дорогой посуды. В дополнение можно указать и домашний интерьер, определённые родовые ценности, книги, семейные фотоальбомы, предметы искусства и многое другое. Все эти детали рассказывают государственному и муниципальному служащему [6].

Фоновые элементы имиджа государственного и муниципального служащего влияют на служащего не напрямую. Фон формируется на основе и с учётом информации о государственном и муниципальном служащем, которая может распространяться по самым разным каналам (СМИ, социальные сети, отзывы получателей государственных и муниципальных услуг).

Таким образом, имидж государственного и муниципального служащего представляет собой единство многих составляющих, и крайне важно, чтобы все они органично взаимодействовали между собой и были чётко согласованы.

Для формирования положительного образа государственного и муниципального служащего нужно приложить максимум усилий служащему и часто его руководству, чтобы учесть все компоненты имиджа: внешнее восприятие, мимический имидж, вербальное восприятие, кинетический имидж, ментальный имидж, вещественное восприятие и фоновый имидж. Что в дальнейшем с большой вероятностью будет способствовать повышению эффективности деятельности социального института, в котором трудится государственный и муниципальный служащий.

Список использованных источников

1. Ашин А.А., Некрасова М.А. Имидж государственных служащих: понятие, содержание, значение // Ученые записки. 2020. – № 1 (33). – С. 12-20.

2. Государственная и муниципальная служба: учебник для академического бакалавриата / Ю.Н. Туганов [и др.]; под ред. Ю.Н. Туганова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2017. – 294 с.
3. Дамбуева В.Ю. Реализация принципов системного подхода в управлении имиджем государственных гражданских служащих // Евразийский союз ученых. 2021. – № 1-1 (82). – С. 65-72.
4. Зяблова Е.С. Формирование имиджа государственных организаций PR средствами // Студенческий. 2020. – № 39-3 (125). – С. 69-73.
5. Комаров И.Н. О проблемах, препятствующих формированию положительного имиджа государственного гражданского служащего // Аспирант. 2021. – № 8 (65). – С. 31-35.
6. Коноваленко, М.Ю. Деловые коммуникации: Учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко. - Люберцы: Юрайт, 2016. – 468 с.
7. Тимофеев, М.И. Деловые коммуникации: Учебное пособие / М.И. Тимофеев. - М.: Риор, 2018. – 312 с.
8. Файман И.А., Гаврилова Е.В. К вопросу об имидже государственного гражданского служащего // Гуманитарный трактат. 2021. – № 107. – С. 4-5.
9. Щукина Е.В. Формирование имиджа государственной службы как критерий эффективности государственного управления // Знание. 2020. – № 4 (80). – С. 114-117.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФОРМ ИНФОРМАЦИОННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ С НАСЕЛЕНИЕМ

*Помогайбина В.Е., магистрант,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Взаимодействие государства с населением является процессом закономерным и естественным, так как без взаимодействия не будет ни общества, ни государства в их привычном понимании. Одной из форм взаимодействия государства и общества является информационное взаимодействие.

С вхождением Донецкой Народной Республики в состав Российской Федерации у населения сложились потребности в электронном взаимодействии с властью, что нашло отражение, в том числе, в нормативных документах, следовательно, органы государственной власти региона должны соответствовать новым требованиям общества и совершенствовать формы информационного взаимодействия с населением.

Основы теории информационного взаимодействия были заложены В.З. Коганом [4, с. 42-59]. Сущность и проблематика информационного взаимодействия рассматривалась следующими авторами: Пряхин А.С. [8, с. 28-31], Елсуков П.Ю. [1, с. 64-71] и др. Система государственного и муниципального управления как область исследования освещалась в работах Заборовой Е.Н. [2, с. 42-48].

Механизмы взаимодействия органов государственной власти с населением изучались Телешиной В.В. [9, с. 128-131], Писаревым А.Н. [3, с. 220]. Понятие информационного взаимодействия органов государственной власти с населением, его формы в своих исследованиях раскрыли Корепина А.В. [5, с. 49-51], Копалова О.С. [6, с. 14-20].

Взаимодействие органов власти с населением посредством информационных технологий является многофункциональной системой, которая производит информирование населения о деятельности органов государственной власти, привлекает население к участию в принятии решений, обеспечивает поддержку решений, а также создает благоприятный имидж органов государственной власти. В этой связи информационное взаимодействие органов власти с населением выступает приоритетным направлением в деятельности органов государственного управления, поскольку от степени его результативности зависит дальнейшее развитие Донецкой Народной Республики.

В качестве основных каналов информационного взаимодействия органов государственной власти и населения посредством СМИ можно выделить: сообщения и мероприятия информативного характера с использованием вебсайтов, форумов, социальных сетей, обратной связи, опросов и пр. Помимо СМИ, каналом коммуникации являются приемы граждан, публичные слушания и пр. [2, с. 42-48].

К формам информационного взаимодействия органов государственной власти с населением относят: предоставление государственных и муниципальных услуг, которые закреплены в соответствии с полномочиями органов государственного или муниципального управления; информирование населения о деятельности органов власти посредством размещения нормативно-правовых актов и прочей информации в открытых источниках и т.д. [9, с. 128-131]. Также проводится работа с заявлениями, обращениями, жалобами, предложениями граждан, формирование обратной связи [8, с. 28-31], [5, с. 49-51].

На территории Донецкой Народной Республики информационное взаимодействие органов государственной власти с населением реализуется в основном посредством предоставления государственных и муниципальных услуг, включая работу с обращениями граждан, размещение информации о деятельности органов госвласти. Данные формы информационного

взаимодействия можно назвать традиционными, то есть наиболее востребованными населением [3, с. 220]. В то же время в Донецкой Народной Республике начато внедрение механизмов реализации гражданских инициатив, формирования онлайн-сообществ, которые еще недостаточно используются населением региона.

В этой связи, предлагается внедрение программного обеспечения, направленного на отслеживание качества работы информационной системы, которая обеспечивает работу портала по предоставлению государственных и муниципальных услуг в Донецкой Народной Республике, а также осуществляющий сбор данных о степени эффективности работы вышеуказанной системы. Кроме этого, предлагается реализация мероприятий по популяризации электронных форм информационного взаимодействия органов власти с населением на территории ДНР.

Как форму взаимодействия органов государственной власти и населения можно выделить социальные сети. В социальных сетях представлены следующие органы государственной власти Донецкой Народной Республики:

- Правительство Донецкой Народной Республики;
- органы исполнительной власти Донецкой Народной Республики;
- должностные лица (врио Главы Донецкой Народной Республики);
- Администрация Главы Донецкой Народной Республики.

Вышеуказанные платформы эффективны не только для информирования населения по социально значимым и иным вопросам, но и для обратной связи от населения. Так, на официальном тг-канале первого заместителя Председателя Правительства ДНР Рустама Мингазова, ведется отработка обращений граждан во ряду вопросов: ценообразование, водоснабжение, оформление документов российского образца и т.д. В то же время Рустам Мингазов регулярно проводит прямые эфиры в вышеуказанном мессенджере, во время которых отвечает на вопросы, поступающие от граждан.

Кроме того, большой популярностью в регионе пользуется чат-бот Министерства здравоохранения ДНР, запущенны в работу 10 апреля, с

помощью которого жители региона могут задать волнующие вопросы или обратиться с просьбой в профильное ведомство. Данные формы информационного взаимодействия позволят органам государственной власти в лице министерств и ведомств наладить связь с населением, определиться с целевой аудиторией, заслужить доверие у граждан при положительном результате по итогам обращения.

Также в период 2021-2022 годов популярность набрали личные профили врио Главы ДНР в таких социальных сетях как Телеграм, ВКонтакте. С помощью данных платформ активно освещается деятельность органов власти, общая новостная повестка Донецкой Народной Республики, а также принимаются во внимание обращения граждан. По состоянию на апрель 2023 года на аккаунт врио Главы ДНР Дениса Пушилина в Телеграме подписаны 91,2 тысячи пользователей. Помимо этого, руководитель региона предлагает гражданам воспользоваться чат-ботом, посредством которого могут быть заданы волнующие вопросы, ответы на которые можно будет получить в прямом эфире врио Главы ДНР.

Эффективность данной формы взаимодействия органов государственной власти с населением обусловлена тем, что социальные сети стали неотъемлемой частью жизни граждан. Благодаря информации, предоставляемой посредством социальных сетей, можно получить необходимую информацию, при этом не взаимодействовать с органами государственной власти. В то же время идет процесс увеличения информационного влияния с использованием ИКТ, что обусловлено повышением уровня доступности для граждан компьютерной техники, мобильных устройств, сети «Интернет». Но существуют факторы, которые продолжают отрицательно влиять на развитие электронных форм информационного взаимодействия.

Одним из таких факторов является низкий уровень доверия населения к надежности информационной безопасности. Согласно итогам мониторинга, у ряда граждан отсутствует желание пользоваться интернет-каналами

коммуникации, так как прослеживается опасение за сохранность личных данных, предоставляемых населением в интернете. Итоги мониторинга на территории РФ по данному показателю, представлены в таблице.

Таблица

Динамика доли населения в Российской Федерации, не использующего сеть Интернет по соображениям безопасности, 2018-2022 гг. [7]

Показатель	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год
Доля населения, не использующего сеть Интернет по соображениям безопасности, в общей численности населения	0,6	0,4	0,5	0,4	0,4

Для минимизации вышеуказанного показателя ведется работа с постоянным контролем деятельности различных порталов, на которых размещается личная информация граждан. Согласно официальной информации, на сегодняшний день доля информационных систем, для которых реализованы мероприятия по защите информации пользователей в полном объеме на территории Российской Федерации составляет только 50%.

По результатам проведенного анализа можно сделать следующие выводы:

1. Информационное взаимодействие органов государственной власти с населением является одним из наиболее эффективных способов повышения уровня открытости и прозрачности деятельности органов власти, а также повышения уровня доверия населения к власти.

2. Основными видами информационного взаимодействия органов государственной власти с населением можно считать работу со средствами массовой информации, обеспечение доступа к информации о деятельности органов государственной власти в сети «Интернет» при помощи официальных сайтов, предоставление государственных и муниципальных услуг населению [6, с. 14-20].

3. Прослеживается проблема, связанная с несоответствием результативности взаимодействия органов государственной власти с установленными нормами. То есть, существуют проблемы между нормативными требованиями и реализацией общих трендов.

Также в рамках работы предлагается реализация следующих мероприятий:

– Информирование населения Донецкой Народной Республики о способах и методах электронного взаимодействия населения с органами государственной власти в СМИ, социальных сетях;

– Внедрение автоматизированного или ручного программного обеспечения, призванного контролировать качество работы порталов по предоставлению государственных и муниципальных услуг населению, собирать и аккумулировать данные по итогам функционирования.

Подводя итоги, можно сказать, что в Донецкой Народной Республике система взаимодействия органов государственной власти с населением посредством информационных технологий является недостаточно налаженной. Но с изменениями тенденций развития информационных технологий, потребностей населения, проникновением в жизнедеятельность общества ИКТ, в частности, такая сфера как информационное взаимодействие власти с населением обязана трансформироваться в соответствии с запросами общества.

Список использованных источников

1. Елсуков П. Ю. Информационные взаимодействия / П. Ю. Елсуков // Информационные технологии в науке, образовании и управлении. – 2019. – № 1. – С. 64-71.

2. Заборова Е. Н. Власть и население: аспекты взаимодействия на муниципальном уровне / Е. Н. Заборова // Вопросы управления. – 2014. № 4. – С. 42–48.

3. Писарев А. Н. Формы взаимодействия государства и гражданского общества в российской Федерации: учеб. пособие / А. Н. Писарев. – Москва: РГУП, 2017. – 220 с.

4. Коган В. 3. Теория информационного взаимодействия: Философско-социологические очерки. / В.З. Коган // Новосибирск: Изд-во Новосиб. ун-та, –1991. С. 42—59.

5. Корепина А. В. Процесс внедрения информационных технологий в органах государственного и муниципального управления Курганской области / А. В. Корепина // Оценка регулирующего воздействия: стратегическое партнерство органов власти, бизнеса и НКО: сб. науч. тр. Междунар. молодежн. науч.-практ. конф. Урал. гос. экон. ун-т. — Екатеринбург: Урал. гос. экон. ун-т, 2018. – С. 49-51.

6. Копалова О. С., Черкасова В. Ю. Информационное взаимодействие органов власти с населением. / О. С. Копалова, В. Ю. Черкасова // Муниципалитет: экономика и управление. – 2017. – С. 14-20.

7. Мониторинг развития информационного общества в Российской Федерации. [Электронный ресурс]: официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/14478> (дата обращения 29.03.2023)

8. Пряхин А. С. Инновационные ресурсы взаимодействия государства и гражданского общества: к постановке проблемы. / А. С. Пряхин // Теория и практика общественного развития. – 2013 – № 12. – С. 28-31.

9. Телешина Н. Н. Современные формы взаимодействия населения и органов власти / Н. Н. Телешина // Право и государство: теория и практика. – 2013. – № 12. – С. 128-131

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНА: ЦЕЛИ, КРИТЕРИИ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

*Лысенко Д.П., магистрант,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Развитие региона – это самый сложный, многоаспектный процесс, который, как правило, рассматривается с точки зрения совокупности социальных и экономических целей. В связи с этим, появляется необходимость рассмотрения такого понятия, как «социально-экономическое развитие». Социально-экономическое развитие (СЭР) – это постепенные положительные качественные изменения экономики и социальной сферы, которые должны привести к устойчивому и сбалансированному улучшению жизни её жителей.

В настоящее время основной целью экономического развития большинства стран мира и их регионов является улучшение качества жизни населения. Поэтому процесс социально-экономического развития включает в себя три важнейшие составляющие:

- повышение доходов, улучшение здоровья населения и повышение уровня его образования;
- создание условий, способствующих росту самоуважения людей в результате формирования социальной, политической, экономической и институциональной систем, ориентированных на уважение человеческого достоинства;
- увеличение степени свободы людей, в том числе их экономической свободы.

В итоге рассмотрения данного вопроса можно сказать, что главной целью социального управления регионом является обеспечение прогресса функционирования общества во всех его проявлениях, связях и отношениях. В этом случае регион выступает как социальная система, в рамках которой с

помощью социального управления задействуются её основные элементы. Стоит сделать акцент на том, что регион рассматривается не только как пространственно-временная подсистема общества, но и как его население с совокупностью индивидов и групп, у которых есть свои интересы и потребности социально-экономическое развитие должно быть эволюционным процессом, то есть соответствовать закону о возвышении потребностей и способствовать воспроизводству человеческого капитала. Другими словами, в рамках социального развития необходимо обеспечивать постоянное повышение качества и уровня жизни, обеспечивать положительный естественный прирост населения и развивать население.

Соответственно целям развития регионов, выстраивается и система критериев и показателей, которые измеряют эти критерии.

Рассмотрим основные показатели развития региона. Среди них:

- ВВП или ВВП (абсолютная величина и на душу населения) и темпы роста этих показателей;
- средний уровень доходов населения и степень их дифференциации;
- продолжительность жизни, уровень физического и психического здоровья людей;
- уровень образования;
- уровень потребления материальных благ и услуг (продуктов питания, жилья, телефонных услуг), обеспеченность домашних хозяйств товарами длительного пользования;
- уровень здравоохранения (обеспеченность поликлиниками, аптеками, больницами, диагностическими центрами и услугами скорой помощи, качество предоставляемых медицинских услуг);
- состояние окружающей среды;
- равенство возможностей людей, развитие малого бизнеса;
- обогащение культурной жизни людей.

Стандартным способом оценки экономического развития региона является оценка уровня производства (к тому же, как правило, материального производства). Такая оценка является сегодня односторонней и недостаточной. Разработанные международными организациями подходы к оценке экономического развития стран заставляют при оценке уровня развития региона рассматривать не только объем производства, но и такие, например, аспекты, как образование, здравоохранение, состояние окружающей среды, равенство возможностей в экономической сфере, личная свобода и культура жизни. Вполне уместно в качестве интегрального показателя развития региона использовать индекс развития человека, разработанный и применяемый Программой развития ООН для оценки развития отдельных стран [1].

Следует отметить, что при управлении экономическим развитием отдельного региона целесообразно выделять все вышеперечисленные относительно самостоятельные цели и осуществлять мониторинг их достижения. В частности, наряду с мониторингом состояния регионального производства и динамики денежных доходов населения необходимо отслеживать и другие важнейшие параметры экономического развития.

Говоря о методах государственного регулирования социально-экономического развития регионов следует обратить внимание на то, что они существенно различаются в зависимости от точки зрения постановки целей и способов их достижения.

В обширном арсенале современных инструментов государственного регулирования экономики региона можно выделить ряд форм и методов. Государственное регулирование осуществляется в следующих формах:

- законодательной;
- налоговой;
- кредитной;
- субвенционной.

Законодательная форма регулирования означает, что принимаются специальные законодательные акты, обеспечивающие относительно равные

возможности для соперничества, расширяющие границы конкуренции, препятствующие развитию монополизированного производства, установлению непомерно высоких цен. Налоговая и кредитная формы регулирования представляют собой использование налогов и кредитов в целях воздействия на национальный объем производства. Субвенционная форма регулирования предполагает предоставление государственных субсидий и налоговых льгот отдельным отраслям, предприятиям (главным образом таким отраслям, как сельское хозяйство, добывающая промышленность, судостроение, транспорт).

Подводя итог вышесказанному, необходимо отметить, что переход региона к устойчивому развитию должен основываться на методах с использованием комплексного подхода, который учитывает одновременное влияние всех значимых и менее значимых показателей социально-экономического развития.

Список использованных источников

1. Болтина Л.В. Методика оценки эффективности стратегии социально-экономического развития // Журнал «Креативная экономика», 2012. — № 1 (61). — с. 3-8.
2. Бондарева Я.Ю., Верещагина Л.В., Ворожейкина Т.М. Факторы устойчивого развития регионов России: монография / под ред С.С.Чернов - Новосибирск: Издательский дом ЦРНС, 2017. - 180 с.
3. Орешин В.П., Омельченко М.Е. К концепции управления региональным развитием // Менеджмент и бизнес-администрирование, 2010. — № 1. – С. 83–89

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

*Смыслов В.В., магистрант,
Иванина Е.А., канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

В современных условиях нестабильности, органы государственной власти сталкиваются с различными вызовами, для решения которых необходимо наличие высококвалифицированных и мотивированных профессиональных кадров.

Сегодня, одной из ключевых проблем управления персоналом в органах государственной власти является формирование и развитие системы мотивации труда. Главная цель процесса стимулирования персонала состоит в необходимости получения максимального эффекта от использования имеющихся трудовых ресурсов, за счёт чего повышается производительность труда [1].

Система стимулирования мотивации государственных и муниципальных служащих представляет собой трудоемкий и сложный процесс, который призван не только быть выгодным для организаций и учреждений, но и удовлетворять потребности сотрудников. В связи с чем использование различных методов и инструментов стимулирования персонала приобретает свою актуальность.

Важно понимать, что в случае, если государственные служащие не будут должным образом мотивированы и стимулированы, государственная служба не сможет эффективно функционировать. Осуществление мотивации и стимулирования осуществляется с помощью материального и морального воздействия.

Также, следует отметить, что грамотно выстроенная мотивация способна сформировать у человека здоровые и разумные потребности, высокие идеалы и поспособствовать поиску особенных способов выполнения своей работы на высоком уровне. Особенностью мотивации как функции управления является то, что не существует единого способа мотивации работников, так как то, что оказывает эффективное действие на одного человека и мотивирует его, является абсолютно неэффективным для другого. Это можно объяснить тем, что все люди разные, с разными потребностями, интересами, предпочтениями и убеждениями, в связи с этим, к каждому работнику необходимо найти индивидуальный подход и, собственно, способ мотивирования его к трудовой деятельности [2].

Методы мотивации труда сотрудников можно разделить на три группы: организационно-административные (аттестация работников, составление должностных инструкций, применение положений трудового кодекса РФ и др.), экономические методы (премии, надбавки, бонусы и др.) и социально-психологические методы (отношение руководства, профессиональный рост, условия труда, моральное стимулирование и др.) [1]. Как видим, одни стимулы связаны с денежным вознаграждением государственных и муниципальных служащих, а другие – с неденежным.

Материальная мотивация включает систему заработной платы, социальное обеспечение, возмещение расходов и другие льготы. К моральным стимулам относятся: содержание работы, условия труда, развитие карьеры, признание, свобода принятия решений, сочетание работы и семейных обязательств и т. д. Денежные стимулы больше ориентированы на удовлетворение первичных, а неденежные – на второстепенные требования государственных служащих [3]. Кроме того, каждый государственный и муниципальный служащий является личностью с разной степенью мотивов, поэтому то, что важно для одного, может быть совершенно неуместно для другого. Для некоторых государственных служащих важно получении денежного вознаграждения за работу, другим чувство важности и

необходимости, а третьим зарабатывание денег и чувство важности. Следовательно, для достижения максимальной эффективности как организации, так и работников при мотивации и стимулировании необходимо применять сочетание как денежных, так и моральных стимулов, обеспечивающих их постоянный обзор и соблюдение мотивов государственных и муниципальных служащих [2].

Важно помнить, что по мере удовлетворения потребностей на одном уровне, появляются потребности следующего уровня, при этом мотивирующими становятся те стимулы, которые удовлетворяют доминирующую потребность.

Формируя систему материального стимулирования, необходимо не только заинтересовать персонал в общих результатах работы, но и учитывать персональный вклад каждого сотрудника.

Однако, система мотивация государственных и муниципальных служащих выстроенная исключительно на денежных стимулах не может быть эффективна в долгосрочной перспективе. Люди, привыкая к росту заработной платы не подтвержденной какими-либо объективными показателями эффективности, начинают рассматривать выплаты как норму, а оплата дополнительных и премиальных услуг не воспринимается как мотивация или оценка выполненной работы. Для решения данной проблемы возможно сформировать систему ключевых показателей эффективности для каждого государственного и муниципального служащего, что позволит проводить оценку эффективность труда индивидуально для каждого сотрудника.

Сегодня, в современных концепциях мотивации, всё большее значение отводится нематериальной мотивации сотрудников, которая включает в себя: достижение личных целей, самореализацию, саморазвитие, социальное и коллективное признание деятельности сотрудника и др.

Таким образом, теоретический анализ показал, что система мотивации государственных и муниципальных служащих должна быть сбалансированной, сочетая в себе материальные и моральные стимулы, а также реагировать на

мотивы государственных служащих и повышать удовлетворенность их работой.

Список использованных источников

1. Коретников, Н. В. Создание системы мотивации труда и принципы мотивации в государственном и муниципальном управлении / Н. В. Коретников, Т. Н. Субботина // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 5-2(75). – С. 81-85.

2. Яндаров, С. М. Н. Система мотивации труда государственных гражданских служащих как фактор эффективного государственного управления / С. М. Н. Яндаров, М. Н. Яндарова, В. А. Романов // Вестник экспертного совета. – 2021. – № 3(26). – С. 31-36.

3. Решетникова, А. А. Теоретические аспекты повышения эффективности государственного управления посредством мотивации и стимулирования труда государственных служащих / А. А. Решетникова // . – 2021. – № 9-1(77). – С. 149-152.

АНАЛИЗ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

*Остапчук Т.А., магистрант,
Иванина Е.А., канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Важное место среди глобальных проблем современности в различных странах заняли проблемы обеспечения занятости населения. Понятие занятости — одна из фундаментальных категорий рынка труда. Характерные особенности занятости представляют интерес не только в экономической сфере, но и служат ключевыми показателями, которые отражают политику государства в сфере труда, отношение к человеку как к личности и основной производительной силе общества [1].

В Донецкой Народной Республике реализация государственной политики занятости населения осуществляется через функционирование центров занятости.

С 1 января 2023 года центры занятости Донецкой Народной Республики переходят на работу в соответствии с законодательством Российской Федерации в сфере занятости населения. С этого момента жители Донецкой Народной Республики могут обратиться в городской или районный центр занятости Республики [2]:

– в целях поиска подходящей работы – независимо от места жительства, а также пребывания на территории Российской Федерации;

– для регистрации в качестве безработного – по месту жительства. Независимо от места регистрации (прописки), за содействием в трудоустройстве можно обратиться в любой центр занятости Донецкой Народной Республики.

В территориальных органах Республиканского центра занятости Донецкой Народной Республики в 2022 году на учете состояло 58618 человек, ищущих работу, что на 68,9 % больше по сравнению с аналогичным периодом 2021 года (34705 человек), что свидетельствует об увеличении числа обратившихся (рисунок).

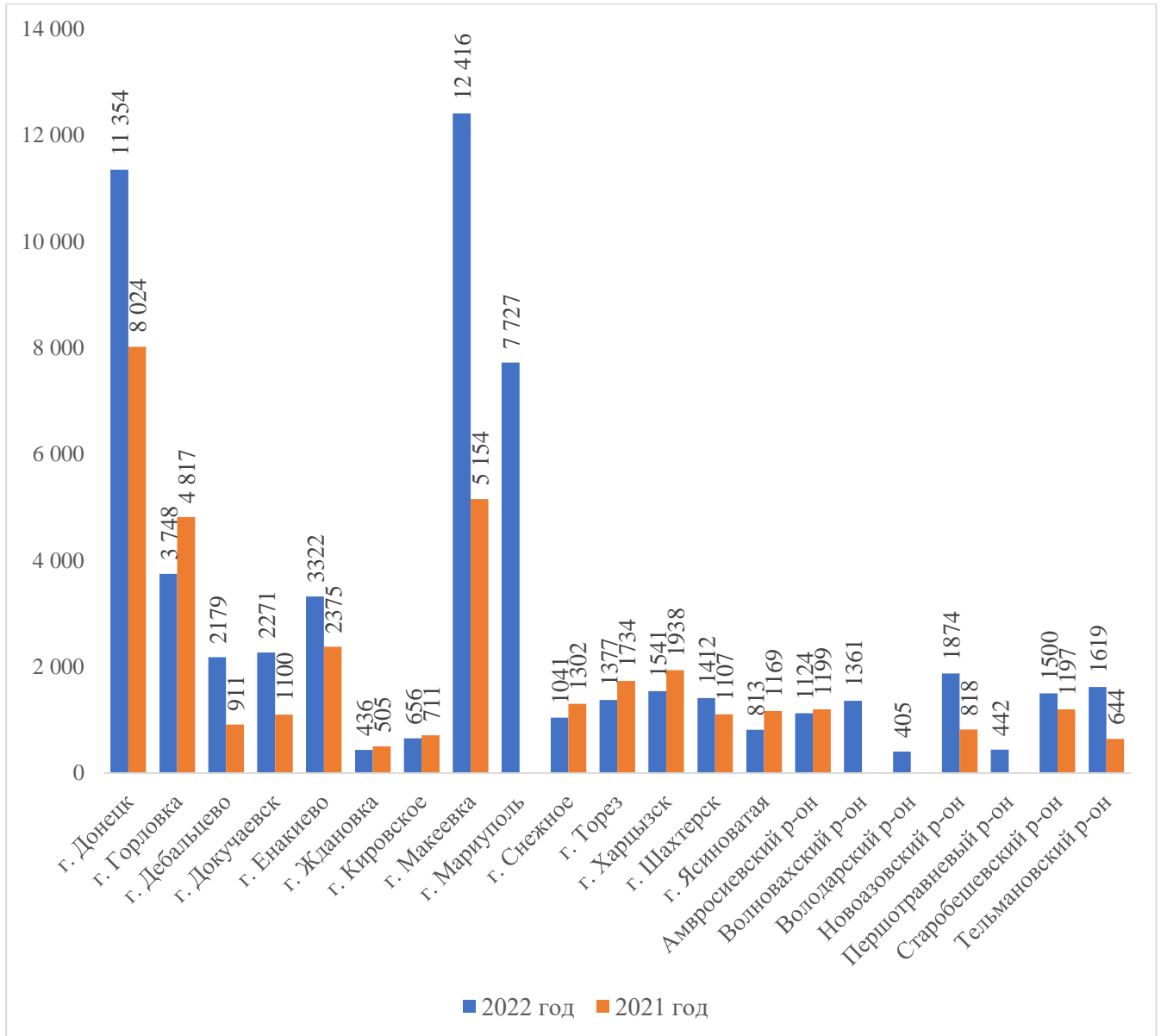


Рис. – Численность состоящих на учёте в службе занятости ДНР, 2021-2022 гг., чел.

В 2022 г. при содействии центров занятости Донецкой Народной Республики всего трудоустроено 49,4 тыс. человек, в том числе:

- 22,2 тыс. человек (44,9%) на постоянные рабочие места;
- 27,2 тыс. человек (55,1%) - на работы временного характера.

В марте-декабре 2022 года на учет в центры занятости Республики поставлено 28,6 тыс. человек, проживающих в освобожденных населенных пунктах ДНР, ранее временно находившихся под контролем Украины. На постоянное место работы было трудоустроено 5,3 тыс. человек. Временной занятостью обеспечено 18,2 тыс. лиц, ищущих работу [2].

Важное место в системе мероприятий содействия занятости населения отводится работе по профессиональному обучению и повышению квалификации лиц, ищущих работу.

Услуги по профессиональной ориентации в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения получили 49,4 тыс. лиц, ищущих работу, из них в семинарах по технике поиска работы приняли участие 29,4 тыс. человек, по мотивации к участию в работах временного характера – 22,8 тыс. человек, по презентации услуг по профессиональному обучению – 4,7 тыс. человек.

Особенность профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения заключается в следующем: с одной стороны, является частью всей системы непрерывного образования; с другой стороны, профессиональное обучение определено факторами, которые характеризуют рынок труда (очень часто наблюдается несоответствие образовательных потребностей личности спросу на рынке рабочей силы).

Поэтому главной целью профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения является повышение их конкурентоспособности с целью трудоустройства посредством предоставления им различных образовательных услуг на основе согласования потребностей личности, работодателей и прогнозов развития рынка труда.

Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан могут осуществляться по направлению органов службы занятости, в случаях если: гражданин не имеет квалификации; нет возможности выбрать подходящую работу из-за отсутствия у гражданина необходимой квалификации; необходимо изменить профессию (род занятий) в

связи с отсутствием работы, отвечающей имеющейся у гражданина квалификации; гражданином утрачена способность к выполнению работы по имеющейся квалификации.

Также, обратиться в центр занятости для получения государственной услуги по профессиональному обучению или дополнительному профессиональному образованию вправе женщины, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и незанятые граждане, которым в соответствии с законодательством РФ назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность.

Обучение безработных граждан проводится по профессиям (специальностям), пользующимся спросом на рынке труда, что расширяет возможности безработных граждан в поиске работы. Центры занятости оказывают содействие в трудоустройстве гражданам, успешно завершившим обучение. Обучение безработных граждан происходит на бесплатной основе.

В 2022 году профессиональное обучение проходили 307 человек, из них: 69 человек по программе профессиональной подготовки, 227 - по программам переподготовки, 11 - по программе повышения квалификации.

Центры занятости реализуют мероприятия, направленные на повышение занятости инвалидов. При содействии центров занятости было трудоустроено 245 инвалидов, как на постоянную работу, так и на работы временного характера.

Уровень трудоустройства инвалидов составил 66%.

За 2022 год центрами занятости Республики зарегистрировано 9,2 тыс. трудовых договоров, заключенных физическими лицами и физическими лицами-предпринимателями с наемными работниками.

Таким образом, изучив политику занятости в Донецкой Народной Республике можно отметить дисбаланс спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. Механизмы государственного воздействия на занятость населения должны ориентироваться на усиление и активизацию государственной

политики на рынке труда. Активизация рынка труда, расширение сферы приложения труда, совершенствование управления сферой занятости – все эти меры способны оказать существенную роль в развитии процессов занятости населения.

Список использованных источников

1. Информация о ситуации на рынке труда Донецкой Народной Республики за январь-декабрь 2022 года// Официальный сайт Республиканского центра занятости ДНР 2023. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rcz-dnr.ru/informacziya-o-na-ryinke-truda-doneczkoj-narodnoj-respubliki.html>.
2. Выголко, Т. А. Государственная политика Донецкой Народной Республики в сфере обеспечения занятости населения / Т. А. Выголко, В. С. Фролова // Сборник научных работ серии "Государственное управление". – 2020.

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ**

*Шрамко В.В., магистрант,
Иванина Е.А., канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Использование информационных технологий способствует развитию всех сфер деятельности государства и приводит к ощутимым результатам в любой отдельно взятой отрасли. Информационная безопасность на сегодня является составной частью всех сфер безопасности нашего государства. Проблема обеспечения информационной безопасности стоит в центре проблем, поскольку возросла роль накопления и распространения информации.

Высокую степень ответственности за защищенность и сохранность информации возлагается на государство, так как переводимые в автоматизированный вид процессы становятся прозрачными, быстрыми, отлаженными, безотказными, четкими и предсказуемыми, что играет крайне существенную роль в совершенствовании благосостояния государств и граждан. Однако все эти преимущества сопровождаются рядом рисков и угроз, минимизация и предотвращение которых в существующих условиях может быть обеспечена только на уровне государства, которое выступает единственно эффективным субъектом, в полномочия которого входит регулирование сложных и разветвленных процессов в информационно-технологическом пространстве. Поэтому обеспечение информационной безопасности на сегодняшний день является интегрированной частью общей систем управления, необходимой для развития организаций и государства [1].

Основными направлениями защиты информационной безопасности являются следующие направления [2]:

- защита личности, общества, государства от воздействия недоброкачественной, а также опасной информации;
- защита от неправомерного воздействия информации и информационных систем;
- защита информационных прав и свобод.

В настоящее время органы государственной власти владеют значительными объемами информационных фондов, объединяющихся в десятки тысяч баз данных, которые требуют к себе должного внимания в сфере защиты информации. Следовательно, одним из основных объектов защиты будут оставаться государственные информационные системы.

Меры защиты информации государственных информационных систем реализуются и выбираются с учетом угроз безопасности информации. Здесь необходимо также учитывать:

- а) значения всех факторов, влияющих на требуемый уровень защиты информации государственных информационных систем;
- б) организационные и технические меры защиты информации государственных информационных систем, которые определяются масштабом, назначением и распределенностью сегментов государственных информационных систем;
- в) затруднения, возникающие сегодня при обеспечении безопасности информации современных информационных систем, во многом связаны с:
 - обнаружением уязвимостей и угроз в программном и аппаратном обеспечении информационных систем;
 - задержкой при включении обнаруженных факторов риска в разные нормативные правовые акты в области обеспечения безопасности информации и отсутствием между ними соответствия;
 - субъективностью экспертных оценок, возникающей при формировании модели угроз безопасности информационных систем и увеличивающейся при этом степенью неопределённости модели угроз [3].

Защита информации государственных информационных систем обеспечивается проведением таких мероприятий, как: формированием требований, разработкой и внедрением системы защиты информации; проведением аттестации государственных информационных систем обеспечением защиты информации государственных информационных систем в ходе эксплуатации и после принятия решения об окончании обработки информации и др.

Интерес к вопросам обеспечения безопасности информации продолжает расти, что связано с: повышением значимости информации как государственного ресурса; существенными изменениями в организации информационно-технологических сетей и информационных технологий; возникающей опасностью злоумышленных действий по отношению к её законным участникам; наличием богатейшего опыта организации различных защитных мер бизнес процесса и др.; значимыми достижениями научных исследований в области защитных мер бизнес процессов; возросшей ролью государственных информационных ресурсов необходимых для обеспечения управления, жизнедеятельности государства [3].

Таким образом, выбор методов, способов и средств защиты информации в государственных информационных системах является достаточно сложной оптимизационной задачей, а деятельность государства должна быть ориентирована на разработку и реализацию механизмов обеспечения информационной безопасности.

Список использованных источников

1. Джура, Г. С. Совершенствование методического подхода к комплексной диагностике системы обеспечения информационной безопасности органа государственной власти / Г. С. Джура // . – 2020. – № 3-4. – С. 115-124.
2. Сайгитмагомедова Х. С. Регулирование информационной безопасности Российской Федерации // Государственная служба и кадры. 2021. № 5. С. 99-100.

3. Гавдан, Г. П. Обеспечение безопасности информации государственных информационных систем в условиях неопределенности / Г. П. Гавдан, Р. В. Пенерджи // Безопасность информационных технологий. – 2020. – Т. 27, № 4. – С. 77-94.

СОЦИАЛИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

*Нейко В.А., магистрант,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

На сегодняшний день, в самом процессе трудовой деятельности отражаются не только экономические отношения, но и социальная сущность субъектов, вступающих в эти отношения, что позволяет рассматривать трудовую деятельность как среду возникновения, формирования и развития социально-трудовых отношений.

Непосредственно, влияние внешних факторов формирования социально-трудовых отношений, которое определяется экономической и социальной политикой государства, а также сложившимися в обществе социальными условиями и другими аспектами жизнедеятельности организации как основного субъекта экономики, является общим для всех организаций, независимо от вида деятельности, отраслевой принадлежности, экономического положения, финансового состояния и т. п. факторов, обуславливающих различия организаций между собой [2].

Поэтому рассмотрение внешних факторов целесообразно начать с уточнения сущности основных понятий, формирующих содержание социальных условий, которые, с одной стороны, определяются социальной поляризацией общества, а с другой - социальной сферой в целом.

Социальные условия, т. е. условия жизнедеятельности индивида в обществе, как в процессе труда, так и в рамках свободного времени (деятельность на уровне домохозяйства, условия образования ит. д.), находятся в непосредственной зависимости от состояния и динамики развития социальной сферы, которая в литературе зачастую трактуется как понятие, тождественное социальной инфраструктуре, что представляется неправомерным [1].

Так, например, Современный экономический словарь поясняет социальную сферу как «совокупность отраслей, предприятий, организаций, непосредственным образом связанных и определяющих образ и уровень жизнедеятельности людей, их благосостояния, потребления [5].

К социальной сфере, в первую очередь относят, сферу услуг (образование, культуру, здравоохранение, социальное обеспечение, физическую культуру, общественное питание, коммунальное обслуживание, пассажирский транспорт, связь).

Что касается социальной инфраструктуры, то она понимается непосредственно как некий «территориально-отраслевой комплекс, который складывается из социальной инфраструктуры и сферы социального обслуживания» [5].

Между социальной сферой и социальной инфраструктурой существуют значительные содержательные отличия. Социальная сфера включает в себя социальную инфраструктуру, выступающую в качестве обеспечивающей подсистемы для развития социальной сферы.

Исходя из такой точки зрения, социальную сферу можно рассматривать в двух аспектах: через систему социальных отношений и связей в рамках социального пространства и через систему экономических отношений институтов и членов общества [3].

Социальные условия и их динамика определяют непосредственно содержание экономической и социальной политики страны, которая находится в неразрывной взаимосвязи и взаимообусловленности между собой.

Связано это с тем, что макроэкономические задачи развития общества, состоящие в создании социальной рыночной экономики и формировании социального государства, оказывают прямое влияние на развитие социально-трудовых отношений, возникающих непосредственно в процессе трудовой деятельности.

Следовательно, характеризуя роль государственной экономической политики как внешнего фактора формирования социально-трудовых

отношений, следует подчеркнуть, что динамика рыночной среды обуславливает необходимость постоянной корректировки политики государства в сфере экономики [4].

Сама сущность экономической политики государства заключается в том, что она призвана устанавливать общие целевые ориентиры развития национальной экономической системы (например, в области определения ставок налогообложения и т. д.), приоритеты хозяйственной деятельности субъектов экономики и механизмы реализации этих приоритетов.

Непосредственно, современная экономическая политика государства, как известно, имеет главной целью - достижение устойчивого экономического роста и на этой основе создание условий для повышения качества жизни населения страны; разрабатывается с учетом реализуемой государственной социальной политики.

При изучении литературных источников выявлено, что исследователи при трактовке сущности социальной политики выделяют два главенствующих аспекта этого термина: субъектный, согласно которому социальная политика рассматривается как функция государства, и объектный, согласно которому она трактуется как политика, реализуемая по отношению к малообеспеченным слоям населения.

Исходя из этого, социальная политика государства трактуется как комплекс мероприятий правительства, направленных на распределение и перераспределение доходов различных членов или групп общества. Именно таким образом в узком смысле слова определяется понятие «социальная политика». В широком смысле социальная политика - одно из направлений макроэкономического регулирования, призванное обеспечить социальную стабильность общества и создать максимально возможные одинаковые стартовые условия для граждан данной страны [2].

Определенными механизмами влияния социальной политики как внешнего фактора формирования социально-трудовых отношений являются

трудовое законодательство, размер установленных государством минимальных социальных стандартов, ставок минимальной оплаты труда и т. д.

Характеризуя роль государственной социальной политики, следует подчеркнуть, что ее реализация сопровождается рядом существенных проблем.

В частности, выступая в качестве субъекта регулирования социально-трудовых отношений, государство по-прежнему широко использует практику содержания «иждивенцев», под которыми в данном случае понимаются лица, относящиеся к категории трудоспособного населения, но не желающих работать по личным причинам [1].

Субъекты экономики (организации) в подавляющем своем большинстве не считают необходимой разработку собственной социальной политики, практикуя в лучшем случае определение общих направлений социального развития организации и использование отдельных инструментов социальной политики, например, предоставление работникам социального пакета.

В социуме в целом до настоящего времени не произошло осознания того факта, что обеспечение социального благополучия человека является задачей самого человека. По-прежнему существует убеждение, что государство «обязано» содержать своих граждан [1].

Таким образом, отсюда очевидна необходимость реформирования государственной социальной политики и направлений ее реализации посредством совершенствования регулирования социально-трудовых отношений. Государственная политика занятости как фактора формирования социально-трудовых отношений рассматривается как самостоятельная подсистема государственной социальной политики, призванная регулировать социально-трудовые отношения, возникающие на национальном, региональном и локальных (внутриорганизационных) рынках труда.

Следует подчеркнуть, что социально-экономическая политика государства и государственная политика занятости тесно взаимосвязаны между собой, на что обращали внимание многие исследователи. Наиболее успешным доказательством этой взаимосвязи является точка зрения Алексева А.И.,

Мисниковой Л.В., Луновой Н. К., построивших схему взаимосвязи элементов социально-экономической политики государства и государственной политики занятости.

Список использованных источников

1. Алексеев, А. И., Социальная инфраструктура муниципального района / А.И. Алексеев// Предпринимательство. - 2009. - № 1-2. – С. 14-28. – Текст – непосредственный.

2. Борисов, А. Б., Большой экономический словарь. Издание 2-е переработанное и дополненное./ А.Б. Борисов - Москва: Книжный мир, 2007. – С.860. – Текст – непосредственный.

3. Глаз, В. И., Механизмы развития трудовой мотивации работников потребительской кооперации и методические подходы к ее оценке: Монография. / В.И. Глаз//учебно-методическое пособие - Белгород: Кооперативное образование, 2006. – С.213. – Текст – непосредственный.

4. Лебедева, М.Н., Мисникова, Л.В., Экономика и организация труда/ М. Н. Лебедева, Л. В. Мисникова. - Москва.: ООО «Мисанта», 2012. – С. 166. - Текст - непосредственный.

5. Райзберг, Б. А., Лозовский, Л. Ш., Стародубцева, Е. Б. Современный экономический словарь. / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2004. – С. 480. - Текст - непосредственный.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И КЛЮЧЕВЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

*Стецкий Р.А., магистрант,
Иванина Е.А., канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Сам термин «социальная защита» был впервые использован в «Законе о социальной защите США», который на законодательном уровне определил для США новый институт страхования в случае инвалидности, безработицы, старости и смерти. В дальнейшем понятие стало широко применяться в мировом сообществе.

Система социальной защиты – это система определенных мер, которые направлены на предотвращение и устранение последствий социально опасных ситуаций, обеспечивая должный уровень качества жизни.

Система социальной защиты населения является одним из институтов реализации социально-экономической политики, цель которой состоит в обеспечении социальной стабильности и устойчивого экономического развития общества. Для достижения этой цели необходим эффективный механизм защиты трудоспособного населения от социальных рисков. Социальными рисками являются: болезнь, инвалидность, потеря кормильца, травматизм, безработица, миграция, потеря жилья, старость, бедность и им может быть подвержен любой человек в течение своей жизни [1].

По мнению В.В. Антропова, «социальная защита – совокупность институтов и мероприятий, направленных на защиту индивидов и социальных групп от социальных рисков, которые могут привести к полной или частичной потери экономической самостоятельности и социального благополучия» [2].

С.В. Якимчук считает, что «социальная защита – это система социальных отношений, мер и правовых гарантий, защищающих любого члена общества от

экономической, социальной и физической деградации вследствие внезапного и резкого ухудшения условий его благосостояния, угрозу здоровью и жизни, невозможности по независящим от него причинам реализовать свой трудовой и гражданский потенциал [3].

Таким образом, под социальной защитой населения в настоящее время понимается совокупность законодательно установленных экономических, социальных, юридических гарантий и прав, социальных институтов и учреждений, обеспечивающих их реализацию и создающих условия для поддержания жизни различных социальных слоев и групп населения, прежде всего, социально уязвимых.

Система социальной защиты населения имеет довольно сложную структуру, с помощью которой реализуется социальная политика государства. Основные элементы системы социальной защиты представлены на рисунке.

Основные функции системы социальной защиты населения: компенсирующая (компенсация морального или материального вреда), защитная (предотвращение социально опасных ситуаций), обеспечивающая (материальная поддержка граждан).

Вместе с функциями, система социальной защиты определяется принципами, основными из которых являются: многосубъектность; адресность; солидарность; непрерывность: всеобщность.

Действующая система социальной защиты населения в Донецкой Народной Республике ориентирована на решение крайне острых жизненных проблем отдельных категорий граждан. Конечно, такой путь наиболее реальный для практического решения проблем нуждающегося, но как показывает время, у такого подхода нет долгосрочного эффекта, поскольку нет направленности профилактических действий в сторону кризисных ситуаций человека и населения в целом.

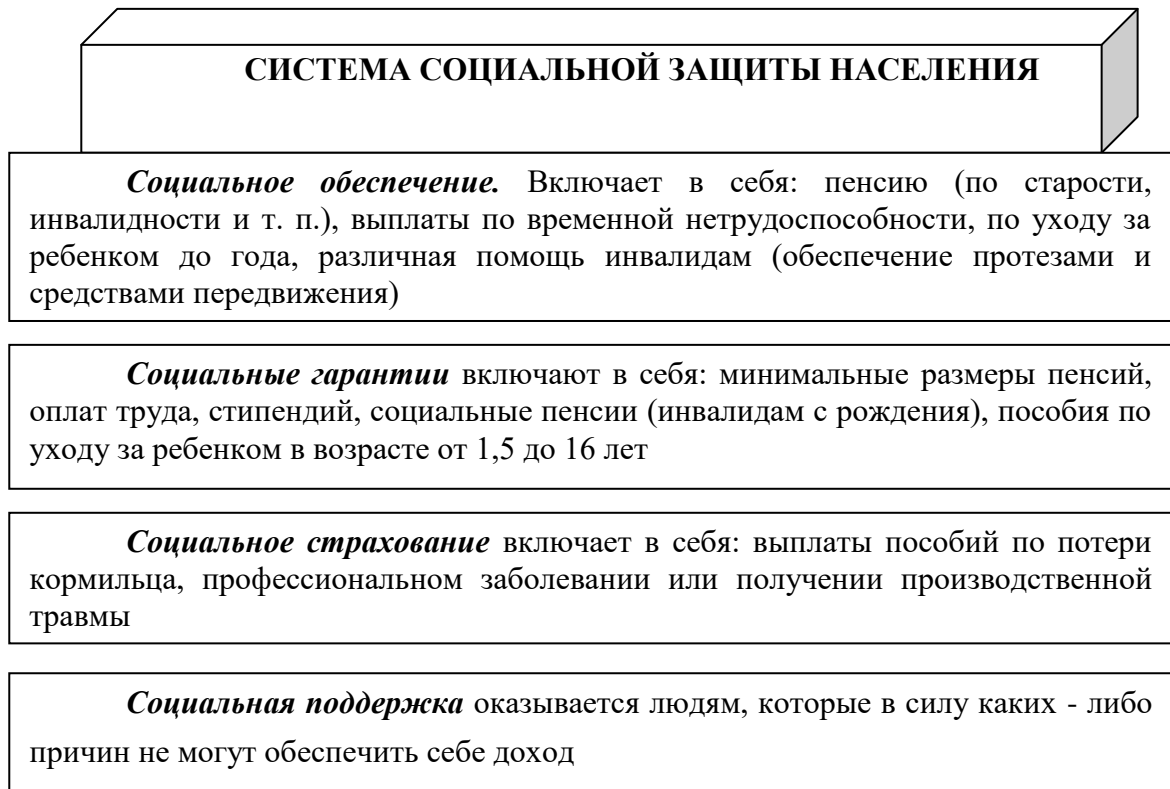


Рис. – Система социальной защиты населения

Социальная поддержка по отношению к менее защищенным слоям населения привела к большой численности и важнейшему значению социальной защиты в Донецкой Народной Республике разных льгот, которые в свою очередь превратились в материальные поощрения, которые являются нагрузкой для бюджета государства в целом. В настоящее время пытаются отойти от таких государственных обязательств по выполнению социальных гарантий, заменяя их более эффективными категориями существующих гарантий.

Таким образом, можно отметить, что реализация всех функций и соблюдение всех принципов составляет весь комплекс мер эффективной системы защиты населения и ее построения в государстве. Реформирование в стране требуют изменений и в социальной политике, ориентированной на многопрофильную социальную защиту населения, которая должна организовать помощь человеку.

Список использованных источников

1. Атаманчук Г.В. Управление: социальная ценность и эффективность. – М.: РАГС, 2017. – 425 с.
2. Алексеев, Ю.П. Социальная политика: учебник для вузов [Текст] / Ю.П. Алексеев, Л.И. Берестова, В.Н. Бобков // Под ред. Волгина Н.А. – М.: Экзамен, 2019. – 736 с.
3. Якимчук С. В. Системный подход и анализ базовых понятий социальной защиты населения и ее взаимосвязь с социальным инвестированием в человеческий капитал // Социально-экономические явления и процессы, 2019. – № 6 (052). – С. 152-159.

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА РЕАЛИЗАЦИЮ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

*Путилина В.С., магистрант,
Фоменко Е.И., канд. экон. наук,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Множество факторов оказывают влияние на формирование социальной защиты населения и результативность государственного управления этим процессом. Выявив их и оценив воздействие на эффективность государственного управления, можно значительно повлиять на социальное положение населения.

На рисунке представлены основные факторы, влияющие на реализацию социальной защиты населения.

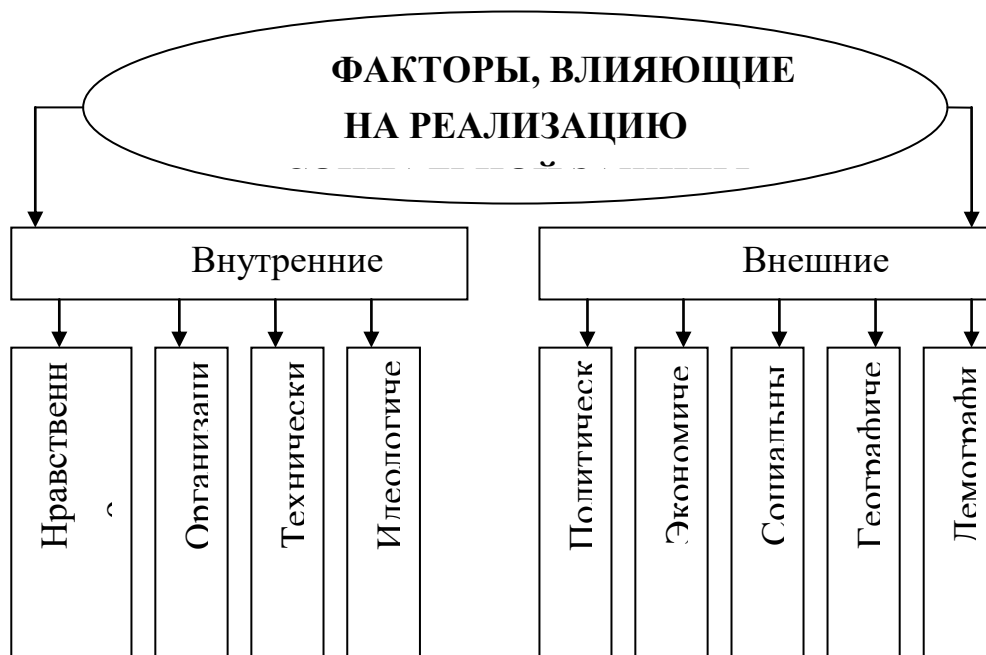


Рис. – Факторы, влияющие на реализацию социальной защиты

Различают факторы внутренней и внешней среды. К внутренним факторам можно отнести размеры территории; демографические, социально-экономические, этнические характеристики населения; время существования

социальной защиты населения; внутренние межнациональные конфликты на территории государства; организацию политических институтов общества и др.

Внешние факторы – уровень внешней долговой зависимости, наличие международной помощи, уровень иностранных инвестиций, механизм определения курса иностранных валют, присутствие на территории государства иностранных военных контингентов, включенность государства в наднациональные структуры, наличие специфических территориальных проблем (терроризм, торговля оружием, наркотиками и др.).

Политические факторы подразделяют на внутренние и внешние. Внутренние факторы отражают способность власти проводить целенаправленную государственную социальную политику, эффективно влияющую на социальную сферу, осуществлять социальные реформы, обеспечивать социальную стабильность в обществе, преодолевать бедность, сокращать уровень социальной дифференциации населения, предотвращать и ликвидировать последствия чрезвычайных ситуаций. Данные действия приведут к созданию эффективной системы управления социальной защитой населения, повышению уровня жизни и поспособствуют формированию системы социальной защиты, направленной на реализацию социальной политики.

Для этого также необходимо использование прогнозов социальных процессов, создание эффективной законодательной базы и ее развитие, совершенствование управления социальными процессами, реализация программ социальной защиты населения и др.

Экономические факторы проявляются в росте или снижении валового внутреннего продукта. Они определяют характер и специфику функционирования института защиты населения путем создания накоплений и инвестиций в социальную сферу.

По мнению И.Г. Тарент, к экономическим факторам следует отнести регулирование страховых выплат по безработице и пенсионному страхованию; управление материальным обеспечением нетрудоспособного населения;

совершенствование материально-технического обеспечения организаций социальной защиты; использование мер социальной защиты для снижения уровня текучести кадров на предприятиях; содействие укреплению потенциала семьи; управление демографической ситуацией и уровнем здоровья населения, снижение уровня безработицы и вынужденной миграции населения и др. [1].

Организационные факторы предопределяются координационными действиями аппарата управления специальными процессами по предотвращению возможных отклонений в ходе реализации программ по развитию социальной защиты населения, совершенствованию организации труда, формированию новых эффективных организационных структур управления социальной защитой населения, сокращению затрат на эти цели, снижению текучести рабочей силы и др.

К организационным факторам можно также отнести взаимодействие органов государственного и муниципального управления. Так, на уровне государства необходима гарантия предоставления пенсий, социальных услуг и льгот согласно с определенными денежными и социальными нормативами (на уровне региона – с учетом местных условий и возможностей дополнительного увеличения (сверх государственного) региональных норм социального обеспечения, которые должны быть направлены, в том числе, на временное поддержание жизнедеятельности инвалидов, малоимущих пожилых граждан, нуждающихся в социальной защите).

Технические факторы с развитием научно-технического прогресса начинают доминировать и оказывают наибольшее влияние на развитие производительных сил и решение социальных проблем. Научные открытия все больше и больше превращают науку в непосредственную производительную силу. При этом изменяются условия труда и сокращается применение ручного труда, развивается здравоохранение, улучшается охрана окружающей среды. Возрастает поток новых прогрессивных технологий, мир вступает в эру шестого технологического уклада, которая приведет не только к повышению производительности труда, но и к крупным преобразованиям в социальной

сфере.

К идеологическим факторам можно отнести систему общественных взглядов и идей, влияющих на экономическую и социальную жизнь общества. При этом идеология в сфере социальной защиты населения должна быть направлена: на формирование новых организационно-правовых форм защиты населения; внедрение обязательного социального страхования населения; предоставление государственных гарантий по минимальному уровню пенсионного обеспечения и необходимой медицинской помощи; использование частных форм социальной защиты граждан при малоэффективном уровне основных форм социальной защиты [2].

В последние годы важнейшими регуляторами отношений в сфере социальной защиты человека становятся нравственно-психологические факторы, возникающие в областях социальной защиты и социальной помощи. Учитывая их важность в формировании морально-психологического климата во всех сферах деятельности, необходимо добиваться решения проблем политического и социального неравенств и потери человеческих ценностей. Не менее важной задачей органов государственного и муниципального управления является содействие восстановлению социальной справедливости, законных прав людей, достижения и реализации их основных потребностей, уважительного отношения к ценностям человека [3].

Интересна классификация факторов, влияющих на эффективность государственного и муниципального управления социальной защитой населения, предложенная Г.В. Атаманчуком [4].

Он различает виды эффективности государственного управления социальной защитой населения:

1. Общая социальная эффективность, которая раскрывает результаты функционирования системы государственного управления (т.е. совокупности государственных органов и управляемых ими объектов). Основными факторами данной эффективности являются: направленность в соответствии с целями; наличие информационных и инновационных технологий; высокий

уровень подготовки персонала; контроль деятельности; достаточный уровень программно-целевой, нормативно-правовой и ресурсной обеспеченности и др.

2. Специальная социальная эффективность, которая характеризует состояние организации и функционирования самого государства как субъекта управления общественными процессами. Оценке подлежит: деятельность руководителей и должностных лиц сферы управления социальной защитой населения; выполнение нормативов затрат времени при решении управленческих вопросов, а также выработки и прохождения управленческой информации; эффективность функционирования службы управления социальной защитой; уровень издержек содержания и обеспечения функционирования служб социальной защиты; подготовленность специалистов; уровень применения инновационных и информационных технологий; уровень востребованности организации; программы развития организации и т.д.

3. Конкретная социальная эффективность, отражающая деятельность управленческих органов и должностных лиц, а также эффективность отдельных управленческих решений, действий и отношений.

Среди критериев Г.В. Атаманчук выделяет такой, как соответствие результатов управленческой деятельности требованиям законодательства. При этом факторами, влияющими на конкретную социальную эффективность, являются удовлетворенность населения работой социальной службы, уровень адаптации клиента, его реабилитации и интеграции в общественную жизнь, полнота обеспечения нуждающихся социальными услугами, наличие индивидуального подхода и др.

Таким образом, на разработку и реализацию социальной защиты населения влияет множество факторов, таких как, политические, экономические, организационные, технические, идеологические, нравственно-психологические и др.

Г.В. Атаманчук выделяет факторы, влияющие на эффективность государственного и муниципального управления социальной защитой

населения: направленность в соответствии с целями; наличие информационных и инновационных технологий; высокий уровень подготовки персонала; контроль деятельности; достаточный уровень программно-целевой, нормативно-правовой и ресурсной обеспеченности; деятельность руководителей и должностных лиц сферы управления социальной защитой населения; выполнение нормативов затрат времени при решении управленческих вопросов, а также выработки и прохождения управленческой информации; эффективность функционирования службы управления социальной защитой; уровень издержек содержания и обеспечения функционирования служб социальной защиты; подготовленность специалистов; уровень применения инновационных и информационных технологий; уровень востребованности организации; программы развития организации и т.д. Перечисленные факторы могут, как сдерживать развитие системы социальной защиты, так и стимулировать ее.

Список использованных источников

1. Социальная политика: учебник / Под общ. ред. Н.А. Волгина. – М.: Издательство «Экзамен», 2018. – 736 с.
2. Государственная и муниципальная социальная политика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://geolike.ru/page/gl_6365.htm
3. Павленок, П.Д. Методология и теория социальной работы [Текст]: учеб. пособие / П.Д. Павленок. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 267 с.
4. Атаманчук Г.В. Управление: социальная ценность и эффективность. - М.: РАГС, 2017. – 425 с.

ВЗАИМОВЛИЯНИЕ ПОЛИТИКИ И РЕЛИГИИ НА ПРИМЕРЕ РОССИЙСКОГО ГОСУДАРСТВА

*Хворостянная М.А., бакалавр,
Алещина Н.В., преподаватель,
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк*

Активное проникновение религии в общественное сознание, соответственно повышение церковной роли в глазах граждан, оказывает большое влияние не только на жизнь отдельного индивида, но и на все государство в целом, включая его политическую сторону. Общественный настрой и всеобщая религиозность (около 72% россиян назвали себя верующими людьми) активно способствуют расширению взаимосвязей между светской и церковной элитами, вплоть до внедрения церковнослужителей в социально-экономическую бытность государства.

Актуальность духовной культуры в обществе поспособствовала так же и перестройке социальных ожиданий граждан. Политические деятели современной России оцениваются не только по своей идеологической, а также политико-экономической позициям, но и по степени религиозности и конфессиональному признаку. Что, в свою очередь, порождает стремление вышеупомянутых личностей учитывать религиозные настроения своих избирателей и всячески выражать поддержку церкви, которая также в праве ответить взаимностью.

Наблюдая за процессом религиозации политики и политизации религии, возникает закономерное желание выяснить причины возникновения подобной ситуации в России, для чего потребуется вернуться к истокам истории страны.

Возвратимся к первобытному устройству общества славян. Основная проблема того периода – раздробленность. Междоусобные войны, регулярные нашествия кочевников и при этом тотальное отсутствие сплоченности казалось

бы одного народа, безусловно, оказывали крайне негативное влияние на жизнь всего государства (на тот момент – Киевской Руси) в целом. Практически во всех произведениях, написанных в тот период (даже при всем малом количестве грамотных и образованных людей), прослеживается призыв к объединению.

Слово «религия» в переводе с латинского имеет значение «восстановление связи». Несложно догадаться, какова была основная причина внедрения единой веры (в нашем случае – христианства, выбор которого тоже имел огромную связь с политикой) в общественный строй. Помимо решительного шага к укреплению государственного единства, это дало также и ряд других преимуществ.

Была создана опора княжеской власти, ввиду активного взаимодействия и явной поддержки князьями создавшейся новой социальной группы, то есть духовенства, которое, в свою очередь, влияло на сознание масс путем подачи выгодной обеим сторонам информации (как яркий пример, можно взять знаменитую фразу в Библии «Всякая власть от Бога»).

Развитие единой религии способствовало укреплению государственных институтов и нового общественного строя, который выражался в подчинении сельской общины княжеской власти, а последующий «Устав Владимира» определил источники содержания церковей и рамки их полномочий.

Кроме того, с принятием христианства происходит расцвет письменности на Руси, ввиду получения образования и распространению грамотности при монастырях и церкви. Происходит переход на единую культурную традицию, общее языковое пространство, внедрение единой общественной мысли. Страх перед "карой Божьей" а также обещание посмертного воздаяния заставляют общественность повсеместно мириться с несправедливостями и учитывать теперь не только племенные обычаи, но и закон божий.

При этом, церковь влияла на политическое устройство не только с помощью теоретических построений и изящного слова, но и напрямую. Церковный иерарх имел право указывать представителям княжеской власти, не

говоря уже о светском обществе, и наставлять их на верный в той или иной ситуации (по мнению церкви) путь. Что, в свою очередь, не ленились делать и князья касаясь того или иного вопроса по населению. Именно синтез княжеской и духовной концепций привел в последствии к возникновению и закреплению на Руси абсолютной монархической власти.

Русская православная церковь в период Российской империи является уже по большей части отражением воли господствующего на тот момент класса – помещиков и аристократов. Фактически, церковь стала институтом, подразделением Российского государства, которое «кормилось» с его руки и получало множество льгот и наград «за верную службу Царю и Отечеству» в виде огромных земельных наделов со всеми живущими на них крестьянами, которые автоматически попадали в подчинение служителям церкви, что зачастую было не лучше главенствования барина.

Угнетенность масс, повальная бедность и недовольство существованием способствовали все более активному насаждению религии в российском обществе, запутывая сознание трудового народа, и, фактически, связывая его по рукам и ногам при любой попытке высказать недовольство в отношении власти.

Возможно, именно страх соперничества стал основой для внедрения атеистической позиции после прихода к власти большевиков. Рассматривая церковь как рассадник старой идеологии и царизма, большевики предпочли «срезать» этот возвращенный царской властью росток на корню, не имея на него никаких рычагов воздействия. Церковь была лишена права на имущество, повсеместно шел выпуск атеистических журналов и плакатов. Здания церквей переделывали в клубы, фабрики, зернохранилища, а чаще всего просто разрушались (заглянув в статистику, можно увидеть, что если в 1914 году на территории России было около 75 тысяч приходов, то в 1939 году их осталось всего около сотни).

Единственным, во что полагалось верить населению, была партия. Как это повлияет на общественный настрой можно будет увидеть по неудачам в

начале Великой Отечественной войны - не имея дополнительной духовной опоры, люди не были готовы выкладываться на полную и смутно видели за что сражаться. Поддержка церкви и оценка ею нравственной стороны происходящего в данном случае оказала бы хороший дополнительный толчок веры в то, что люди идут сражаться за "правое дело".

Журнал «Безбожник», политические работы Ленина, вскрытие мощей, разрушение храмов, строгое атеистическое воспитание и жесткие наказания за любое поповство в сторону духовности оставили управление сознанием масс только государственной власти, что, впрочем, не означало полную капитуляцию церкви – борьба с религией в сознании людей будет растянута на семь десятков лет, и так и не будет выиграна.

В 1990 году в РСФСР будет принят закон «О свободе вероисповеданий», что впоследствии даст толчок к попытке возобновления синтеза церковно-государственной власти, как было на протяжении почти всей истории государства российского.

Говоря о современной позиции самой церкви в отношении государства можно прибегнуть к интервью патриарха Московского и всея Руси Кирилла в сентябре 2012 года, где он осуждает любые домыслы о тесной взаимосвязи церкви с политикой, но при этом говорит, что «мы обращаемся к народу, в том числе и к властям, с нашей проповедью. Мы несем определенные ценности нашему народу, в первую очередь нравственные ценности. И мы настаиваем на том, что в основе всякой политики должно быть нравственное начало. Политика без нравственного начала не приносит пользы тем, кто эту политику осуществляет, и тем, по отношению к которым эта политика осуществляется».

Таким образом, в контексте выступления прослеживаются современные позиции церкви – отрицая открытое политическое влияние, патриарх, тем не менее, указывает на влияние нравственное, точное понятие и рамки которого известны лишь тем, кто его, собственно, оказывает.

Список использованных источников

1. Нарочницкая, Н.А. Россия и русские в мировой истории. — М.: Международные отношения, 2003. — 536 с.
2. Гараджа, В.И. Политика и религия // Наука и религия. — 1991. — № 3. — С. 5--8.
3. Никитина ,А.Г. Политизация религии // Вопросы философии. — 1994. — № 3. — С. 173--180.
4. Шведов, В. Религия и политика // Международная жизнь. — 1992. — № 5. — С. 48--60.

Научное издание

**ОБЩЕСТВО И ГОСУДАРСТВО: ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ
СОЦИАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ**

Материалы

IV Республиканской научной студенческой конференции

(Донецк, 22 апреля 2023 года)

*Публикуемые материалы, отражают точку зрения авторов, которая
может не совпадать с мнением редколлегии*

*Авторы несут ответственность за оригинальность текстов, а также
достоверность изложенных фактов и положений.*

Материалы приведены на языке оригинала

*Ссылка на сборник при цитировании или частичном использовании
материалов обязательна*

Ответственный за выпуск: Василенко Д.В.

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»

ДНР, 283015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а